



**“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2019”**

In data **21 gennaio 2020**, presso l’Università del Salento, la Delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti collettivi integrativi e composta da:

Prof. Rossano Ivan Adorno – Delegato del Rettore: *F.to Rossano Adorno*

Dott. Donato De Benedetto - Direttore Generale: *F.to Donato De Benedetto*

e la Delegazione sindacale abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti collettivi integrativi, composta dalle seguenti Organizzazioni sindacali:

**R.S.U.**

Dott. Candela Giovanni: *F.to G. Candela*

Avv. Cuna Andrea: *F.to A. Cuna*

Dott. De Pascalis Manfredi: *F.to M. De Pascalis*

Dott.ssa Ingrosso M. Daniela: *F.to D. Ingrosso*

Dott. Margiotta Tiziano: *F.to T. Margiotta*

Sig.ra Mercuri Angela: *F.to A. Mercuri*

Dott.ssa Occhilupo Marilena: *F.to M. Occhilupo*

Dott. Sozzo Marcello: *F.to M. Sozzo*

Dott.ssa Verdaguer M. Eugenia \_\_\_\_\_

**Organizzazioni Sindacali di Categoria**

FLC-CGIL: *F.to G. Taccarelli*

CISL/Scuola: *F.to F. Maggiulli*

FED. UIL Scuola RUA \_\_\_\_\_

FED. GILDA UNAMS: *F.to M. Carlino*

SNALS CONFESAL: *F.to C. Elefante*

**PREMESSA**

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 (*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) e successive modificazioni e integrazioni;

VISTA la Legge 23/12/2005, n. 266 (*Legge Finanziaria 2006*) ed in particolare l’art. 1, commi da 189 a 196;

VISTO l’art. 67, comma 5, della Legge 6/8/2008, n. 133;

VISTO il CCNL del personale del comparto Università, sottoscritto il 16/10/2008;

VISTO il D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 (*Attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*);



## Università del Salento

VISTO il CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 197 dell'1/8/2019, con cui è stato approvato il "Fondo risorse decentrate per le categorie B/C/D – Anno 2019", per un importo di € 538.149,72 (Fondo disponibile) - oltre gli oneri a carico dell'Ente - a cui si aggiungono, ai fini della quantificazione giuridica del Fondo medesimo, le risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso, pari ad € 1.343.190,54 (oltre gli oneri a carico dell'Ente);

VISTA la Relazione tecnico finanziaria al "*Fondo risorse decentrate per le categorie B/C/D – Anno 2019*", in data 24/7/2019, come integrata in data 4/12/2019 (*Modulo II*), redatta secondo gli schemi standard diramati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19/7/2012, la quale è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 7 dell'1/8/2019 e con verbale n. 11 del 20/12/2019, relativamente al *Modulo II*;

VISTA l'ipotesi di "*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2019*", siglata dalle Delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa, in data 8/11/2019;

VISTA la Relazione illustrativa, in data 4/12/2019, a corredo del precitato contratto integrativo, redatta secondo gli schemi standard diramati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19/7/2012, la quale è stata trasmessa, unitamente alla citata ipotesi di Accordo integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 187476 del 4/12/2019 per gli adempimenti di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e all'art. 7 del CCNL di comparto del 19/4/2018;

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 11 del 20/12/2019, ha effettuato, ai sensi dell'art. 40-bis, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, rilasciando parere favorevole;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 294 del 20/12/2019, con cui è stata autorizzata la Delegazione datoriale alla sottoscrizione del "*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2019*", nel testo concordato in data 8/11/2019 ed è stata autorizzata la relativa spesa;

### **convengono di stipulare il**

**"Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2019"**, nel testo sottoscritto l'8/11/2019, allegato al presente atto di cui diviene parte integrante.



**Ipotesi di**

***“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2019”***

**ART. 1 - FINALITA’**

Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo delle categorie B, C e D, in servizio presso l’Università del Salento, con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, ed è finalizzato a corrispondere il trattamento economico accessorio sulla base della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa. L’accordo, quindi, disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse iscritte al *“Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D”* (di seguito “Fondo”) in ossequio a quanto stabilito dall’art. 64 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018 e delle altre disposizioni contrattuali ancora vigenti ai sensi dell’art. 1, comma 10, del medesimo CCNL.

