



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Ipotesi di

**“Contratto collettivo integrativo per la ripartizione del monte-ore per lavoro straordinario – Anno 2016”.**

### Modulo I

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	L' Ipotesi di Contratto Collettivo è stata siglata in data 31 maggio 2016	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2016	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Delegato del Rettore: prof. Rossano Adorno Direttore Generale: dott. Emanuele Fidora  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC/CGIL – CISL/Università – UIL/RUA– Fed. CONFSA/SNALS-Università CISAPUNI – USB P.I.- CISAL/Università  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU (a maggioranza) OO.SS.: USB P.I.- CISAL Università	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato di categoria B-C-D	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	L' ipotesi di “Contratto” regola la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario per l'anno 2016	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata richiesta la certificazione all'Organo di controllo interno con nota prot. n. <u>42835</u> del <u>15/06/2016</u> .
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	Con delibera del C.d.A. n. 4 assunta nella seduta del 26/1/2016, l'Università del Salento ha adottato il “Piano triennale della performance 2016-2018” previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.



<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con delibera n. 23 del 25/2/2016, previo parere favorevole espresso dal Senato Accademico con deliberazione n. 18 del 16/2/2016, 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 2016-2018", ivi compreso il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Università del Salento 2016-2018".
	È assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013
	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.
<b>Eventuali osservazioni</b>	

## *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*

Il "Contratto collettivo integrativo per la ripartizione del monte-ore per lavoro straordinario – Anno 2016" è orientato a promuovere nell'Ateneo, conformemente alle disposizioni di legge vigenti, un utilizzo contenuto del lavoro straordinario nel senso che detto istituto contrattuale non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, bensì per fronteggiare situazioni di emergenza. Il ricorso ad esso è, quindi, ammesso soltanto per far fronte ad esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili. La contrattazione di II livello in materia è prevista dall'art. 4, comma 2, lett. k), del CCNL di comparto sottoscritto il 16/10/2008 che stabilisce che la contrattazione integrativa si svolge anche sui "criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 86 (*Lavoro straordinario*) tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti".

#### **Art. 1 – OBIETTIVI**

L'articolo individua gli obiettivi dell'Accordo, il quale è diretto a regolamentare la ripartizione, tra le strutture dell'Ateneo, delle risorse per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 86 del CCNL, sottoscritto il 16/10/2008, relativamente all'anno 2016.



## Art. 2 – DETERMINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Sul piano finanziario, pur rinviando a quanto specificamente esposto nella Relazione tecnico-finanziaria che accompagna l'ipotesi di Contratto in esame, si osserva che il budget di Ateneo destinato alla corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, per l'anno 2016, è pari ad € 139.262,85, al netto degli oneri a carico dell'ente.

Il predetto importo è stato determinato in ossequio a quanto disposto dall'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015, che recita: *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (...) a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*.

Nello specifico l'importo del Fondo per lavoro straordinario – anno 2015, certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 3 del 20/5/2015 per un importo di € 139.541,65, è stato decurtato della somma di € 278,80 derivante dall'attuazione del precitato art. 1, comma 236, della Legge 28/12/2015, n. 208, tenuto conto anche di quanto precisato dal M.E.F. con circolare n. 12 del 23/03/2016.

Le modalità di calcolo della riduzione sono, comunque, illustrate nella Relazione tecnico-finanziaria alla quale si rinvia.

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 86, comma 4, ultimo periodo, del CCNL del 16/10/2008, l'articolo prevede, infine, che eventuali risparmi, accertati annualmente a consuntivo, nell'utilizzo del budget assegnato al finanziamento dell'istituto di cui trattasi, confluiranno nelle risorse ascritte al Fondo ex art. 87 CCNL.

## Art. 3 – PRINCIPI

L'articolato fissa alcuni principi in ordine all'istituto del lavoro straordinario precisando:

- cosa deve intendersi per “lavoro straordinario”: il lavoro prestato per esigenze eccezionali oltre l'orario normale di lavoro (36 ore settimanali). La prestazione lavorativa, pertanto, potrà considerarsi a titolo di lavoro straordinario solo se il lavoratore ha completato le 36 ore settimanali;
- che il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto, in applicazione di quanto disposto dal 1° comma dell'art. 5 del D. Lgs. n. 66/2003;
- che le ore di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal responsabile della gestione del personale presso le varie strutture, nel limite del monte ore assegnato alla struttura medesima, per essere compensate con le maggiorazioni retributive previste dal CCNL del comparto Università, previa verifica della sussistenza delle ragioni che rendono necessario il ricorso al lavoro straordinario, ragioni che devono trovare fondamento in esigenze realmente indifferibili ed urgenti cui non possa farsi fronte, almeno nell'immediatezza, con una nuova o diversa organizzazione del servizio.



