



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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di
“CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - ANNO 2017”

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 integrativo è stata siglata il 21/7/2017
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	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. – CSA di CISAL/Università Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC-CGIL – USB P.I. – CSA di CISAL/Università
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L' "Accordo" disciplina i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per l'anno 2017, sulla base degli indicatori di ponderazione di cui all'art. 82, comma 2 e seg. del CCNL del 16/10/2008.



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

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>Le risorse utilizzate per il finanziamento dell'Accordo di cui trattasi, pari ad € 54.008,14 (oltre gli oneri a carico dell'ente) sono iscritte nel "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" dell'anno 2017, il quale è stato certificato dall'Organo di controllo con verbale n. 4 del 18/19 maggio 2017 ed approvato con delibera del CdA n. 161 del 13/06/2017.</p> <p>È stata richiesta la certificazione all'Organo di controllo interno con nota prot. n. <u>73177</u> del <u>25/07/2017</u>.</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. 10 del 01/02/2017 è stato approvato il Piano integrato Università del Salento 2017-2019.</p> <p>Il Piano Integrato è costituito dal Documento di Programmazione Triennale 2016-2018, adottato con delibere del Senato Accademico n. 179 del 13/12/2016 e del Consiglio di Amministrazione n. 294 del 19/12/2016, in coerenza con quanto previsto dal Decreto ministeriale n° 635 del 8 agosto 2016 "Linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università 2016-2018 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati".</p> <p>Il predetto Documento sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto anche della strategia relativa alle attività istituzionali e, non da ultima, della programmazione economico-finanziaria.</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 2015 nella riunione del 13/10/2016.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo II
Illustrazione dell'articolato del contratto



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

(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'Ipotesi di contratto in questione è diretta a determinare i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per l'anno 2017, in attuazione di quanto stabilito dagli artt. 79 e 82 del CCNL del 16/10/2008. La contrattazione di II livello in materia è prevista dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, 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, 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 individua i criteri generali per le procedure selettive relative alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria (PEO) per l'anno 2017, 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.

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 2016, 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 l'anno 2016 i neo assunti nella categoria B, permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali saranno inseriti, ai fini giuridici ed economici, nella posizione economica successiva dopo l'espletamento di un modulo formativo di 12 ore in materia di CCNL, diritto ed ordinamento universitario e codice di comportamento.

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.



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 di valutazione.

Art. 5 – CRITERI DI SELEZIONE

L'articolo stabilisce, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 82 del vigente CCNL di comparto, gli indicatori 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
Totali	100	100	100	100

Il periodo cui si riferisce la rilevazione dei predetti indicatori attiene al biennio 1/1/2015 – 31/12/2016, salvo quanto diversamente specificato nel seguito.

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, conclusisi con verifica finale a cui l'Amministrazione abbia riconosciuto i relativi crediti formativi professionali.

La formazione certificata verrà attestata per ciascun candidato dall'Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo delle Competenze, attribuendo punti 5 per ogni ora di formazione certificata rilevata dal libretto formativo personale.

