



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e  
Relazioni Sindacali  
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005  
e-mail: salvatore.comreia@unisalento.it

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Ipotesi di

**“Accordo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all’interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Anno 2015”.**

### Modulo I

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

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                                             | 28 ottobre 2015                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | Anno 2015                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br><br>Delegato del Rettore: prof. Rossano Ivan Adorno<br>Direttore Generale : dott. Emanuele Fidora<br><br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<br>RSU<br>OO.SS.: FLC/CGIL – CISL/Università – UIL/RUA– Fed.<br>CONFSAL/SNALS-Università CISAPUNI – USB P.I.<br><br>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):<br>RSU<br>OO.SS.: FLC-CGIL - CISL/Università – UIL/RUA– Fed.<br>CONFSAL/SNALS-Università CISAPUNI - USB-PI |
| <b>Soggetti destinatari</b>                                               | Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | L’ “Accordo” definisce i criteri generali per le procedure selettive relative alla progressione economica all’interno di ciascuna categoria (PEO) per l’anno 2015 ai fini giuridici ed economici.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

*Handwritten initials: M, ER*



|                                                                                                                      |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Rispetto dell'iter<br/>adempimenti procedurale<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>                   | <p>Le risorse finanziarie destinate al finanziamento dell'Accordo di cui trattasi, ai sensi di quanto stabilito dagli artt. 87, comma 1, lett. d) ed e) ed 88, comma 2, lett. a) CCNL 2006/2009, sono pari ad € 317.511,90, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ € 89.934,21 (vincolo n. 12425/2014) per l'anno 2012 (Fondo certificato positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti come risulta da verbale n. 5 del 28-29/5/2014);</li><li>✓ € 112.992,41 (vincolo n. 6783/2014) per l'anno 2013 (Fondo certificato positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti come risulta da verbale n. 5 del 28-29/5/2014);</li><li>✓ € 45.602,31 (vincolo n. 2631/2015) per l'anno 2014 (Fondo certificato positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti come risulta da verbale n. 2 del 20/4/2015);</li><li>✓ € 68.982,97 (vincolo n.12146/2015) per l'anno 2015 (Fondo certificato positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti come risulta da verbale n. 6 del 9/7/2015).</li></ul> <p>È stata richiesta all'Organo di controllo interno la certificazione dell'ipotesi di contratto integrativo e della relazione illustrativa con nota prot. n. <u>83604</u> del <u>02/11/2015</u>.</p> |
|                                                                                                                      |                                                                                                                                                                             | <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                                                                      | <p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p> | <p>Con delibera del C.d.A. assunta nella seduta del 29/1/2015, l'Università del Salento ha adottato il "Piano triennale della performance 2015-2017" previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 nonché il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2014.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                      |                                                                                                                                                                             | <p>Con delibera n. 5 del 29/1/2015, previo parere favorevole espresso dal Senato Accademico con deliberazione n. 4 del 20/1/2015, il C.d.A. ha approvato, come previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, il "Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Università del Salento 2015-2017", ivi compreso il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Università del Salento 2015-2017".</p> <p>È assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013</p> <p>Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2014 nella riunione del 10/9/2015. Detto documento è stato trasmesso al M.E.F. ed all'ANVUR con nota prot. n. 70385 del 16/9/2015.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Eventuali osservazioni</b></p>                                                                                 |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

M  
L  
E



## **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' "Accordo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Anno 2015", è finalizzato a dare attuazione a quanto stabilito dagli artt. 79 e 82 del CCNL nonché di quanto statuito dall'art. 9, comma 21, ultimo periodo, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni nella L. 30/7/2010, n.122.

La contrattazione di II livello in materia è prevista dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 il quale, al primo comma, stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili".

All'interno del quadro normativo delineato dal "Decreto Brunetta" si inserisce la previsione contrattuale (art. 4, comma 2, lett. c), del CCNL di comparto, sottoscritto il 16/10/2008), che stabilisce che la contrattazione integrativa si svolge anche sui "criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'art. 82, comma1".

#### **Art. 1 – OBIETTIVI**

L'articolo stabilisce preliminarmente di non dare corso alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria (PEO) per gli anni 2012/2013/2014 e di utilizzare le relative risorse, aventi carattere di certezza e stabilità, per le PEO dell'anno 2015. L'articolo individua, altresì, i criteri generali per le procedure selettive relative alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria (PEO) per l'anno 2015, ai fini giuridici ed economici.

#### **Art. 2 – DISCIPLINA GENERALE**

In base alla disciplina dettata dall' "Accordo", la progressione giuridica ed economica all'interno della categoria avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, fatto salvo quanto disposto dal successivo art. 3 in merito alla progressione orizzontale da B1 a B2. Corre l'obbligo di precisare che per "anno di riferimento" deve intendersi l'anno in cui viene approvata la graduatoria dei vincitori, come peraltro chiarito dall'ARAN nel parere reso a questo Ateneo con nota prot. n. 22273 del 14/10/2015, assunta al n. 80000 del protocollo generale, in data 15/10/2015, allegata alla presente (All. 1) in riscontro al quesito formulato con nota prot. n. 64378, in data 30/07/2015.