#### Art. 4 – LAVORO STRAORDINARIO ED ALTRE ATTIVITA' – INCOMPATIBILITA'

La disposizione prevede che non possono essere retribuite con le tariffe del lavoro straordinario le ore eccedenti l'orario individuale di lavoro, effettuate per lo svolgimento di attività per le quali è comunque previsto un compenso.

#### Art. 5 – MONTE ORE PER LAVORO STRAORDINARIO – ANNO 2016

L'articolo individua il monte ore complessivo per le prestazioni di lavoro straordinario per l'anno 2016 che risulta pari a n. 8.830 ore. Detto monte ore è stato determinato sulla base delle risorse disponibili come individuate nel precedente articolo 2 dell'Accordo in questione. Viene, quindi, disciplinata la ripartizione di detto monte ore nel modo seguente:

- un monte ore destinato a "servizi generali e necessità straordinarie", pari a n. 1.000 ore, è riservato per fronteggiare situazioni eccezionali (esami di Stato, seggi elettorali, custodi, autisti, convegni, ecc.), la cui gestione è posta in capo al Direttore Generale.

La quota restante (n. 7.830 ore) è così ripartita:

- 60% alle strutture dell'Ateneo (c.d. *quota fissa*), assegnata in base alle unità di personale in servizio a tempo indeterminato e determinato presso ogni struttura, al 31 dicembre dell'anno precedente, escluso il personale della cat. EP, il quale non viene considerato ai fini della ripartizione del monte ore per lavoro straordinario in quanto detto personale non ha diritto a percepire compensi per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 76, comma 1, del CCNL, atteso che la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per lavoro straordinario.
- 40% (c.d. *quota variabile*) al "budget di riserva", a disposizione del Direttore Generale, destinato a finanziare lo straordinario che, per motivate, oggettive esigenze, rappresentate dai singoli Responsabili della gestione del personale presso le varie strutture, ecceda la "quota fissa" di cui al precedente punto a). Tale budget di riserva sarà ripartito sulla base di un'attività di monitoraggio di cui sarà data comunicazione alle RSU e alle RSA.

Le parti hanno concordato di destinare una quota pari a n. 500 ore del "budget di riserva" per il pagamento delle ore di lavoro straordinario "eccedente" alla data del 31/12/2014, stabilendo comunque un limite massimo individuale di n. 100 ore.

Si rappresenta come il ricorso al budget di riserva, pur essendo subordinato all'effettivo esaurimento del budget fisso assegnato a ciascuna struttura, deve essere adeguatamente motivato; non costituisce valido motivo ai fini dell'accesso al suddetto "budget di riserva" il generico riferimento alla carenza di organico.

#### Art. 6 – LIMITI E DEROGHE

Al fine di favorire un utilizzo limitato dell'istituto del lavoro straordinario, l'Accordo fissa un limite individuale di ore di lavoro straordinario retribuibili a ciascun dipendente fino ad un massimo di 180 ore all'anno. Solo per esigenze di particolare eccezionalità, come debitamente documentate,



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane  
Area Sviluppo del Personale  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005

potranno essere retribuite fino ad un massimo di 250 ore annue di straordinario, nel limite del budget assegnato a ciascuna struttura, previa valutazione e conseguente autorizzazione del Direttore Generale. Tuttavia, al fine di garantire ulteriormente il contenimento del ricorso all'istituto del lavoro straordinario si prevede che nessun dipendente possa beneficiare delle deroga innanzi citata per più di una volta nell'arco di un biennio. Per assicurare un opportuno monitoraggio sull'utilizzo del budget di riserva da parte delle organizzazioni sindacali, l'accordo prevede che ad avvenuta liquidazione del budget di riserva le stesse Rappresentanze sindacali di Ateneo siano informate, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 4, lett. d), del CCNL del 16/10/2008, in merito alle autorizzazioni concesse dal Direttore Generale.