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa

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



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

1. incarico di responsabilità, conferito dal Direttore Generale o dal Responsabile di struttura ai sensi degli artt. 75 e 91 del CCNL 16/10/2008 (esclusi gli incarichi *ad interim*), da un minimo di punti 0,50 fino ad un massimo di punti 2 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 0,10 per incarico e fino ad un max di p. 0,50 per anno (non cumulabile laddove conferito in costanza 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 0,15 per incarico, fino ad un massimo di 0,50 punti per anno;
4. incarico di Segretario di Commissione di gara, concorso, esame di abilitazione. Punti 0,10 per incarico, fino ad un massimo di 0,20 punto per anno;
5. incarico di Segretario di Commissione elettorale. Punti 0,10 per incarico fino ad un massimo di 0,20 punto per anno;
6. incarichi conferiti con atto formale dai Responsabili di struttura. Punti 0,10 per incarico, fino ad un massimo di 0,30 punti per anno;
7. incarico di componente/segretario, *ratione officii*, di Commissioni di Ateneo, Comitati, Organi e Organismi previsti dallo Statuto o dai Regolamenti di Ateneo. Punti 0,15 per incarico fino ad un massimo di 0,30 per anno;
8. incarico di addetto al primo soccorso e antincendio. Punti. 0,05 per ciascun incarico per anno;
9. 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 0,20 per anno;
10. incarico di tutor attribuito, *ratione officii*, al personale tecnico-amministrativo. Punti 0,10 per ciascun incarico e fino ad un massimo di punti 0,20 per anno;
11. incarico di responsabile della elaborazione di dati e comunicazione degli stessi diretta agli organi delle PP.AA. mediante l'utilizzo di sistemi informativi. Punti 0,10 per incarico fino ad un massimo di punti 0,20 per anno (non cumulabile laddove conferito in costanza con gli incarichi di cui al precedente n.1);
12. incarico di componente di Gruppo di Lavoro o altri incarichi conferiti dal Rettore o dal Direttore Generale, dal Senato Accademico o dal Consiglio di Amministrazione con atto formale. Punti 0,20 per incarico e fino ad un max di p. 0,40 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 dal competente "Ufficio Gestione integrata del ciclo della performance, Controllo e cambiamento organizzativo" dell'Amministrazione universitaria:



- 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 performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, come specificato al secondo comma del presente articolo, proporzionati alla ponderazione delle categorie;
- per il personale di categoria EP, si farà riferimento alla media dei punteggi conseguenti alla valutazione effettuata dal 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'Ufficio Personale tecnico-amministrativo attesterà l'anzianità del servizio prestato. Nel periodo cui si riferisce la rilevazione degli indicatori di valutazione, 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. 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

fino a 30 anni di servizio.....p. 0,30 per anno;
dal 31° anno di servizio.....p. 1,00 per anno;
fino ad un massimo dip. 20.

➤ cat. C/D

fino a 30 anni di servizio.....p. 0,30 per anno;
dal 31° anno di servizio.....p. 0,50 per anno;
fino ad un massimo dip. 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.

A tutto il personale che nel periodo di riferimento (biennio 1/1/2015 - 31/12/2016) abbia conseguito una media nella valutazione per la qualità della prestazione individuale non inferiore al 60% del punteggio previsto, verranno assegnati, in aggiunta al punteggio di cui sopra, e fino alla concorrenza del tetto massimo previsto:

- 8 punti al terzo anno di permanenza nella posizione economica di inquadramento;
- ulteriori 5 punti al quarto anno di permanenza nella posizione economica di inquadramento;
- ulteriori 2 punti al quinto anno di permanenza nella posizione economica di inquadramento.

Le frazioni di anno superiori a sei mesi sono 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, con la possibilità di autocertificarne il possesso. 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. 1,50;
Diploma di Laurea v.o.....	p. 1,50;
Laurea triennale.....	p. 0,90;
Laurea magistrale e/o specialistica (non cumulabile con la laurea triennale)	p. 1,50.

L'articolato specifica, inoltre, che per ogni dipendente e per ciascuna categoria di titoli sarà valutato con il predetto punteggio solo un titolo di studio; gli ulteriori titoli eventualmente posseduti dai candidati saranno valutati con l'attribuzione di punti 0,50 per ciascuno di essi. Per le abilitazioni, invece, il testo contrattuale fissa i seguenti punteggi:

Abilitazioni professionali per insegnamento o per iscrizione ad Albi.....	p. 1,00;
Altre abilitazioni.....	p. 0,10 fino ad un massimo di p. 0,20.

I seguenti titoli saranno valutati, senza limitazione temporale, complessivamente fino ad un massimo di punti 2:

Dottorato di Ricerca.....	p. 1,50;
Master universitari di I e II livello:	
1. Annuale	p. 0,50;
2. Biennale.....	p. 1,00;
Corsi di perfezionamento annuali	p. 0,30;
Corsi di perfezionamento di durata inferiore a un anno.....	p. 0,15;
Corsi di Specializzazione universitari	(per anno) p. 0,50.
Certificazioni linguistiche ed informatiche riconosciute a livello nazionale e internazionale (ECDL, FIRST, DELF, ecc)	per ogni certificazione p. 0,20.