Ai sensi di quanto disposto dall'art. 79, comma 2, del CCNL del 16/10/2008, alle procedure selettive può partecipare il personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Università del Salento, che abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2014, almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza.

#### Art. 3 – PROGRESSIONE ORIZZONTALE DA B1 A B2

In coerenza con quanto disposto dall'art. 79, comma 3, del CCNL del 16/10/2008, l'articolo detta una disciplina specifica per la progressione da B1 a B2 stabilendo che per gli anni 2012/2014 i neo assunti nella categoria B, permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali saranno inseriti, ai fini giuridici, nella posizione economica successiva previa apposita formazione che si svolgerà secondo i programmi previsti dal "Regolamento per i corsi di aggiornamento del personale beneficiario degli artt. 45 e 46 del CCNL 21/05/1996", approvato con D.R. n. 710, del 26/02/1998.

L'articolo precisa che il passaggio alla posizione economica superiore del personale di cui al comma precedente avviene dopo il periodo di formazione previsto, ma con decorrenza dalla data in cui il personale ha maturato la prevista anzianità di 12 mesi.

Si dà atto, inoltre, che a decorrere dal 1°/01/2015 gli inquadramenti nella posizione economica B2 disposti ai sensi dei commi precedenti hanno efficacia anche economica, stante quanto disposto dall'art. 1, comma 256, della Legge 23/12/2014, n. 190.

#### Art. 4 – PROCEDURE SELETTIVE

L'articolo in questione stabilisce la modalità di indizione delle procedure selettive. Si stabilisce, inoltre, che successivamente alla presentazione delle domande di partecipazione alla PEO il Direttore Generale costituisce un'apposita Commissione.

#### Art. 5 – CRITERI DI SELEZIONE

L'articolo stabilisce gli indicatori ponderati a cui fare riferimento nell'ambito della procedura selettiva e precisamente:

| INDICATORI                               | Categorie e punteggi massimi |            |            |            |
|------------------------------------------|------------------------------|------------|------------|------------|
|                                          | B                            | C          | D          | EP         |
| a) Formazione certificata e pertinente   | 25                           | 20         | 20         | 20         |
| b) Arricchimento professionale           | 20                           | 25         | 20         | 15         |
| c) Qualità della prestazione individuale | 20                           | 20         | 25         | 25         |
| d) Anzianità di servizio                 | 20                           | 15         | 15         | 10         |
| e) Titoli culturali e professionali      | 15                           | 20         | 20         | 30         |
| <b>Totali</b>                            | <b>100</b>                   | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

M  
sc  
B  
er



Il periodo cui si riferisce la rilevazione dei predetti indicatori attiene al quinquennio 1°/01/2010 – 31/12/2014, salvo quanto diversamente specificato nel seguito, in considerazione del fatto che le parti negoziali hanno concordato di non dare corso alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria per gli anni 2012/2013/2014.

L'articolato declina quindi i predetti indicatori nel modo seguente:

#### a) Formazione certificata e pertinente

Per "formazione certificata e pertinente" si deve intendere la formazione professionale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16.10.2008, acquisita attraverso la frequenza di corsi obbligatori e facoltativi, conclusi con verifica finale a cui l'Amministrazione abbia riconosciuto i relativi crediti formativi professionali.

La formazione certificata verrà attestata per ciascun candidato dall'Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali attribuendo per ogni credito formativo professionale conseguito punti 0,25.

#### b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa

L'articolato dettaglia gli incarichi formalizzati da prendere in considerazione ai fini della attestazione da parte del lavoratore dell'arricchimento professionale derivante dalla propria esperienza lavorativa; detti incarichi rientrano nelle seguenti categorie:

