UNIVERSITÀ DEL SALENTO

Delibera n. **257/2018** del Consiglio di Amministrazione del **25/09/2018**

OGGETTO: **Ipotesi di "Contratto collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Triennio 2018/2020": autorizzazione alla sottoscrizione.**			
N. o.d.g.: **11/02**	Rep. n. **257/2018**	Prot. n. **92466**	UOR: **UFFICIO RELAZIONI SINDACALI**

Nominativo	**F**	**C**	**A**	**As**	**Nominativo**	**F**	**C**	**A**	**As**
Prof. Vincenzo Zara	X				Ing. Sirio Vurro	X			
Prof. Paolo Bernardini	X				Sig.ra Monica Bettassa	X			
Prof. Michele Campiti	X				Sig. Giulio Paolo Agnusdei				X
Prof. Nicola Grasso	X				Sig. Francesco Pio Liaci	X			
Dott. Benedetto Cavalieri	X				Dott. Donato De Benedetto	==	==	==	

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Collegio dei Revisori		
Nominativo	**P**	**As**
Dott. Luigi Di Marco – Presidente		X
Avv. Lamberto Romani – Componente		X
Dott.ssa Angela Nappi – Componente		X
Dott. Arnaldo Sciolti – Supplente		X
Dott.ssa Angela Cagnazzo – Supplente		X

Legenda: (P - Presente) - (As - Assente)

Il Rettore introduce l'argomento e fa presente che l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, 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 di questo quadro normativo, prosegue il Rettore, si inserisce l'art. 42, comma 3, lett. c), del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018, che stabilisce che la contrattazione integrativa si svolge anche sui criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.
In forza delle richiamate disposizioni normative, le delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa hanno siglato, in data 17/9/2018, l'ipotesi di "*Contratto Collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Triennio 2018/2020*". Detto "Accordo" disciplina i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per il triennio 2018/2020, secondo la disciplina dettata dagli artt. 79 e 82 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008, cui fanno rinvio sia l'art. 64, comma 2, lett. e) [*per il personale delle categorie B-C-D]*, sia l'art. 66, comma 1, lett. b) [*per il personale della categoria EP*] del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018.
A questo proposito il Rettore precisa che, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto 19/04/2018, sarà necessario attivare, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, due separate procedure selettive riservate,

rispettivamente, al personale delle categorie B/C/D e al personale della categoria EP, atteso che, a decorrere dall'anno 2018, le risorse finanziarie destinate alle progressioni economiche orizzontali sono iscritte separatamente nel *"Fondo risorse decentrate"* ex art. 64 del CCNL del 19/4/2018, per il personale appartenente alle categorie B/C/D e nel **"***Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP*" ex art. 66 del medesimo CCNL, per il personale appartenente alla categoria EP.

Il Rettore fa presente, inoltre, che l'Accordo in esame ha una validità triennale (riferita al Triennio 2018/2020) ai sensi del disposto di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL del 19/04/2018 e che la progressione economica all'interno della categoria avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento di ciascuna procedura selettiva, fatto salvo quanto previsto dall'art. 3 del Contratto medesimo, in merito alla progressione orizzontale da B1 a B2. Limitatamente al solo anno 2018, l'inquadramento nelle nuove posizioni economiche apicali (EP8 – D8 – C8 – B7), istituite dal CCNL del 19/04/2018 a far data dal 01/04/2018, avverrà dalla medesima data del 01/04/2018, in coerenza con alcuni pareri resi in tal senso dall'ARAN ad alcuni Atenei.

L'Accordo prevede che alle procedure selettive possa partecipare il personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Università del Salento, che abbia maturato presso le Amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell'Università (come individuate dall'art. 1, comma 5, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018) alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente all'anno di riferimento della PEO, almeno due anni di servizio effettivo di ruolo nella posizione economica di appartenenza. La selezione sarà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori di ponderazione, come individuati dall'art. 82 del CCNL del 16/10/2008: a) formazione certificata e pertinente; b) arricchimento professionale; c) qualità della prestazione individuale; d) anzianità di servizio; e) titoli culturali e professionali. Ad ogni buon conto, per tutto quanto attiene alla struttura dell'Accordo in discussione, il Rettore rinvia alla Relazione illustrativa, in data 21/09/2018, che accompagna il testo contrattuale, redatta utilizzando gli schemi standard diramati dal MEF con la circolare n. 25 del 19/07/2012.

