



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di "Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2019"

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	L'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo è stata siglata in data 8 novembre 2019.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore: prof. Rossano Adorno Direttore Generale: dott. Donato De Benedetto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU ed OO.SS.: FLC-CGIL – CISL/Scuola – FED. UIL Scuola RUA - FED. GILDA UNAMS – SNALS CONFISAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC-CGIL - FED. GILDA UNAMS RSU (a maggioranza).
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato delle categorie B/C/D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'accordo disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse iscritte al " <i>Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D</i> ", relativo all'anno 2019 (di seguito "Fondo"), in ossequio a quanto stabilito dall'art. 64 del CCNL del 19/4/2018, tenendo conto di quanto già pattuito dalle parti negoziali con il " <i>Contratto collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - triennio 2018/2020</i> ", sottoscritto in data 26/9/2018.



Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>Il "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D", relativo al 2019, è stato certificato dall'Organo di controllo interno, unitamente alla Relazione tecnico-finanziaria, con verbale n. 7, in data 01/08/2019, ed approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 197 del 01/08/2019, per un importo di € 538.149,72, oltre gli oneri a carico dell'Ente.</p> <p>Con nota prot. n. 187476 del 04/12/2019 è stata richiesta al Collegio dei Revisori dei Conti la certificazione dell'ipotesi di contratto integrativo e della Relazione illustrativa.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 31/1/2019 è stato approvato il Piano integrato Università del Salento 2019-2021.</p> <p>Sono assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..</p> <p>Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2018, in data 21/05/2019.</p>
	Eventuali osservazioni	

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'art. 18 del D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera".



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Nell'ambito del quadro normativo delineato dal citato decreto legislativo è stata sottoscritta, in sede decentrata, un'ipotesi di "*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D*" per l'anno 2019, il quale è ispirato a principi di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale. La legittimazione della contrattazione integrativa in materia deriva dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e dagli artt. 7 e 42, comma 3, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018, il quale attribuisce alla contrattazione di II livello la competenza a definire i criteri per la ripartizione delle risorse indicate nell'art. 63 (*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*) per le finalità e secondo la disciplina di cui all'art. 64.

ART. 1 – FINALITA'

L'articolo innanzitutto enuncia qual è la finalità dell'Accordo, il quale è diretto a disciplinare i criteri per la ripartizione delle risorse del "*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*", relativo all'anno 2019. La disposizione contrattuale definisce, poi, l'ambito soggettivo di applicazione dell'Accordo, prevedendo che esso si applica al personale tecnico-amministrativo appartenente alle categorie B/C/D in servizio presso l'Università del Salento con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

L'articolato definisce, altresì, quale deve essere la destinazione delle risorse del Fondo, rispettando quanto stabilito dall'art. 64 del CCNL di comparto e dalle altre disposizioni contrattuali ancora vigenti ai sensi dell'art. 1, comma 10, del medesimo CCNL.

ART. 2 – DURATA E DECORRENZA

Le parti hanno stabilito che il contratto riguarda l'anno 2019, ciò in conformità di quanto previsto dall'art. 7, comma 3, del CCNL del 19/04/2018, il quale stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

ART. 3 – COSTITUZIONE FONDO

Con l'art. 3, le delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa hanno preso atto che l'importo del "Fondo" 2019 risulta pari ad € 538.149,72 (oltre gli oneri a carico dell'Ente), come approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 197 del 1°/08/2019.

I soggetti negoziali hanno tenuto in conto che parte di dette risorse, pari ad € 41.839,27, sono state già impegnate per effetto 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 26/9/2018. Dette risorse, quindi, sono state destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019. Inoltre, le parti hanno preso atto della indisponibilità della somma di € 5.244,06 relativa a "Incentivi per attività di progettazione", che sono iscritti al Fondo al solo fine di darne evidenza contabile.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

ART. 4 – ISTITUTI CON RISORSE VINCOLATE

Gli istituti disciplinati dal presente articolo sono quelli per i quali l'art. 64, comma 1, del CCNL vincola le relative risorse finanziarie utilizzabili, ancorandole a quelle relative all'annualità precedente.