1. incarico di responsabilità, conferito dal Direttore Amministrativo/Direttore Generale o dal Responsabile di struttura ai sensi degli artt. 75 e 91 del CCNL 16/10/2008 (esclusi gli incarichi *ad interim*), come individuati nell'elenco allegato, facente parte integrante del presente Accordo: da un minimo di punti 1 fino ad un massimo di punti 3 per anno. Detti incarichi saranno graduati dall'Amministrazione avendo a riferimento i seguenti criteri:
  - livello di responsabilità e della quantità di attività/procedimenti attribuiti;
  - specializzazione richiesta dai compiti affidati.
2. incarico di "Responsabile del procedimento" conferito ai sensi del Regolamento di Ateneo per l'attuazione della Legge 7/8/1990, n. 241. Punti 0,25 per incarico e fino ad un max di p. 1 per anno (non cumulabile con gli incarichi di cui al precedente n. 1);
3. incarico di Presidente/Componente di Commissione di gara, di concorso o di Commissione elettorale e di seggio elettorale. Punti 0,25 per incarico, fino ad un massimo di 1,00 punto per anno;
4. incarico di Segretario di Commissione di gara, concorso, esame di abilitazione. Punti 0,20 per incarico, fino ad un massimo di 1,00 punto per anno;
5. incarico di Segretario di Commissione elettorale. Punti 0,20 per incarico fino ad un massimo di 1,00 punto per anno;
6. incarico di Componente di Gruppo di lavoro o altri incarichi conferiti con atto formale dai Responsabili di struttura o dal Direttore Generale nell'ambito della propria struttura. Punti 0,10 per incarico, fino ad un massimo di 0,40 punti per anno;
7. incarico di componente/Segretario, *ratione officii*, di Commissioni di Ateneo prevista da Statuto o Regolamenti di Ateneo. Punti 0,20 per incarico fino ad un massimo di 0,40 per anno;
8. attività di auditor interni, nominati con provvedimento del D.G., per progetti finanziati



nell'ambito di programmi dell'U.E. Punti 0,25 per ciascun progetto nel quale si è stati impegnati fino ad un massimo di punti 0,50 per anno;

9. incarico di addetto al primo soccorso e antincendio. Punti 0,05 per ciascun incarico per anno;
10. incarichi di studio, di progettazione/attuazione di progetti di interesse dell'Amministrazione conferiti con provvedimento formale. Punti 0,10 per ciascun incarico e fino ad un massimo di punti 0,40 per anno;
11. incarico di tutor attribuito, *ratione officii*, al personale tecnico-amministrativo. Punti 0,10 per ciascun incarico e fino ad un massimo di punti 0,40 per anno;
12. incarico di responsabile della elaborazione di dati e comunicazione degli stessi diretta agli organi delle PP.AA. mediante l'utilizzo di sistemi informativi. Punti 0,20 per incarico fino ad un massimo di punti 0,60 per anno;
13. incarico di componente di Gruppo di Lavoro o altri incarichi conferiti dal Rettore o dal Direttore Amministrativo/Generale con atto formale. Punti 0,20 per incarico e fino ad un max di p. 0,80 per anno.

In sede di presentazione dell'istanza il dipendente dovrà indicare gli estremi del provvedimento relativo a ciascun incarico formalizzato e potrà autocertificare gli incarichi ricevuti ovvero, in alternativa, produrre copia dei provvedimenti di attribuzione degli incarichi, se previsto dal bando. In assenza di detto adempimento il titolo non sarà valutato.

#### c) Qualità della prestazione individuale

La qualità della prestazione individuale verrà attestata dai competenti Uffici dell'Amministrazione universitaria:

- a) per il personale di categoria B, C e D, sarà indicato il punteggio corrispondente alla media del "Punteggio totale assegnato" su ogni scheda in occasione della valutazione della prestazione per l' "indennità per la produttività ed il miglioramento dei servizi"/performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, come specificato al secondo comma del presente articolo, proporzionati alla ponderazione delle categorie;
- b) per il personale di categoria EP, si farà riferimento alla media dei punteggi conseguenti alla valutazione effettuata dal Direttore Amministrativo/Direttore Generale in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato, proporzionata alla ponderazione della categoria, relativi al periodo di riferimento come specificato al secondo comma del presente articolo.

#### d) Anzianità di servizio

L'attestazione di detto indicatore di ponderazione sarà a cura dell'Ufficio Personale tecnico-amministrativo. Nel periodo cui si riferisce la rilevazione degli indicatori di valutazione (quinquennio 1°/01/2010 – 31/12/2014), non saranno presi in considerazione i bienni nei quali il dipendente sia incorso in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto ed in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. L'anzianità di servizio sarà valutata con riserva nel caso in cui il dipendente abbia prodotto ricorso avverso la sanzione disciplinare.

M  
A  
P  
SN



Ai fini della determinazione dell'anzianità di cui trattasi si considera il servizio complessivamente prestato presso Amministrazioni pubbliche. Sarà attribuito un punteggio così determinato:

cat. B

per i primi 10 anni di servizio.....p. 0,3 per anno;  
per i successivi 15 anni di servizio.....p. 0,5 per anno;  
per gli ulteriori anni di servizio.....p. 0,7 per anno;  
fino ad un massimo di .....p. 20.

cat. C/D

per i primi 10 anni di servizio.....p. 0,3 per anno;  
per i successivi 15 anni di servizio.....p. 0,4 per anno;  
per gli ulteriori anni di servizio..... p. 0,5 per anno;  
fino ad un massimo di .....p. 15.

cat. EP

sarà valutato il solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex-qualifiche ivi inserite; saranno attribuiti punti 0,50 per ciascun anno di servizio, fino ad un massimo di p. 10.