**ART. 2 - DURATA E DECORRENZA**

Il presente contratto concerne l’annualità 2019.

**ART. 3 – COSTITUZIONE FONDO**

Ai sensi dell’art. 63 del CCNL del 19/04/2018, il *“Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D”* di cui al presente contratto è stato determinato nel suo ammontare con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 197, in data 01/08/2019, per un importo di € **538.149,72** (Fondo), oltre gli oneri a carico dell’ente, ed è destinato agli utilizzi di cui all’art. 64 del medesimo CCNL.

Le parti prendono atto che, in attuazione di quanto disposto dall’art. 6 del *“Contratto collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all’interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Triennio 2018/2020”*, sottoscritto il 26/09/2018, la quota del Fondo destinata, per l’anno 2019, al finanziamento delle PEO (€ **41.839,27**) non può essere utilizzata per il finanziamento delle altre utilizzazioni disciplinate dal presente contratto.

Analogamente sono indisponibili gli “Incentivi per attività di progettazione”, pari ad € **5.244,06**, iscritti al Fondo al solo fine di darne evidenza contabile.

**Art. 4 – ISTITUTI CON RISORSE VINCOLATE**

**A) “Indennità accessoria mensile”**

Le parti convengono che le risorse da attribuire al personale delle categorie B/C/D a titolo di “Indennità accessoria mensile” - confermata dal comma 5 dell’art. 64, del CCNL del 19/04/2018 - da erogare per le mensilità relative ai mesi da gennaio a giugno 2019, ammontano ad



## Università del Salento

€ 270.000,00, come nell'annualità precedente. Dette risorse sono comunque corrisposte fino a completo esaurimento della precitata somma.

L'indennità in questione è corrisposta, nella misura di € 90,00 mensili, secondo la disciplina di cui all' "Accordo collettivo integrativo stralcio per l'istituzione dell'indennità accessoria mensile prevista dall'art. 41, comma 4, del CCNL del 27/01/2005", sottoscritto il 01/06/2007.

### ***B) Indennità di responsabilità per il personale della categoria D (art. 91, comma 1, CCNL 16/10/2008)***

In applicazione dell'art. 64, comma 1, del CCNL del 19/04/2018, tenuto conto delle risorse destinate agli incarichi di responsabilità del personale della categoria D nell'annualità precedente, le parti convengono che l' "Indennità di responsabilità per il personale della categoria D", volta ad incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità del personale che ne è titolare, che ammonta a € 72.000,00, sia utilizzata, nella misura dell'80%, per incentivare le posizioni organizzative e, nella misura del 20%, per incentivare le funzioni specialistiche e di responsabilità.

Le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità da incentivare sono quelle che sono individuate dal Direttore Generale con proprio provvedimento, di cui sarà data informativa alle Rappresentanze sindacali di Ateneo. A dette posizioni è correlata una indennità accessoria di importo variabile corrisposta proporzionalmente, in ragione delle risorse disponibili.

I criteri generali per la correlazione della "Indennità di responsabilità" alle **posizioni organizzative** sono:

- a) il livello di responsabilità e complessità delle competenze attribuite;
- b) la specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Ai fini della graduazione dei criteri di cui trattasi sono determinati i sottoelencati indicatori:

<i>Responsabilità dei procedimenti in carico dell'Ufficio</i>
<i>Livello di complessità gestionale e tecnico amministrativa</i>
<i>Responsabilità diretta nel disporre le liquidazioni e sottoscrizioni di atti con rilevanza esterna</i>
<i>Livello di articolazione della struttura</i>

L'ammontare della "Indennità di responsabilità" da correlare alle **funzioni specialistiche e di responsabilità** è determinato dividendo le risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionalmente alla durata dell'incarico.

La "Indennità di responsabilità" è corrisposta per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di svolgimento dell'incarico. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono assimilate al mese intero. Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, al personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale non si applica alcuna riduzione percentuale della "Indennità di responsabilità", a prescindere dal regime orario adottato.