A) "Indennità accessoria mensile"

Le parti hanno convenuto di destinare la somma di € 270.000,00 per il finanziamento della "Indennità accessoria mensile" (IMA) – confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL - da erogare per le mensilità relative ai mesi da gennaio a giugno 2019, secondo la disciplina dettata dall' "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.

In questo articolo le parti hanno convenuto, altresì, che le risorse assegnate per il finanziamento dell'istituto in questione devono essere corrisposte fino al loro completo esaurimento.

Si precisa che la somma stanziata per il finanziamento del presente istituto contrattuale è pari a quella dell'annualità precedente (il 2018), in attuazione di quanto disposto dall'art. 64, comma 1, del CCNL e di quanto precisato dall'ARAN con il parere reso all'Università del Salento con nota prot. n. 3337 dell'8/05/2019, assunta al n. 96936 del protocollo generale, in data 9/05/2019.

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

L'articolato prevede che la somma di € 72.000,00, destinata alla retribuzione degli incarichi di responsabilità per il personale della categoria D, sia utilizzata, nella misura dell'80%, per incentivare le posizioni organizzative e, nella misura del 20%, per incentivare le funzioni specialistiche e di responsabilità. Nell'articolato sono indicati i criteri generali per la correlazione della "Indennità di responsabilità" alle posizioni organizzative. Al fine di effettuare una graduazione dei predetti criteri sono stati previsti, altresì, degli indicatori di ponderazione.

Le parti hanno convenuto, poi, di individuare la modalità di determinazione dell'indennità da correlare alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidate al personale della categoria D, attraverso la divisione delle risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionando tale indennità in relazione alla durata dell'incarico.

Le parti hanno, tra l'altro, convenuto che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non venga applicata alcuna riduzione percentuale della Indennità di responsabilità. Tanto, in attuazione di quanto previsto dall'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018.

Dalle parti è stato, infine, sottolineato che il conferimento degli incarichi in questione non determina progressione automatica di carriera né differenze retributive tabellari.

Si fa rilevare che la somma (€ 72.000,00) destinata al finanziamento della indennità di cui trattasi è stata di poco incrementata rispetto a quella utilizzata per l'anno 2018 (€ 70.350,00), al fine di rendere le risorse in questione sufficienti a finanziare le nuove Posizioni Organizzative scaturite dal "Progetto



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

di ottimizzazione, razionalizzazione e revisione dei dipartimenti e di alcune strutture dell'Amministrazione Centrale" di cui al D.D. n. 555 del 13/12/2018. Tanto, in coerenza con il precitato parere dell'ARAN prot. n. 3337 dell'8/05/2019, laddove è chiarito che *"di anno in anno, in sede di contrattazione integrativa, l'importo dell'anno precedente per le indennità di responsabilità al personale di categoria D potrà certamente essere incrementato, con le eventuali ulteriori risorse che la suddetta contrattazione avrà deciso di destinarvi"*.

ART. 5 – BUDGET DI RISERVA

Le parti hanno concordato di accantonare la somma di € 2.000,00 per ristorare l'eventuale accoglimento di ricorsi proposti da singoli dipendenti. Ciò consente, peraltro, di mandare in liquidazione i compensi spettanti ai dipendenti della struttura del ricorrente, nelle more della decisione del ricorso eventualmente proposto.

Eventuali economie nell'utilizzo del budget di riserva, saranno riportate nel "Fondo" dell'anno successivo, trattandosi di somme debitamente autorizzate ma non spese.

ART. 6 – FONDO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE

Con il presente articolo, le parti dettagliano l'utilizzo del Fondo disponibile per la contrattazione integrativa, pari ad € 147.066,39, tenendo in particolare considerazione quanto disposto dal nuovo CCNL di comparto del 19/04/2018.

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

Con l'articolato le parti stabiliscono che la somma di € 16.242,00 venga utilizzata, nella misura del 25%, per incentivare le posizioni organizzative e, nella misura del 75%, per incentivare le funzioni specialistiche e di responsabilità del personale appartenente alla categoria C.