Il Rettore precisa, altresì, che l'Ipotesi di contratto integrativo di cui trattasi si qualifica come *"contratto integrativo stralcio"*, di tipo esclusivamente normativo, che detta unicamente la disciplina giuridica delle progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo. Pertanto, detta Ipotesi di contratto non è corredata della Relazione tecnico-finanziaria, anche in considerazione del carattere triennale della sua vigenza. Ne consegue che la spesa necessaria per il finanziamento della progressione economica orizzontale, relativa a ciascuno degli anni del triennio di vigenza del contratto in questione, sarà quantificata annualmente in sede di costituzione dei singoli "Fondi" ("*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*" e "*Fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP*"), che saranno sottoposti all'approvazione di questo Consesso previa acquisizione della certificazione di compatibilità con i vincoli di bilancio del Collegio dei Revisori dei Conti. L'Accordo in esame, quindi, non quantifica le risorse finanziarie destinate al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria, limitandosi soltanto ad individuare - in virtù della sua propria natura di "*contratto integrativo normativo*" – nell'ambito delle risorse certe e stabili, iscritte nei Fondi per il trattamento accessorio di ciascun anno di riferimento, quelle da destinare al finanziamento della progressione economica orizzontale. Dette risorse sono rappresentate, sia per il personale delle categorie B/C/D, sia per il personale della categoria EP, dai risparmi realizzati sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) e sul differenziale liberato dal personale cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento di ciascuna procedura selettiva.

Il Rettore, infine, fa presente che la precitata Relazione illustrativa è stata trasmessa, unitamente alla citata ipotesi di Contratto integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 91510 del

21/09/2018 per gli adempimenti di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e all'art. 7, comma 8, del CCNL del 19/04/2018. Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.08 del 25.09.2018 ha espresso parere favorevole.

A questo punto il Rettore invita il Consiglio di Amministrazione a voler autorizzare, ai sensi dell'art. 7, comma 8, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018, la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo in questione.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

UDITO il Rettore;

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;

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

VISTO il CCNL del personale del comparto Università, sottoscritto il 16/10/2008 e, in particolare, gli artt. 79 e 82;

VISTO il D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, ed in particolare l'art. 23, comma 1, che recita: "*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";*

VISTO il D. Lgs. 25/05/2017, n. 74;

VISTO il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018;

VISTA l'Ipotesi di "*Contratto Collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Triennio 2018/2020*"**,** siglata dalle Delegazioni della contrattazione integrativa, in data 17/09/2018;

VISTA la Relazione illustrativa dell'Ipotesi di Accordo di cui innanzi, in data 21/09/2018, redatta secondo gli schemi standard diramati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19/07/2012 e trasmessa, unitamente all'ipotesi di Accordo integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 91510 del 21/09/2018 per gli adempimenti di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165;

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.08 in data 25.09.2018, ha espresso parere favorevole;

TENUTO CONTO di quanto disposto dall'art. 1, comma 256, della Legge 23/12/2014, n. 190 (Legge di stabilità 2015), alla luce del quale le progressioni economiche all'interno della categoria disposte a decorrere dall'anno 2015 hanno efficacia giuridica ed economica;

TENUTO CONTO del parere dell'ARAN reso a questo Ateneo con nota prot. n. 22273 del 14/10/2015 (acquisita al n. 80000 del protocollo generale, in data 15/10/2015) in merito alla decorrenza dell'inquadramento delle progressioni economiche orizzontali;

CONSIDERATO che la precitata Ipotesi di contratto integrativo si qualifica come "*contratto integrativo stralcio",* di tipo esclusivamente normativo, che detta unicamente la disciplina giuridica delle progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per il triennio 2018/2020;

TENUTO CONTO che la progressione economica all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal CCNL e dal Contratto integrativo per ciascuno degli anni di vigenza di quest'ultimo (Triennio 2018/2020);