Nel caso in cui al dipendente titolare di "Indennità di responsabilità" sia conferito un ulteriore incarico, viene riconosciuto solo l'incentivo relativo all'incarico di originaria titolarità.



## Università del Salento

Il conferimento di incarichi di cui al presente articolo non comporta, progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari per il dipendente che ne è titolare.

### **ART. 5 - BUDGET DI RISERVA**

Le parti concordano di accantonare la somma di € **2.000,00** per ristorare l'eventuale accoglimento di ricorsi proposti da dipendenti con riferimento alla valutazione della performance.

In caso di ricorsi e nelle more della decisione degli stessi, i compensi spettanti al personale tecnico amministrativo, così come determinati nel prospetto di ripartizione, rimarranno invariati e potranno, quindi, essere liquidati.

Eventuali economie nell'utilizzo del presente budget saranno riportate nel "Fondo" dell'anno 2020.

### **ART. 6 FONDO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Le risorse del Fondo che residuano per la contrattazione integrativa, determinate al netto di quanto già stanziato ai sensi dei precedenti articoli, costituisce il **Fondo disponibile (FD)**, pari ad € **147.066,39**.

Le parti convengono di destinare, secondo la disciplina di cui agli articoli che seguono, il **Fondo disponibile** per i sotto indicati utilizzi:

- Indennità di responsabilità per il personale della categoria C;
- Indennità di guida;
- Indennità di sportello;
- Indennità di disagio per pronta disponibilità;
- Indennità D.P.O. e Auditor interno;
- Performance organizzativa: almeno il 30% delle risorse variabili, come previsto dal Fondo di cui all'art. 64, comma 3, CCNL;
- Performance individuale e Differenziazione Premi.

### **ART. 7 - Indennità di responsabilità per il personale della categoria C (art. 91, comma 1, CCNL 16/10/2008)**

L'ammontare della "Indennità di responsabilità" per il personale della categoria C, volta ad incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità del personale che ne è titolare, è determinata in € **16.242,00**. Dette risorse sono utilizzate, nella misura del 25%, per incentivare le posizioni organizzative e, nella misura del 75%, per incentivare le funzioni specialistiche e di responsabilità.

Le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da incentivare sono quelle individuate dal Direttore Generale con proprio provvedimento, di cui sarà data informativa alle Rappresentanze sindacali di Ateneo. A dette posizioni è correlata una indennità accessoria di importo variabile corrisposta proporzionalmente, in ragione delle risorse disponibili.



## Università del Salento

I criteri generali per la correlazione della “Indennità di responsabilità” alle **posizioni organizzative** sono:

- a) il livello di responsabilità e complessità delle competenze attribuite;
- b) la specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Ai fini della graduazione dei criteri di cui trattasi sono determinati i sottoelencati indicatori:

<i>Responsabilità dei procedimenti in carico dell'Ufficio</i>
<i>Livello di complessità gestionale e tecnico amministrativa</i>
<i>Responsabilità diretta nel disporre le liquidazioni e sottoscrizioni di atti con rilevanza esterna</i>
<i>Livello di articolazione della struttura</i>

La “Indennità di responsabilità” da correlare alle **funzioni specialistiche e di responsabilità** è determinata dividendo le risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionalmente alla durata dell'incarico.

La “Indennità di responsabilità” è corrisposta per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di svolgimento dell'incarico. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono assimilate al mese intero. Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, al personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale non si applica alcuna riduzione percentuale della “Indennità di responsabilità”, a prescindere dal regime orario adottato.

Nel caso in cui al dipendente titolare di “Indennità di responsabilità” sia conferito un ulteriore incarico, viene riconosciuto solo l'incentivo relativo all'incarico di originaria titolarità.

Il conferimento di incarichi di cui al presente articolo non comporta, progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari per il dipendente che ne è titolare.

### ***REMUNERAZIONE DI COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI (art. 64, comma 2, lett. c, del CCNL 19/4/2018)***

#### **ART. 8 - CORRESPONSIONE DELLA “INDENNITA’ DI GUIDA”**

Atteso che la limitatezza delle risorse iscritte al “Fondo” ha imposto la rideterminazione dello stanziamento previsto per il presente istituto, le parti ritengono che gli importi previsti dall’ “*Accordo integrativo stralcio per l'erogazione della indennità di guida al personale addetto con provvedimento formale alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione*”, sottoscritto il 10/05/2010, siano rideterminati.