Le parti dettagliano, altresì, i criteri generali per la correlazione della Indennità in questione alle posizioni organizzative stabilendo, poi, alcuni specifici indicatori al fine di graduare i predetti criteri. Le parti hanno convenuto di individuare la modalità di determinazione dell'indennità da correlare alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidate al personale della categoria C, attraverso la divisione delle risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionando tale indennità in relazione alla durata dell'incarico.

Le parti hanno, tra l'altro, convenuto che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non venga applicata alcuna riduzione percentuale della Indennità di responsabilità. Tanto, in attuazione di quanto previsto dall'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018.

Dalle parti è stato, infine, sottolineato che il conferimento degli incarichi in questione non determina progressione automatica di carriera né differenze retributive tabellari.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

**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"

Le parti, in considerazione della limitatezza delle risorse iscritte al "Fondo", hanno deciso di rideterminare 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.

Pertanto, l'indennità in questione è corrisposta, per l'anno 2019, per n. 12 mensilità, nei seguenti importi proporzionalmente rideterminati:

- € 204,40 per i servizi esclusivi di rappresentanza;
- € 131,40 per i servizi occasionali di rappresentanza;
- € 94,90 per i servizi postali e di trasporto.

ART. 9 – CORRESPONSIONE DELLA "INDENNITA' DI SPORTELLO"

Le parti hanno deciso di destinare la somma di € 20.000,00 a titolo di "Indennità di sportello" collegandola ai giorni di effettiva presenza in servizio e riconoscendola al personale dipendente che ha svolto effettivamente tale attività in presenza. Nell'articolato sono indicate le unità organizzative/servizi cui spetta l'indennità in questione.

Le parti hanno inteso, inoltre, riconoscere la predetta indennità 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, mentre per i lavoratori delle restanti unità organizzative il limite massimo annuale pro-capite è stato fissato in € 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 predette.

L'articolato prende in considerazione anche i lavoratori che svolgono attività di sportello per gli utenti del PF24. A tali lavoratori si stabilisce di corrispondere una indennità ulteriore rispetto all'indennità di sportello, pari ad € 70,00 annue pro-capite.

Inoltre, le parti hanno stabilito di riconoscere una indennità di € 30,00/giorno, per un massimo di n. 1 unità per ciascun ufficio, per i lavoratori che hanno svolto la propria attività nel periodo di chiusura degli edifici universitari, disposta dal Direttore Generale.

Si è stabilito, infine, che l'indennità in questione è, comunque, incompatibile con l'indennità di responsabilità riconosciuta ai titolari di Posizione Organizzativa.

ART. 10 – INDENNITA' DI DISAGIO PER PRONTA DISPONIBILITA'

Le parti destinano la somma di € 3.000,00 per l'indennità in questione, che viene istituita per la prima volta all'interno dell'Ateneo, al fine di consentire l'intervento, durante le ore di chiusura delle strutture universitarie e/o fuori dell'orario di servizio, di unità di personale chiamato a far fronte ad



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

interventi improcrastinabili ed imprevedibili volti 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. L'indennità viene fissata in € 50,00 per ogni singola chiamata ed essa è finalizzata a ristorare il disagio arrecato al lavoratore che è richiamato in servizio, al quale devono essere retribuite anche le ore di servizio prestate a seguito dell'intervento richiesto, avendo a riferimento la quota oraria di lavoro straordinario riferita alla categoria di appartenenza del lavoratore medesimo.

ART. 11 – INDENNITA' D.P.O. E AUDITOR INTERNO

Con il presente articolo, 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. La contrattazione integrativa ha voluto riconoscere l'elevato grado di responsabilità richiesto ad alcune figure nell'espletamento dei compiti affidati. Si tratta, nello specifico delle seguenti figure:

- ✓ il D.P.O. (*Data Protection Officer*), cui è attribuita l'indennità di € 600,00 annue, che non può essere fruita contemporaneamente con l'indennità di responsabilità riconosciuta ai titolari di posizione organizzativa o di funzione specialistica;
- ✓ gli Auditor interni (iscritti allo specifico albo di Ateneo), cui è attribuita la restante somma di € 1.200,00, da corrispondere proporzionalmente al numero di certificazioni emesse per l'anno 2019, fino ad un massimo di € 150,00 per Auditor.