CONSIDERATO che il Contratto integrativo di cui trattasi, all'art. 6, individua - in virtù della sua propria natura di "*contratto integrativo normativo*" – nell'ambito delle risorse certe e stabili, iscritte nei Fondi per il trattamento accessorio di ciascun anno di riferimento, quelle da destinare al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria e che dette risorse sono rappresentate, sia per il personale delle categorie B/C/D (risorse iscritte nel "*Fondo risorse decentrate*" di ciascun anno di vigenza del Contratto integrativo), sia per il personale della categoria EP (risorse iscritte nel "*Fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP*" di ciascun anno di vigenza del Contratto integrativo):

- dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento di ciascuna procedura selettiva;
- dal differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria del personale cessato definitivamente dal servizio o passato a categoria superiore nell'anno precedente a quello di riferimento di ciascuna procedura selettiva;

CONSIDERATO, quindi, che in sede di costituzione annuale del "*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*" - ex art. 63 del CCNL del 19/04/2018 - e del "*Fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP*" - ex art. 65 del medesimo CCNL - le predette risorse saranno destinate al finanziamento del Contratto integrativo di cui trattasi;

CONSIDERATO ancora che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del contratto integrativo in questione, le risorse annualmente disponibili per la progressione economica orizzontale saranno destinate, per il personale delle categorie B-C-D, in proporzione al numero dei partecipanti ammessi per ciascuna categoria di riferimento (B, C, D) ed area di appartenenza, calcolate sul totale dei partecipanti ammessi, mentre per il personale della categoria EP, le somme disponibili saranno assegnate in maniera indistinta alla categoria, senza fare riferimento all'area di appartenenza degli eventuali partecipanti;

RITENUTO, quindi, necessario autorizzare, ai sensi dell'art. 7, comma 8, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018, la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del "*Contratto Collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Triennio 2018/2020*", nel testo siglato in data 17/09/2018;

DELIBERA

Art. 1 Autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del "Contratto Collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Triennio 2018/2020"**,** nel testo siglato in data 17/09/2018 (All. n.1).

Art. 2 Le risorse destinate al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria per il triennio 2018/2020, per come individuate all'art. 6 del Contratto collettivo integrativo di cui al precedente art. 1, saranno iscritte annualmente nel "*Fondo risorse decentrate*" - costituito ai sensi dell'art. 63 del CCNL del 19/04/2018 - per il personale delle categorie B/C/D e nel "*Fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP*" - costituito ai sensi dell'art. 65 del medesimo CCNL – per il personale della categoria EP.

Il presente dispositivo è approvato seduta stante ed è immediatamente esecutivo.

SIGLATA IL 17/9/2018

Ipotesi di
"CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - TRIENNIO 2018/2020"

ART. 1 - OBIETTIVI

Con il presente contratto le parti negoziali fissano, ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. c) del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 19/04/2018, i criteri generali per la definizione delle procedure selettive relative alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria (PEO) per il triennio 2018/2020, ai fini giuridici ed economici, secondo la disciplina dettata dagli artt. 79 e 82 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008, cui fanno rinvio sia l'art. 64, comma 2, lett. e) [per il personale delle categorie B-C-D], sia l'art. 66, comma 1, lett. b) [per il personale della categoria EP] del precitato CCNL del 19/04/2018.
Le parti prendono atto che a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, in data 19/04/2018, le risorse finanziarie destinate alle progressioni economiche all'interno della categoria, come determinate al successivo art. 6 del presente Contratto, sono utilizzate per l'attivazione di due separate procedure selettive riservate, rispettivamente, al personale delle categorie B/C/D e al personale della categoria EP.

ART. 2 - DISCIPLINA GENERALE

Fatto salvo quanto disposto dal successivo art. 3, la progressione giuridica ed economica all'interno della categoria avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento. Considerato che il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018, ha previsto - nella Tabella C2 allo stesso allegata – l'istituzione, a decorrere dal 01/04/2018, in corrispondenza di ciascuna categoria, di una ulteriore posizione economica (EP8 – D8 – C8 – B7) alla quale si accede mediante progressione economica a carico dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65 che riguardano, rispettivamente, le categorie B/C/D e la categoria EP, l'inquadramento in dette posizioni economiche apicali avrà decorrenza - per il solo anno 2018 - a far data dal 01/04/2018.
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 presso le Amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell'Università (art. 1, comma 5 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 19/4/2018) alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente all'anno di riferimento della PEO, almeno due anni di servizio effettivo di ruolo nella posizione economica di appartenenza.