Tanto premesso, gli importi mensili della “**Indennità di guida**” (corrisposta per 12 mensilità) di cui agli artt. 3), 4) e 5) del citato contratto collettivo integrativo sono così proporzionalmente rideterminati:

- € 204,40 per i servizi esclusivi di rappresentanza;
- € 131,40 per i servizi occasionali di rappresentanza;



## Università del Salento

- € 94,90 per i servizi postali e di trasporto.

Le parti convengono che, qualora la somma stanziata per l'utilizzo di cui al presente articolo, pari ad € **9.381,00** dovesse risultare superiore alle necessità, in ragione della dinamica retributiva, le somme in eccesso torneranno nella disponibilità del "Fondo" per essere destinate agli istituti contrattuali di cui all'art. 13.

### **ART. 9 - CORRESPONSIONE DELLA "INDENNITA' DI SPORTELLO"**

Le parti convengono di destinare la somma di € **20.000,00** a titolo di "indennità di sportello", che viene corrisposta in base ai giorni di effettiva presenza in servizio, al solo personale dipendente che ha svolto effettivamente tale attività di sportello in presenza.

L'indennità è prevista per le seguenti unità organizzative/servizi:

- Settore didattica di Dipartimento;
- Ufficio Segreteria studenti;
- CORT;
- Ufficio Relazioni Internazionali;
- Servizio Posta dell'Amministrazione Centrale;
- Ufficio Documentazione e archivi;
- Ufficio Offerta Formativa e Diritto allo Studio;
- Ufficio Integrazione Disabili;
- Segreteria e Organizzazione Rip. Didattica e Servizi agli Studenti (attività di Consegna titoli ed esami di Stato);
- Ufficio Career Service;
- Ufficio Master e Dottorati;
- Personale che ha svolto attività di sportello per gli utenti del PF24;
- Personale in servizio presso le biblioteche;
- Musei;
- Centro Linguistico di Ateneo;
- Scuola Superiore ISUFI.

L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta al personale in servizio presso l'Ufficio Segreteria Studenti (Polo Urbano e Polo extraurbano) nel limite massimo annuale pro-capite di € 300,00; al personale in servizio presso il Settore didattica dei Dipartimenti e l'Ufficio Relazioni Internazionali nel limite massimo annuale pro capite di € 230,00. Per le persone in servizio presso le restanti precitate unità organizzative il limite massimo annuale pro-capite è pari ad € 130,00, tale indennità viene riconosciuta sulla base delle risorse effettivamente disponibili che residuano dopo l'attribuzione degli incentivi al personale avente diritto delle strutture di cui al precedente periodo.

All'unità di personale che svolge attività di sportello, in presenza, per gli utenti del PF24, in aggiunta ai compiti della unità organizzativa/servizio cui sono assegnate, sarà corrisposta una ulteriore indennità pari a € 70,00 annue pro capite, in aggiunta all'indennità di sportello.



## Università del Salento

Nel periodo di chiusura estiva ed invernale delle strutture universitarie, sarà riconosciuta una indennità pari ad € 30,00/giorno, per un massimo di n. 1 unità per ciascun ufficio per il quale è stata disposta dal Direttore Generale l'apertura nel periodo sopra indicato, in aggiunta alla indennità di sportello.

L'indennità di cui al presente articolo è incompatibile con l'indennità riconosciuta ai titolari di Posizione Organizzativa.

### **Art. 10 - INDENNITA' DI DISAGIO PER PRONTA DISPONIBILITA'**

Le parti convengono di destinare la somma di € **3.000,00** a titolo di “**Indennità di disagio per pronta disponibilità**”, che viene riconosciuta alle unità di personale che, su richiesta documentata della Direzione Generale e/o dei Dirigenti, sono richiamate in servizio per effettuare interventi improcrastinabili ed imprevedibili necessari ad assicurare l'efficienza degli impianti tecnici/tecnologici e la loro sicurezza o per lo svolgimento di attività amministrative improcrastinabili e che rivestono carattere di urgenza, durante le ore di chiusura delle strutture universitarie e/o al di fuori dell'orario di servizio del lavoratore richiamato.