INCENTIVI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 64, comma 2, del CCNL del 19/04/2018, le parti negoziali hanno ripartito le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione integrativa tra i diversi istituti di performance.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009, il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" dell'Ateneo prevede che la misurazione della performance del personale delle categorie B/C/D sia collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 12 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è finalizzata a valutare il comportamento organizzativo del personale sulla base dei fattori di analisi previsti all'interno del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" adottato dall'Ateneo, che di seguito si riportano:

- orientamento all'utenza interna ed esterna;
- puntualità e precisione della prestazione;



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

- *problem solving*;
- comportamento rispetto al cambiamento.

A tal fine la prestazione del personale è valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza sulla base dei comportamenti organizzativi, 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.

L'articolato prevede che il premio in questione non sia decurtato nel caso di periodi di assenza inferiori ad un mese, mentre per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale i medesimi premi sono proporzionalmente rapportati al regime orario adottato; tanto, in attuazione dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, che demanda alla contrattazione di II livello la disciplina della corresponsione dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale.

In coerenza con quanto previsto dal "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" dell'Ateneo, l'incentivo di cui al presente articolo non spetta all'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

La somma che le parti hanno destinato al finanziamento del presente istituto è pari a € 73.404,00 ed essa è pari al 49,91% del Fondo disponibile (FD) di cui al precedente art. 6. Detta somma corrisponde al 36,52% delle risorse variabili iscritte al Fondo 2019, determinate al netto delle risorse destinate alla "attivazione di nuovi servizi o all'accrescimento di quelli esistenti" e al netto degli "incentivi per attività di progettazione", come evidenziato alla *lett. d)* della presente relazione.

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

Con il presente articolo le parti hanno convenuto di ripartire le restanti risorse (€ 23.239,39) tra la performance individuale (€ 17.876,45) e la differenziazione dei premi individuali (€ 5.362,94), secondo la misura definita dall'art. 20, comma 2, del CCNL del 2018.

Art. 14 - INCENTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Come evidenziato in precedenza, l'altra dimensione di analisi della performance del personale delle categorie B/C/D attiene al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali. All'interno di questa prospettiva, l'articolato prevede l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale collegati a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi istituzionali; detti premi sono corrisposti dopo la necessaria verifica, a consuntivo, dei risultati conseguiti. A tal fine la prestazione del dipendente è valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza, 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.

Come per la performance organizzativa, anche in questo caso l'articolato prevede che il premio di cui trattasi non sia decurtato nel caso di periodi di assenza inferiori ad un mese, mentre per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale il medesimo premio è proporzionalmente rapportato



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

al regime orario adottato; tanto, in attuazione dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, che demanda alla contrattazione di II livello la disciplina della corresponsione dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale.

L'incentivo di cui al presente articolo, infine, non spetta all'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

Art. 15 – DIFFERENZIAZIONE PREMI INDIVIDUALI

In attuazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 19/4/2018, le delegazioni negoziali hanno destinato a titolo di maggiorazione dei premi individuali la somma di € 5.362,94, che è pari al 30% dell'importo di performance individuale, corrispondente a circa il 30% del valore medio pro-capite della performance individuale corrisposta.

Le parti hanno stabilito che la predetta maggiorazione spetta solo al personale che abbia conseguito una valutazione della performance annuale (*performance organizzativa e individuale*) pari al punteggio massimo previsto (100/100). Detta maggiorazione viene riconosciuta in aggiunta al trattamento accessorio correlato alla performance, nei limiti delle risorse allo scopo assegnate.

Il premio di cui trattasi è attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, pari al 20% del personale interessato, 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.

L'articolo prevede che il premio debba essere riconosciuto a tutti coloro che si collocano *ex aequo* entro la precitata percentuale, mentre 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

Le parti hanno fissato un tetto oltre il quale gli incentivi a titolo di performance non sono corrisposti. Infatti, viene stabilito che nel caso in cui al dipendente siano stati corrisposti nel corso del 2019 compensi incentivanti a titolo di "incentivi per attività di progettazione" o "incentivi per funzioni tecniche" o incentivi per "conto terzi" superiori ad € 1.100,00 lordi, allo stesso dipendente non saranno corrisposti i compensi di cui agli artt. 9, 12, 14 e 15 ("*indennità di sportello*", "*performance organizzativa*", "*performance individuale*" e "*differenziazione premi individuali*").