L'articolo prevede, inoltre, che a tutto il personale che nel periodo di riferimento (quinquennio 1°/01/2010 – 31/12/2014) abbia in ciascun anno conseguito una valutazione per la qualità della prestazione individuale non inferiore al 60% del punteggio previsto verrà assegnato, in aggiunta al punteggio di cui sopra, e fino alla concorrenza del tetto massimo previsto, 2 punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza, ulteriori ai 5 anni.  
Le frazioni di anno superiori a sei mesi saranno considerate pari ad un anno.

### e) Titoli professionali e culturali

Il dipendente dovrà specificare nella domanda il titolo posseduto, la data del conseguimento e il soggetto che lo ha rilasciato; potrà, altresì, autocertificare il possesso dei titoli professionali e culturali o, in alternativa, produrre copia dei titoli, se previsto dal bando. In assenza di detto adempimento il titolo non sarà valutato. I seguenti titoli saranno valutati senza limitazione temporale e secondo il seguente punteggio:

Diploma di scuola media superiore.....p. 2,5;  
Diploma di Laurea v.o. ....p. 3,00;  
Laurea triennale.....p. 1,8;  
Laurea magistrale e/o specialistica (non cumulabile con la laurea triennale).....p. 3,00;  
Abilitazioni professionali per insegnamento o per iscrizione ad Albi.....p. 1,50  
Altre abilitazioni.....p.0,25.

I seguenti titoli saranno valutati senza limitazione temporale fino ad un massimo di punti 4.

Dottorato di Ricerca.....p. 1,5;

Master universitari di I e II livello (sino ad un massimo di punti 2):

1. Annuale .....p. 0,5;



2. Biennale.....p. 1,0;  
Corsi di perfezionamento annuali .....p. 0,5;  
Corsi di perfezionamento di durata inferiore a un anno.....p. 0,25;  
Corsi di Specializzazione universitari ..... p. 0,5 (per  
anno).  
Certificazioni linguistiche ed informatiche riconosciute a livello nazionale e internazionale  
(ECDL, FIRST, DELF, ecc) p. 0,20 per ogni certificazione.

Non saranno comunque valutati i titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria come specificato nella Tabella A annessa al CCNL del 16/10/2008 e quelli presupposti di rango inferiore.

Nei titoli professionali saranno valutati, limitatamente al periodo cui si riferisce la rilevazione degli indicatori (quinquennio 1°/01/2010 – 31/12/2014), purché coerenti con le attività svolte:

Per le categorie B/C/D

- pubblicazioni..... fino a p. 1:
  - monografia: p.0,40;
  - capitoli di libri/articoli scientifici: p. 0,30;
  - abstract/paper/note a sentenza: p.0,20;
  - altre forme semplificate di pubblicazione: p. 0,10;
- attività di docenza..... fino a p. 1:
  - p. 0,05 per ogni ora di docenza;
- relazioni a convegni.....p. 0,10 e fino a p. 1,00;
- culture della materia (0,10).

Per la categoria EP:

- pubblicazioni..... fino a p. 3:
  - monografia: p.1,20;
  - capitoli di libri/articoli scientifici: p. 0,90;
  - abstract/paper/note a sentenza: p.0,60;
  - altre forme semplificate di pubblicazione: p. 0,30;
- attività di docenza..... fino a p. 3:
  - p. 0,15 per ogni ora di docenza;
- relazioni a convegni.....p. 0,30 e fino a p. 3,00;
- culture della materia (0,30).

Le pubblicazioni dovranno essere depositate secondo la normativa vigente.

**ART. 6 – RISORSE FINANZIARIE**

Con l'articolo in questione le parti convengono che le risorse finanziarie destinate al finanziamento del presente Accordo sono pari ad € 317.511,90, di cui:

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.



€ 89.934,21 per l'anno 2012;  
€ 112.992,41 per l'anno 2013;  
€ 45.602,31 per l'anno 2014;  
€ 68.982,97 per l'anno 2015.

Nell'ambito della predetta quota finanziaria le risorse vengono destinate in proporzione al numero di aspiranti per ciascuna categoria di riferimento (B, C, D, EP) ed area di appartenenza (per il solo personale appartenente alle categorie B, C e D), calcolate sul totale degli aventi diritto.

Le parti convengono che le somme che eventualmente dovessero residuare all'interno di ciascuna area professionale dopo aver effettuato gli inquadramenti saranno assegnate all'area che presenta il maggior resto all'interno di ciascuna categoria per l'eventuale scorrimento della relativa graduatoria. Gli eventuali ulteriori resti di ogni categoria, sono assegnati alla categoria che presenta il maggior resto per l'eventuale scorrimento della graduatoria corrispondente all'area che rappresenta il maggior resto.

All'esito del procedimento selettivo, le eventuali economie, che residuano dopo le due fasi di riassegnazione dei resti prima descritte, verranno destinate al "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" dell'esercizio finanziario successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16/10/2008.