Una disciplina specifica è dettata per il personale addetto con provvedimento formale alla guida di automezzi di proprietà dell'Ateneo, in favore del quale è previsto un innalzamento del limite individuale di fruizione del lavoro straordinario pari a n. 300 ore annuali. Con riferimento a detta disposizione contrattuale si deve segnalare quanto segue:

- che la definizione dei predetti limiti individuali ad opera dell'Accordo integrativo discende dall'art. 5, comma 3, del D. Lgs. n. 66/2003, laddove è fissato un limite massimo individuale di 250 ore annuali "in difetto di disciplina collettiva applicabile";
- che, in attuazione di quanto disposto dal comma 5 del citato art. 5 del D. Lgs. n. 66/2003 nonché dall'art. 27 (*Conto ore individuale*), comma 1, del CCNL di comparto, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, preventivamente autorizzate e prestate dal lavoratore, possono essere accantonate nel monte ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

#### Art. 7 – MODALITA' DI EROGAZIONE

L'articolo detta disposizioni in ordine alle modalità di utilizzazione dell'istituto del lavoro straordinario evidenziando quali sono i compiti posti in capo all'Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo ed in capo ai Responsabili della gestione del personale presso le varie strutture. Viene previsto, altresì, che i Responsabili della gestione del personale abbiano cura di assicurare la piena conoscenza a tutto il personale del monte ore disponibile per la struttura, favorendo, ove possibile, il principio della massima partecipazione dei lavoratori.

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

Il "Contratto collettivo integrativo per la ripartizione del monte-ore per lavoro straordinario – Anno 2016" si qualifica come "contratto integrativo stralcio" che disciplina il solo istituto contrattuale del lavoro straordinario. Pertanto, le risorse finanziarie, che in base alle disposizioni normative vigenti sono destinate a tale istituto, sono interamente utilizzate per lo scopo.

A tal fine si fa presente che dette risorse finanziarie (€ 139.262,85 - oltre gli oneri a carico dell'ente) per espressa disposizione contrattuale [Cfr. art. 67, comma 1, lett. a) del CCNL del comparto università, sottoscritto il 09/08/2000] sono detratte dal "Fondo per le progressioni economiche e per



la produttività collettiva ed individuale” riferito al 2016, per essere destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario di cui all’art. 86 del CCNL del 16/10/2008.

Si ritiene opportuno evidenziare che l’ammontare del Fondo per lavoro straordinario per l’anno 2016 (€ 139.262,85) risulta aumentato rispetto all’ammontare del Fondo per lavoro straordinario utilizzato per l’anno 2015 (€ 104.656,24). Ciò è dovuto al fatto che i soggetti negoziale hanno deciso per l’anno 2015 di effettuare sull’ammontare del “Fondo” soggetto a certificazione (€ 139.541,65) una ulteriore e volontaria riduzione *una tantum* del budget per lavoro straordinario, pari ad € 34.885,41, da far confluire tra le risorse variabili del “Fondo per le progressioni economiche e per la produttività” del medesimo anno 2015. Tale decisione non è stata reiterata per l’anno 2016 e, pertanto, il corrispondente Fondo per lavoro straordinario non risente della riduzione operata sul “Fondo” dell’anno 2015.

*c) Effetti abrogativi impliciti*

Come già evidenziato in sede di illustrazione dell’articolato del contratto in esame, l’Accordo si applica ad un arco temporale ben definito (anno 2016).

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

L’istituto disciplinato dal presente “Accordo” non 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, per cui deve considerarsi svincolato dal sistema di valutazione finalizzato alla corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. Pur tuttavia si tratta sempre di un istituto contrattuale che consente l’attribuzione di un trattamento economico accessorio a fronte di una prestazione lavorativa resa oltre il normale orario di lavoro, nel rispetto di quanto statuito dall’art. 7, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.

*e) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Il ricorso allo strumento del lavoro straordinario, nella misura in cui consente di fronteggiare esigenze lavorative eccezionali e/o urgenti alle quali non può farsi fronte con una diversa organizzazione del lavoro ovvero con una diversa utilizzazione della forza lavoro esistente, implicherà conseguentemente il mantenimento del livello standard dei servizi offerti all’utenza, assicurando così la continuità ed il corretto svolgimento dell’azione amministrativa.

Lecce 14/06/2016

IL DIRETTORE GENERALE  
(dott. Emanuele Fidora)

IL RETTORE  
(prof. Vincenzo Zara)