L'indennità, finalizzata a ristorare il disagio sopportato dall'unità di personale necessitata a rientrare in servizio, è fissata in € 50,00 per ogni singola chiamata della singola unità di personale.

In aggiunta all'indennità di cui trattasi, all'unità di personale chiamata ad intervenire vanno riconosciute le ore di servizio prestate durante l'intervento, parametrando alla quota oraria di lavoro straordinario riferita alla categoria di appartenenza.

Le modalità operative per l'espletamento degli interventi in caso di necessità restano di competenza della Direzione Generale.

### **Art. 11 - INDENNITA' D.P.O. E AUDITOR INTERNO**

Le parti convengono di destinare la somma di € **1.800,00** per l'incentivazione di attività che comportano un elevato grado di rischio nell'espletamento delle stesse, così ripartita:

- ✓ € 600,00 annue al D.P.O. (*Data Protection Officer*); detta indennità non può essere contemporaneamente fruita con l'indennità di responsabilità riconosciuta ai titolari di posizione organizzativa o di funzione specialistica.
- ✓ € 1.200,00 agli Auditor interni (iscritti allo specifico albo di Ateneo). Detta somma sarà corrisposta proporzionalmente al numero di certificazioni emesse per l'anno 2019, da acquisire presso le Strutture di gestione dei progetti, fino ad un massimo di € 150,00 per singolo Auditor.





## INCENTIVI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

### ART. 12 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lett. a), del CCNL del 19/04/2018, la somma destinata al finanziamento del presente istituto, per un importo di € **73.404,00**, è pari al 49,91% del Fondo disponibile (FD).

La performance organizzativa è finalizzata a valutare il comportamento organizzativo del personale sulla base dei seguenti fattori:

- orientamento all'utenza interna ed esterna;
- puntualità e precisione della prestazione;
- *problem solving*;
- comportamento rispetto al cambiamento.

A tal fine la prestazione del personale sarà valutata dalla persona che ricopre l'incarico di Responsabile della Struttura di appartenenza sulla base dei comportamenti organizzativi valutati, secondo quanto previsto dal "Piano Integrato dell'Università del Salento 2019-2021", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 31/01/2019.

Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale i compensi di cui al presente articolo sono proporzionalmente rapportati al regime orario adottato.

Non ha diritto al compenso l'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

### ART. 13 – UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ALLA DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI

Le parti convengono di destinare la somma di € **23.239,39** agli istituti di cui al presente articolo, come di seguito:

N.	Istituto contrattuale	Utilizzo risorse residue (oltre gli oneri a carico dell'Ente)
1	Differenziazione premi individuali: <i>quota 30% della Performance individuale - [art. 20 del CCNL del 19/04/2018]</i>	€ <b>5.362,94</b>
2	Performance individuale - <i>[art. 64, comma 2, lett. b) del CCNL del 19/04/2018]</i>	€ <b>17.876,45</b>

### Art. 14 - INCENTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Al fine di sviluppare all'interno dell'Amministrazione universitaria l'orientamento ai risultati, l'attribuzione del trattamento accessorio di cui al presente articolo è strettamente correlata a effettivi



## Università del Salento

incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi istituzionali ed è effettuata, quindi, dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati conseguiti. A tal fine la prestazione del dipendente sarà valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza, sulla base della misurazione della performance individuale secondo quanto previsto dal “Piano Integrato dell’Università del Salento 2019-2021”, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 31/01/2019.

Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell’art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale i compensi di cui al presente articolo sono proporzionalmente rapportati al regime orario adottato.

Non ha diritto al compenso l’unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

### **Art. 15 – DIFFERENZIAZIONE PREMI INDIVIDUALI**

Le parti concordano di destinare quale maggiorazione per la differenziazione dei premi individuali, secondo quanto previsto dall’art. 20 del CCNL del 19/4/2018, la somma corrispondente alla percentuale fissata al precedente art. 13, pari ad euro € **5.362,94** (30% dell’importo di performance individuale corrispondente a circa il 30% del valore medio pro capite della performance individuale corrisposta).