ART. 3 - PROGRESSIONE ORIZZONTALE DA B1 A B2

I neo assunti nella categoria B nel corso degli anni 2017, 2018 e 2019 permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali saranno inseriti, ai fini giuridici ed economici, nella

TACCARELLI CANDELA MERCURI CUNA BETTASSE INGROSSO

posizione economica successiva dopo l'espletamento di un modulo formativo di 12 ore in materia di CCNL, di diritto ed ordinamento universitario e di codice di comportamento.
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

Il Direttore Generale con proprio Decreto indice le procedure selettive per la progressione orizzontale, tenendo conto dei criteri previsti dal successivo art. 5, in quanto specificativi degli indicatori di cui all'art. 82 del CCNL 2006/2009.
Successivamente alla presentazione delle domande di partecipazione alla PEO, il Direttore Generale costituisce un'apposita Commissione.

ART. 5 - CRITERI DI SELEZIONE

Le parti concordano che la selezione di cui trattasi verrà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori:

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

La rilevazione dei predetti indicatori viene effettuata con riferimento al periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento nella posizione economica e il 31 dicembre dell'anno antecedente l'anno di riferimento della PEO bandita, salvo quanto diversamente specificato nel seguito.

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, 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 0,05 per ogni ora di formazione fino ad un massimo di 30 ore (1,2 CFP per anno) di formazione annue, corrispondenti a massimo 1,5 punti per anno.

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa

Saranno presi in considerazione solo gli incarichi formalizzati svolti presso l'Università del Salento e rientranti nelle seguenti categorie:

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):

   - Responsabile di categoria EP: punti da 1 a 1,7;
   - Responsabile di Unità Organizzativa di categoria D: punti da 1,3 a 2,3;
   - Responsabile di Unità Organizzativa di categoria C: punti da 0,9 a 1,2;
   - Incarico di responsabilità o di funzione specialistica: punti da 0,6 a 0,8;

   I predetti incarichi saranno graduati dall'Amministrazione avendo a riferimento i seguenti criteri:

   - per gli incarichi attribuiti a personale della categoria EP, si fa riferimento alla pesatura della Posizione Organizzativa già effettuata dal Consiglio di Amministrazione;
   - per gli incarichi attribuiti a personale delle categorie B/C/D, si fa riferimento ai criteri per la pesatura degli incarichi di responsabilità ai fini dell'attribuzione della corrispondente indennità di responsabilità.

2. incarico di "Responsabile del procedimento" conferito ai sensi del Regolamento di Ateneo per l'attuazione della Legge 7/8/1990, n. 241. Punti 0,13 per incarico e fino ad un massimo di 0,65 punti per anno (non cumulabile laddove conferito in costanza con gli incarichi di cui al precedente n. 1).
3. incarico di Presidente/Componente di Commissione giudicatrice, di concorso, di seggio di gara o di esame di Stato per l'abilitazione alla professione conferito con provvedimento del Rettore o del Direttore Generale: punti 0,20 per incarico, fino ad un massimo di 0,60 punti per anno.
4. incarico di Presidente/Componente di Commissione giudicatrice, di concorso, di seggio di gara conferito da Responsabile di struttura: punti 0,13 per incarico, fino ad un massimo di 0,39 punti per anno.
5. incarico di Segretario di Commissione giudicatrice, di concorso, di seggio di gara, di esame di abilitazione: punti 0,07 per incarico, fino ad un massimo di 0,21 punti per anno.
6. incarico di Presidente/Componente/Segretario di seggio elettorale e di Commissione elettorale conferito con provvedimento del Rettore o del Direttore Generale: punti 0,13 per incarico, fino ad un massimo di 0,39 punti per anno.
7. incarico di Presidente/Componente/Segretario di seggio elettorale e di Commissione elettorale conferito con provvedimento del Responsabile di struttura: Punti 0,07 per incarico, fino ad un massimo di 0,21 punti per anno.
8. incarichi di attività aggiuntiva rispetto alle attribuzioni dell'ufficio/servizio di appartenenza conferiti dal Responsabile di struttura: punti 0,13 fino ad un massimo di 0,39 punti per anno. L'incarico viene valutato una sola volta nell'anno di conferimento, salvo che nell'incarico non sia prevista una durata pluriennale.
9. incarico di componente/segretario, *ratione officii*, di Commissioni di Ateneo, di Comitati, di Organi e di Organismi previsti dallo Statuto o dai Regolamenti di Ateneo. Punti 0,20 fino ad un massimo di 0,60 punti per anno.
10. incarico di addetto al primo soccorso e antincendio. Punti. 0,07 per ciascun incarico per anno;
11. incarichi di studio, di progettazione/attuazione di progetti di interesse dell'Amministrazione