Non saranno comunque valutati i titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria come individuati 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 (biennio 1/01/2015 – 31/12/2016), purché attinenti alle attività svolte, i seguenti ulteriori titoli:

Per le categorie B/C/D

- pubblicazioni..... fino a p. 1,50
 - monografia:.....p. 0,50;
 - 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. 0,80
 - per ogni ora di docenza.....p. 0,10
- relazioni a convegni (non incluse nell'abstract)..... p. 0,10 e fino a p. 0,50
- culture della materia punti 0,10

Per la categoria EP:

- pubblicazioni..... fino a p. 4,50
 - monografia:p.1,50;
 - 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. 2,50
 - per ogni ora di docenzap. 0,30;
- relazioni a convegni (non incluse nell'abstract)..... p. 0,30 e fino a p. 1,50;
- culture della materia punti 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 destinate al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria è pari ad € 54.008,14 (oltre gli oneri a carico dell'ente), da utilizzarsi per la copertura della spesa prevista fino alla data del 31/12/2017.

Il testo contrattuale prevede una doppia ripartizione delle risorse disponibili per l'istituto di cui trattasi e, precisamente: le risorse vengono destinate in proporzione al numero dei partecipanti ammessi 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 dei partecipanti ammessi. Successivamente, le eventuali somme, che 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 saranno 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 residueranno dopo le due fasi di riassegnazione dei resti prima descritte, fatta salva la possibilità a favore della categoria/area che consente un ulteriore passaggio con il minimo contributo di risorse, saranno destinate al "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" dell'esercizio finanziario successivo, ferma restando la specifica finalizzazione già definita, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16/10/2008.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 193, della Legge n. 266/2005, le risorse destinate al finanziamento delle PEO per l'anno 2017 saranno portate in detrazione dal "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" dell'anno successivo (2018).



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

ART. 7 - GRADUATORIE

L'articolo specifica la modalità di predisposizione delle graduatorie ad opera della Commissione di cui al precedente art. 4.

ART. 8 – RICORSI

L'accordo contempla la facoltà per il candidato di proporre un ricorso interno avverso gli atti della procedura entro il termine di 15 giorni dalla conoscenza/pubblicazione degli stessi.

Tale ricorso dovrà essere esaminato entro 30 giorni da una Commissione appositamente costituita dall'Amministrazione di cui faranno parte esperti di ogni area professionale.

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 determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Anno 2017" 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 € 54.008,14 (oltre gli oneri a carico dell'Ente), sono quelle che il CCNL destina, per l'anno 2017, 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" del medesimo anno 2017, che è stato già certificato dall'Organo di controllo interno con verbale n. 4 del 18/19 maggio 2017 ed approvate dal CdA con delibera n. 161 del 13/06/2017. Dette risorse sono state vincolate sulla UPB: RIRU.RIRU1.FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE – voce di spesa 10209013 - del bilancio universitario per il corrente esercizio finanziario col vincolo n. 5264/2017.

c) Effetti abrogativi impliciti

L'Accordo si applica ad un arco temporale ben definito (Anno 2017).

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

L'istituto delle PEO 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



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

lavoratore in corrispondenza del criterio della "qualità della prestazione individuale" l'Accordo fa riferimento per il personale appartenente alle categorie B, C e D, alla media del "Punteggio totale assegnato" sulle schede individuali in occasione della valutazione della performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, mentre per il personale di categoria EP si fa riferimento alla media dei punteggi che discende dalla valutazione della prestazione del lavoratore effettuata in occasione della corrispondenza 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 prevede 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, 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

L'istituto della progressione economica all'interno della categoria, nella misura in cui rende possibile la valorizzazione delle competenze professionali possedute da ciascun lavoratore insieme anche ai risultati conseguiti dallo stesso e rilevati dal sistema di valutazione dell'Ateneo, consente 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 25-07-2017

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Emanuele Egidora)

IL RETTORE
(prof. Vincenzo Zara)