La somma destinata al finanziamento della PEO di ogni anno sarà portata in detrazione dal "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" secondo le disposizioni di legge.

#### ART. 7 - GRADUATORIE

L'articolato specifica la modalità di predisposizione delle graduatorie ad opera della Commissione prevista dal precedente art. 4, nonché i titoli preferenziali, i termini di eventuali ricorsi e l'organo competente alla decisione degli stessi.

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

L' "Accordo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Anno 2015", si qualifica come "contratto integrativo stralcio", che disciplina il solo istituto contrattuale delle progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo. Pertanto, le risorse finanziarie, che in base alle disposizioni normative vigenti sono destinate a tale istituto, sono interamente utilizzate per lo scopo.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 87, comma 1, lett. d) ed e), e dall'art. 88, comma 2, lett. a), del CCNL 2006/2009, le risorse utilizzate per il finanziamento dell'Accordo di cui trattasi, pari complessivamente ad € 317.511,90, sono quelle che il CCNL destina, per gli anni 2012, 2013, 2014 e 2015, alle PEO (RIA e Differenziale liberato dal personale cessato); le stesse sono state iscritte nel "Fondo per la progressione economica e la produttività collettiva ed individuale" di ciascun anno (regolarmente certificato dall'Organo di controllo interno) approvate dal CdA e vincolate come risulta nella Tabella seguente:

M  
A  
G  
SA



| Anno | Somme previste<br>(RIA e Differenziale<br>liberato dal personale<br>cessato) | Certificazione del "Fondo"            | Delibera CdA<br>approvazione "Fondo" | Vincolo                                       |
|------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 2012 | € 89.934,21                                                                  | Verbale CRC n. 5 del 28-<br>29/5/2014 | n. 163 del 26/06/2014                | n. 6362/2015<br>(Ex vincolo n.<br>12425/2014) |
| 2013 | € 112.992,41                                                                 | Verbale CRC n. 5 del 28-<br>29/5/2014 | n. 164 del 26/06/2014                | n. 6363/2015<br>(Ex vincolo n.<br>6783/2014)  |
| 2014 | € 45.602,31                                                                  | Verbale CRC n. 2 del<br>20/4/2015     | n. 91 del 30/04/2015                 | n. 2631/2015                                  |
| 2015 | € 68.982,97                                                                  | Verbale CRC n. 6 del<br>9/7/2015      | D.R. n. 695 del 16/07/2015           | n. 12146/2015                                 |

*c) Effetti abrogativi impliciti*

L'Accordo ha una applicazione ad un arco temporale ben definito (anno 2015).

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

L'istituto disciplinato dal presente "Accordo" è riconducibile nell'ambito degli strumenti finalizzati a premiare il merito e le professionalità di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009. A tal fine si evidenzia che per l'attribuzione del punteggio da assegnare a ciascun lavoratore in corrispondenza del criterio della "qualità della prestazione individuale" l'Accordo fa riferimento per il personale di categoria B, C e D, al "Punteggio totale assegnato" sulle schede individuali in occasione della valutazione della prestazione per l' "indennità per la produttività ed il miglioramento dei servizi"/performance, mentre per il personale di categoria EP si fa riferimento alla media dei punteggi che discende dalla valutazione effettuata in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato.

*e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*

L'Accordo in esame prevede l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria di appartenenza attraverso un meccanismo selettivo che fa riferimento agli indicatori di ponderazione già individuati dal CCNL di comparto, i quali sono stati più dettagliatamente declinati in sede decentrata. L'art. 7 del contratto integrativo richiede la formulazione di apposite graduatorie per ciascuna categoria ed area di appartenenza in base al punteggio conseguito da ogni candidato nella valutazione dei titoli presentati.

Peraltro, il carattere selettivo della procedura scaturisce anche dal fatto che la progressione alla posizione economica superiore sarà possibile nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal CCNL. Tanto in coerenza con quanto stabilito dal secondo comma dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 che recita: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo,



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e  
Relazioni Sindacali  
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005  
e-mail: salvatore.coluccia@unisalento.it

*ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”.*

*f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

La valutazione delle competenze professionali possedute da ciascun lavoratore insieme anche ai risultati conseguiti dallo stesso e rilevati dal sistema di valutazione dell'Ateneo consentono di attestare che l'Accordo *de quo* mira ad assicurare il miglioramento dei livelli di efficienza e produttività mediante l'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione del personale tecnico-amministrativo, in sintonia con la *ratio* posta alla base del D. Lgs. n. 150/2009.