Le parti stabiliscono che solo al personale che abbia conseguito una valutazione della performance annuale (*performance organizzativa e individuale*) pari al punteggio massimo, spetta, in aggiunta al trattamento accessorio relativo alla performance, un ulteriore premio nel rispetto di quanto previsto dall’art. 20, comma 2, del CCNL 19/4/2018, nei limiti delle risorse allo scopo assegnate. Detto premio è assegnato ad una quota del 20% del personale individuata in base ai giorni di presenza in servizio registrati nel 2019 considerando presente a tal fine anche chi è in astensione obbligatoria per maternità.

Il premio viene riconosciuto a tutti coloro che si collocano *ex aequo* entro la precitata percentuale. Per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, pari o superiore al 50%, i giorni di presenza sono rapportati a quelli del personale a tempo pieno.

### **Art. 16 - INCENTIVI PER LA PERFORMANCE - LIMITI**

Fermo restando il tetto massimo di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 174, in data 30/03/2004, nel caso in cui al personale dipendente siano stati corrisposti, nell’anno 2019, ai sensi della normativa di seguito indicata (criterio di cassa), compensi incentivanti superiori a € 1.100,00 lordi, alla singola unità di personale non è corrisposto il compenso di cui ai precedenti articoli 9, 12, 14 e 15:



## Università del Salento

1. “Regolamento di Ateneo per la disciplina del fondo di incentivazione per le attività professionali interne, ai sensi dell’art. 18 della Legge 11 febbraio 1994, n. 109, e successive modificazioni e integrazioni”, emanato con D.R. n. 362 del 02/03/2004;
2. “Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche - art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50”, emanato con D.R. n. 84 del 07/02/2019;
3. “Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività per committenti esterni, pubblici e privati, e la cessione dei risultati di ricerca”, emanato con D.R. n. 492 del 26/02/2008 e ss.mm.ii.

Le eventuali economie che dovessero verificarsi a seguito dell’applicazione della presente disposizione saranno portate in aumento delle risorse destinate a titolo di performance organizzativa e individuale.

### ***NORME FINALI E TRANSITORIE***

#### **ART. 17 - ECONOMIE DI SPESA**

Le parti convengono che le eventuali economie di spesa nell’utilizzo delle risorse relative alla *Indennità Accessoria Mensile*, alla *Indennità di responsabilità*, alla *Indennità di guida*, alla *Indennità di sportello*, alla *Indennità di disagio per pronta disponibilità* e all’*Indennità D.P.O. e Auditor interno*, andranno ad incrementare le risorse di cui all’art. 13 (Performance individuale e Differenziazione premi).

In applicazione del disposto dell’art. 88, comma 5, del CCNL del 16/10/2008, le eventuali ulteriori economie, che dovessero verificarsi nell’utilizzo delle risorse ascritte agli istituti di cui al presente “contratto”, sono portate in aumento delle risorse dell’anno successivo.

#### **ART. 18 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

Per la risoluzione di controversie che dovessero determinarsi a seguito della valutazione, si rinvia a quanto previsto dal “Piano Integrato dell’Università del Salento 2019-2021”.

#### **ART. 19 – UTILIZZO RISORSE PER LA CONCESSIONE DI BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE**

Le parti convengono che gli oneri per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale delle categorie B/C/D siano sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste per dette finalità nel bilancio universitario per l’anno 2019, senza fare ricorso all’utilizzo di quota parte delle risorse iscritte al Fondo di cui all’art. 63 del CCNL del comparto istruzione e ricerca, sottoscritto il 19/04/2018.



## **Università del Salento**

### **ART. 20 – COMUNICAZIONE UTILIZZO SOMME DI CUI AL PRESENTE CONTRATTO**

L'Amministrazione universitaria fornisce, a consuntivo, alla Parte sindacale un resoconto dettagliato, nel rispetto della normativa sulla *privacy*, degli istituti e delle indennità corrisposte al personale in attuazione del presente contratto.