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 17 - ECONOMIE DI SPESA

Il presente articolo, inserito tra le "Norme finali e transitorie" del contratto integrativo di cui trattasi, disciplina l'utilizzo di eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte al Fondo del 2019.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

In particolare il contratto prevede che eventuali economie di spesa che dovessero realizzarsi 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*, le stesse andranno ad incrementare le risorse di cui all'art. 13 (*Performance individuale e Differenziazione premi*).

In coerenza con quanto disposto dell'art. 88, comma 5, del CCNL del 16/10/2008 - la cui vigenza è confermata dall'art. 64, comma 6, del CCNL del 19/04/2019 - le eventuali ulteriori economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte agli istituti disciplinati dal contratto in commento, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ART. 18 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

L'articolato demanda la risoluzione di eventuali controversie, che dovessero determinarsi a seguito della valutazione della prestazione, 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

Con la statuizione di cui al presente articolo le parti convengono di non avvalersi della facoltà di ricorrere all'utilizzo di quota parte delle risorse iscritte al Fondo di cui all'art. 63 del CCNL del 19/4/2018 per il finanziamento degli oneri derivanti dalla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale. Detti benefici, quindi, saranno finanziati esclusivamente mediante utilizzo delle disponibilità di bilancio per l'anno 2019, nel rispetto di quanto disposto in merito dall'art. 67 del CCNL.

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

In coerenza con la previsione di cui all'art. 5 del CCNL del 19/04/2018, la disposizione in commento pone in capo all'Amministrazione universitaria il compito di fornire, 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 contratto integrativo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 197 dell'1/8/2019 è stato approvato il "Fondo", relativo all'anno 2019, per un importo complessivo di € 538.149,72 (oltre gli oneri a carico dell'Ente), il quale è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 7 dell'1/8/2019.

Dette risorse sono state suddivise secondo quanto riportato nel prospetto che segue:



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

N.	Istituto contrattuale	Importo stanziato (oltre gli oneri a carico dell'Ente)
1	Indennità Accessoria Mensile (<i>dati a preventivo</i>)	€ 270.000,00
2	Indennità di responsabilità per il personale della categoria D (<i>dati a preventivo</i>)	€ 72.000,00
3	Budget di riserva (<i>dati a preventivo</i>)	€ 2.000,00
4	Indennità di responsabilità per il personale della categoria C (<i>dati a preventivo</i>)	€ 16.242,00
5	Indennità di Guida (<i>dati a preventivo</i>)	€ 9.381,00
6	Indennità di Sportello (<i>dati a preventivo</i>)	€ 20.000,00
7	Indennità di disagio per pronta disponibilità (<i>dati a preventivo</i>)	3.000,00
8	Indennità D.P.O. e Auditor interno (<i>dati a preventivo</i>)	€ 1.800,00
9	Performance organizzativa (<i>dati a preventivo</i>)	€ 73.404,00
10	Performance individuale (<i>dati a preventivo</i>)	€ 17.876,45
11	Differenziazione premi individuali (<i>dati a preventivo</i>)	€ 5.362,94
12	Progressioni economiche orizzontali (PEO) (<i>dati a preventivo</i>)	€ 41.839,27
13	Incentivi per attività di progettazione (<i>importo corrisposto</i>)	€ 5.244,06
	Totale Fondo 2019	€ 538.149,72

Si fa osservare che le parti negoziali hanno destinato al finanziamento della “*Indennità di sportello*” ed alla “*Indennità di disagio per pronta disponibilità*” tutte le risorse finanziarie che sono state iscritte al Fondo 2019 ai sensi dell’art. 63, comma 3, lett. f, del CCNL del 19/4/2018. Trattasi delle risorse che sono state stanziare dall’Amministrazione, nell’ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale delle categorie B/C/D per l’attivazione di nuovi servizi o per l’accrescimento di quelli esistenti, delle quali si è già detto nel *Modulo I, Sezione II, punto 2*, della Relazione tecnico-finanziaria, in data 24/07/2019, alla quale si rinvia.