Lecce 02/11/2015

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Emanuele Ridora)

IL RETTORE  
(Prof. Vincenzo Zara)

**aran**

AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

**SERVIZIO DI CONTRATTAZIONE 1**  
U.O. Settori Conoscenza

Risposta a nota p.e.c. del 30/07/2015

Prot. ARAN E. n. 0020896/2015 del 30/7/2015

ALL.1

**ARAN - Protocollo Uscita**



**N.0022273/2015 del 14/10/2015**

Università del Salento  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni  
Sindacali  
Viale Gallipoli 49  
73100 Lecce  
[amministrazione.centrale@cert-unile.it](mailto:amministrazione.centrale@cert-unile.it)

Ministero dell'Economia e delle Finanze  
Dipartimento della Ragioneria Generale dello  
Stato  
IGOP Ufficio XVI  
Via XX Settembre 97  
00187 ROMA  
[rgs.ragioniereregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it](mailto:rgs.ragioniereregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it)

e, p.c. Dipartimento della Funzione Pubblica  
Servizio Studi e Consulenza Trattamento del  
personale  
Palazzo Vidoni  
Corso V. Emanuele 116  
00186 ROMA  
[trattamento.personale@funzionepubblica.it](mailto:trattamento.personale@funzionepubblica.it)

Oggetto: decorrenza inquadramento delle progressioni economiche orizzontali; determinazione somme vincolate per le progressioni economiche orizzontali relative agli anni 2012/2013/2014 e non utilizzate.

Con la nota in riferimento l'Università del Salento, dovendo definire l'accordo per la integrazione dei criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria di cui all'art. 82 del ccnl 16/10/2008, richiede un parere in ordine alle problematiche in oggetto.

In particolare, chiede di sapere:

- la corretta interpretazione della locuzione, per quanto concerne la decorrenza delle progressioni economiche orizzontali, "con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento" di cui all'art. 79, comma 5 del CCNL 16/10/2008 e che al comma 2 dello stesso articolo prevede "fissa al primo gennaio";

- riguardo alla questione inerente la determinazione delle risorse vincolate per le progressioni economiche orizzontali per gli anni 2012, 2013 e 2014, per le quali le parti intendono, con apposito accordo, non dare corso ad alcuna procedura selettiva.

Per quanto riguarda il primo quesito - anche a seguito degli interventi legislativi restrittivi intervenuti in tema di carriere e progressioni i cui effetti applicativi esulano dalle attività demandate all' Agenzia - si fa rinvio agli orientamenti espressi in materia sia dal Dipartimento della funzione pubblica che, con parere del 5 febbraio 2014 n. 7259, condiviso dalla stessa Ragioneria generale dello Stato, afferma che *"risulta non conforme la soluzione prospettata da codesto ente di retrodatare la decorrenza delle progressioni al 1° gennaio per procedure avviate e svolte nel corso dell'anno 2012, essendo necessario che l'approvazione della graduatoria si verifichi almeno nello stesso anno in cui viene fissata la decorrenza della progressione"*, sia dal Dipartimento per la Ragioneria generale dello Stato che, con la nota n. 17635 del 27 febbraio 2014 e già richiamata nella stessa richiesta di parere, afferma che *"Il processo che conduce al riconoscimento individuale di attribuzione di una progressione economica a carattere orizzontale va incardinato in una consecutio temporis stringente, di cui unicamente la fase conclusiva, nel rispetto del principio di non retrodatazione, si traduce nel diritto alla riconoscimento del titolo acquisito"*.

Si fa, altresì, presente che la problematica non può essere risolta con un accordo di interpretazione autentica di cui all'art. 49 del d. lgs n. 165/2001, come sollecitato dallo stesso Ateneo, poiché effetti e vincoli di norme di legge intervenuti hanno inciso e modificato la clausola del contratto collettivo nazionale in questione.

In tal senso, l' emanazione di eventuali circolari interpretative esula dalle competenze della scrivente Agenzia.

In relazione al secondo quesito, riguardante le somme vincolate per le progressioni economiche orizzontali per gli anni dal 2012 al 2014 e non utilizzate per espressa volontà delle parti da cui sarebbero derivate "economie", si ritiene opportuno acquisire gli orientamenti del Dipartimento della ragioneria generale dello stato - IGOP, istituzionalmente competente in materia, per gli opportuni approfondimenti della problematica.

Il direttore  
dott.ssa Elvira Gentile



*MGB*



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
 Ripartizione Risorse Umane  
 Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali  
 Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
 Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005  
 e-mail: ufficio.sviluppo.risorseumane@unisalento.it

Prot. N. 64 378 Pos. VII/6

Lecce 30/07/2015

All'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile  
 delle Pubbliche Amministrazioni  
 Via del Corso, 476  
 00186 ROMA

e p.c. Al Dipartimento della Funzione Pubblica  
 Servizio Studi e consulenza per il trattamento  
 del personale  
 C.so Vittorio Emanuele, II  
 ROMA

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze  
 Dipartimento RGS/IGOP  
 Ufficio XVI  
 Via XX Settembre, 97  
 00187 ROMA

**Oggetto: Progressioni economiche orizzontali (PEO) - decorrenza dell'inquadramento ;  
 determinazione somme non utilizzate Fondi anni 2012-2014. Richiesta di parere.**

In virtù di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, lett. c), del CCNL del comparto università, sottoscritto il 16/10/2008, questa Amministrazione deve sottoscrivere, in sede decentrata, un accordo per la integrazione dei criteri generali, già individuati dall'art. 82 del citato CCNL, per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, da applicare per gli anni 2012/2015.

Prima della definizione del predetto accordo integrativo questo Ateneo ritiene necessario acquisire il parere di codesta Agenzia, in merito ai quesiti che di seguito si espongono.

#### 1) Progressioni economiche orizzontali - decorrenza dell'inquadramento

L'art. 79, comma 5, del citato CCNL del 16/10/2008 stabilisce che *"I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto e dal contratto integrativo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento"*.

Il comma 2 del medesimo articolo recita: *"nell'ambito della categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, ..... con decorrenza fissa dal primo gennaio....."*.

*Am f 27*



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali  
Viale Galipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005  
e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.uma@unisalento.it

Alla luce di quanto prescritto dalle citate disposizioni, pertanto, questo Ateneo, come molti altri Atenei italiani, ha da sempre interpretato la locuzione "*con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento*" considerando come tale l'anno di disponibilità delle risorse finanziarie utili ad assicurare l'esercizio del diritto alla fruizione delle P.E.O. da parte dei dipendenti. Diritto che insorge, in ragione della cadenza annuale dei meccanismi selettivi contrattualmente definita, a decorrere dal terzo anno successivo all'ultimo inquadramento nella posizione economica di appartenenza. Da queste considerazioni consegue la retrodatazione degli effetti giuridici dell'inquadramento al 1° gennaio dell'anno di riferimento della progressione, senza vincolo alcuno alla data di conclusione delle procedure selettive. Diversamente il diritto del lavoratore a partecipare ordinariamente (ogni due anni) alle procedure selettive per la P.E.O., tutelato dal C.C.N.L., verrebbe compresso e condizionato, oltre che dalla dinamica delle relazioni sindacali anche da eventi non prevedibili quali, ad esempio, ricorsi di natura amministrativa.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, intanto, con parere MEF-RGS - Prot. 17635, in data 27/02/2014, indirizzato ad una istituzione universitaria ha affermato, anche sulla scorta dell'orientamento del Dipartimento della Funzione Pubblica (di cui non si ha contezza), che "*non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse*".

Detta affermazione è sostenuta con richiamo all'orientamento dell'ARAN<sup>1</sup> riferito al comparto EE.LL.

Questa Amministrazione non condivide tale orientamento anche perché ritiene che le specifiche disposizioni del CCNL del comparto EE.LL. non siano affatto sovrapponibili a quelle del CCNL del comparto Università.

Per il comparto università, infatti, i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie sono già individuati in modo analitico dal richiamato art. 82, comma 2 e seguenti, del CCNL del 16/10/2008. Negli Atenei alla contrattazione di II livello residua un margine di intervento molto limitato per l'eventuale integrazione degli indicatori di ponderazione<sup>2</sup>. Detta integrazione, tuttavia, non può che rappresentare un'ulteriore specifica di quanto già predefinito dal CCNL, vieppiù che le procedure selettive basano la loro valutazione sui comportamenti dei dipendenti posti in essere nei due anni antecedenti *l'attivazione delle selezioni*. Ne consegue che ciascun lavoratore conosce preventivamente i criteri in base ai quali sarà valutato, potendo così orientare o definire, di volta in volta, i contenuti della propria prestazione lavorativa, al

<sup>1</sup> Testo del parere ARAN 399-5F4 - EE.LL. riportato nella nota MEF: "*l'attivazione delle selezioni per la progressione economica orizzontale, per evidenti e semplici ragioni di trasparenza e correttezza dei comportamenti debba essere sempre portata a conoscenza di tutti i lavoratori, preventivamente rispetto all'anno da valutare, in modo da consentire agli stessi, in partenza, uguali possibilità di partecipazione. Sotto questo profilo è evidente che, sapendo di essere oggetto di valutazione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri precedentemente adottati, ciascun lavoratore potrà adottare, autonomamente, le conseguenti decisioni in ordine ai contenuti, quantitativi e qualitativi, della propria prestazione lavorativa ritenuti più idonei al conseguimento dell'obiettivo di un trattamento economico più elevato*".

<sup>2</sup> L'articolo richiamato fornisce, infatti, l'indicazione sia degli indicatori di ponderazione sia della ripartizione tra gli stessi del punteggio massimo attribuibile.

*Am f e*



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali  
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005  
e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umanee@unisalento.it

fine di ottenere una valutazione ottimale che gli consenta, a conclusione della procedura selettiva cui ha partecipato, l'eventuale inquadramento nella posizione economica superiore.