c) Effetti abrogativi impliciti

L’Ipotesi di “*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2019*”, siglata l’8/11/2019 si qualifica come “contratto integrativo economico” attraverso il quale il tavolo negoziale ha disciplinato, sulla base delle indicazioni del CCNL, l’utilizzo delle risorse finanziarie iscritte al “*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*”, con riferimento all’anno 2019. L’Accordo in questione non produce effetti abrogativi di



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

precedenti contratti, in quanto disciplina l'utilizzazione delle risorse iscritte al Fondo accessorio limitatamente all'anno di riferimento.

d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'Università del Salento, in coerenza con l'impianto normativo scaturito dal D.Lgs. n. 150/2009, ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 31/1/2019 il "Piano integrato Università del Salento 2019-2021", che ha individuato gli obiettivi operativi per il 2019. Pertanto, tutte le risorse che il contratto integrativo relativo all'anno 2019 destina alla valutazione della performance (*organizzativa ed individuale*) - al netto di quelle che sono destinate al finanziamento dell'IMA e dei compiti che comportano oneri, rischi o disagi, ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c), del D. Lgs. n. 165/2001 - saranno corrisposte ai singoli lavoratori sulla base del punteggio che ciascuno ha conseguito nella propria "Scheda di valutazione della performance". Il sistema che ne deriva è finalizzato ad incentivare i lavoratori la cui prestazione è stata valutata positivamente in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati; il tutto in coerenza con le previsioni normative definite sia dal D. Lgs. n. 150/2009, sia dal CCNL di comparto vigente.

A tal fine si fa rilevare che, in ossequio alla previsione di cui all'art. 64, comma 3, del CCNL del 19/04/2018, alla "performance organizzativa" è stata destinata una somma pari al 36,52% delle risorse variabili del Fondo (*la disposizione contrattuale prevede almeno il 30%*), considerate al netto delle risorse destinate alla "attivazione di nuovi servizi o all'accrescimento di quelli esistenti" e al netto degli "incentivi per attività di progettazione"; mentre per la "differenziazione dei premi individuali" è stata accantonata, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 20, comma 2, del CCNL, una somma pari al 30% dell'importo destinato alla performance individuale, corrispondente a circa il 30% del valore medio pro-capite della performance individuale corrisposta. Quest'ultime risorse saranno utilizzate per riconoscere una maggiorazione del premio individuale a favore di una limitata quota massima di personale valutato, pari al 20% del personale interessato, individuata in base ai giorni di presenza in servizio registrati nel 2019.

Da ultimo si evidenzia che, in ossequio al disposto di cui all'art. 64, comma 3, del CCNL di comparto, il contratto integrativo destina ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, alla differenziazione dei premi individuali ed alle indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio o rischio, la parte prevalente delle risorse variabili del Fondo, considerate sempre al netto delle risorse destinate alla "attivazione di nuovi servizi o all'accrescimento di quelli esistenti" e al netto degli "incentivi per attività di progettazione".

e) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

La corresponsione dei compensi incentivanti disciplinati dal contratto integrativo in esame e, in modo particolare, quelli correlati alla "Indennità di responsabilità" per il personale della categoria D e della categoria C e quelli collegati alla performance, come disciplinati agli artt. 12 (*Performance organizzativa*), 14 (*Incentivi per la valutazione della performance individuale*) e 15 (*Differenziazione*



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

premi individuali), nella misura in cui stimola i lavoratori al conseguimento degli obiettivi operativi assegnati, consente di migliorare la performance complessiva dell'organizzazione che si realizza attraverso il conseguimento degli obiettivi strategici definiti dall'Organo di governo all'interno del "Piano Integrato dell'Università del Salento 2019-2021", al quale si fa espressamente riferimento nell'art. 14 del contratto integrativo che si sottopone alla certificazione.

Lecce, 04/12/2019

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Donato De Benedetto

IL RETTORE
F.to Fabio Pollice