Va detto, peraltro, che sulla questione non risulta intervenuto a livello nazionale alcun accordo di interpretazione autentica della disposizione contrattuale di cui trattasi ai sensi dell'art. 12 del CCNL del 16/10/2008 (per come applicato nelle pluriennali prassi consolidate da parte degli Atenei italiani) né si ha contezza che sia stata emanata alcuna circolare, in merito, al fine di garantire uniformità di comportamento da parte di tutte le Amministrazioni pubbliche interessate. Alla luce di quanto innanzi si chiede di conoscere se, a parere di codesta Agenzia, questa Amministrazione, che ha inquadrato i vincitori di ciascuna procedura selettiva a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento di ciascuna progressione nel senso indicato in precedenza, debba modificare i propri comportamenti disponendo l'inquadramento dei vincitori delle procedure selettive per la PEO con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui risulta approvata la relativa graduatoria, come sostenuto dal precitato parere MEF-RGS - Prot. 17635, in data 27/02/2014.

Si rappresenta l'urgenza di conoscere il parere di codesta Agenzia su quanto rappresentato, in considerazione del fatto che questa Amministrazione, prima di venire a conoscenza, peraltro incidentalmente, dei pareri ed orientamenti prima citati, ha emanato il bando per le procedure selettive per l'anno 2011, con cui prevede l'inquadramento giuridico dei vincitori a far data dal 1°/1/2011, ferma restando la decorrenza degli effetti economici a far data dal 1°/1/2015.

Ove non condivise da codesta Agenzia le ragioni espresse, questa Amministrazione dovrà conseguentemente adottare i provvedimenti di rettifica del Bando (pur essendo le procedure selettive in via di conclusione), al fine di adeguare la data di decorrenza dell'inquadramento dei vincitori ovvero annullare l'intera procedura.

## **2) Progressioni economiche orizzontali: determinazione somme non utilizzate Fondi anni 2012-2014**

Questo Ateneo, come già rappresentato in precedenza, ha emanato il bando per le Progressioni Economiche Orizzontali del personale tecnico amministrativo, relativo all'anno 2011, rendendo indisponibili le relative risorse finanziarie come indicato dalla circolare del MEF n. 12/2011.

Si prospetta l'ipotesi della sottoscrizione di un accordo che stabilisca di non dare corso alle procedure selettive per gli anni 2012/2013/2014. Pertanto, si pone la questione inerente l'utilizzo delle risorse vincolate per le PEO degli anni 2012-2014 non ancora impegnate per lo scopo, atteso che non si è addivenuti alla sottoscrizione di alcun contratto integrativo in materia.

La Ragioneria Generale dello Stato, con circolari n. 15/2014 e n. 24/2015, ha ribadito che "qualora l'Istituzione, una volta concluso l'anno di riferimento, non provveda a stipulare il relativo accordo di utilizzo, le risorse ancora da contrattare, accertate mediante idonea ricognizione amministrativa, concorrono a formare le economie che vanno ad incrementare, una tantum e quindi da utilizzarsi unicamente per istituti di retribuzione variabile, le risorse contrattuali del Fondo dell'anno successivo". Ne consegue che "le economie derivanti dal mancato integrale utilizzo delle risorse di un certo anno, ancorché di parte stabile, costituiscono una risorsa a carattere variabile: il relativo utilizzo può anche, di fatto, avvenire in più anni o a distanza di tempo rispetto al fondo da

Am  
de  
G  
ER



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali  
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005  
e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umanee@unisalento.it

cui derivano; trattandosi di risorse variabili ed una tantum, tuttavia, tale utilizzo ne esaurisce l'operatività e non può in alcun modo essere storicizzato".

Questa Amministrazione ritiene che da quanto rappresentato derivi la possibilità di utilizzare le risorse annualmente vincolate per le PEO 2012/2013/2014 come economie "una tantum", da far confluire o nel fondo di ciascun anno successivo a quello di riferimento ovvero cumulativamente nel fondo 2015, a titolo di risorse variabili non finalizzate (risorse 2012 + risorse 2013 + risorse 2014).

In sede di contrattazione decentrata, tuttavia, le OO.SS. non hanno condiviso tale posizione ritenendo che, in assenza di emanazione dei bandi per ciascun anno di riferimento, le risorse PEO degli anni 2012-2014 debbano essere considerate in maniera incrementale e storicizzate (risorse 2012\*3 anni + risorse 2013\*2 + risorse 2014) per poi essere riportate come economie nel fondo 2015 ovvero *pro quota* nel fondo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Sulla scorta di quanto premesso ed alla luce delle osservazioni formulate dalle Rappresentanze sindacali di ateneo, si chiede di conoscere il parere di codesta Agenzia sull'interpretazione data dall'Amministrazione.

Si confida in un cortese e sollecito riscontro.



IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Emanuele Fidora)