conferiti con provvedimento formale. Punti 0,13 per ciascun incarico e fino ad un massimo di punti 0,39 per anno.

12. incarico di *internal auditor* o di *tutor* attribuito, *ratione officii,* al personale tecnico-amministrativo. Punti 0,13 per ciascun incarico e fino ad un massimo di punti 0,39 per anno.
13. incarico di elaborazione di dati e di comunicazione degli stessi diretta agli organi delle PP.AA. mediante l'utilizzo di sistemi informativi. Punti 0,13 per incarico fino ad un massimo di punti 0,39 per anno (non cumulabile laddove conferito in costanza con gli incarichi di cui al precedente n. 1);
14. incarico di componente di Gruppo di lavoro coinvolgente personale di più strutture o altri incarichi conferiti dal Rettore o dal Direttore Generale, dal Senato Accademico o dal Consiglio di Amministrazione con atto formale. Punti 0,27 per incarico e fino ad un massimo di punti 0,81 per anno.

Non sarà attribuito alcun punteggio per gli incarichi di referente amministrativo di procedimento.
In sede di presentazione dell'istanza il dipendente dovrà indicare gli estremi del provvedimento relativo a ciascun incarico formalizzato e certificherà gli incarichi ricevuti e potrà produrre anche copia dei provvedimenti di attribuzione degli incarichi mediante *upload* degli stessi. Laddove, in caso di autocertificazione - che verrà sottoposta a controllo secondo le modalità previste dall'articolo 43 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 - e in assenza di *upload* del documento, gli estremi del provvedimento indicati dal dipendente risultassero errati, il titolo non sarà valutato.

c) Qualità della prestazione individuale

La qualità della prestazione individuale è 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, è 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 fa 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.

In caso di assenza prolungata per l'intero anno si utilizza la media della categoria di appartenenza.

d) Anzianità di servizio

L'Ufficio Personale tecnico-amministrativo attesta 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 è 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 anche con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Sarà attribuito un punteggio così determinato:

- cat. B

punti 0,35 per ogni anno di anzianità di servizio;
punti 1,5 per ogni anno, eccedente il biennio richiesto quale requisito di partecipazione alla selezione, di permanenza nella posizione economica di appartenenza, sino ad un massimo di punti 9;
Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 20.

- cat. C/D

punti 0,27 per ogni anno di anzianità di servizio;
punti 1 per ogni anno, eccedente il biennio richiesto quale requisito di partecipazione alla selezione, di permanenza nella posizione economica di appartenenza, sino ad un massimo di punti 6;
Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 15.

- cat. EP

sarà valutato il solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite;
punti 0,35 per ogni anno di anzianità di servizio;
punti 0,5 per ogni anno, eccedente il biennio richiesto quale requisito di partecipazione alla selezione, di permanenza nella posizione economica di appartenenza, sino ad un massimo di punti 3;
Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 10.

Le frazioni di anno superiori a sei mesi sono considerate pari ad un anno ai soli fini del calcolo dell'anzianità di servizio.

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 e produrne copia mediante *upload* degli stessi. Laddove, in caso di autocertificazione - che verrà sottoposta a controllo secondo le modalità previste dall'articolo 43 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 - e in assenza di *upload* del documento, gli estremi del provvedimento indicati dal dipendente risultassero errati, 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. 2,00;
Laurea triennale.....p. 1,20;
Laurea magistrale e/o specialistica (non cumulabile con la laurea triennale) .....p. 2,00.

Non sarà comunque valutato uno dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria come specificato nella Tabella A annessa al CCNL del 16/10/2008 e tutti quelli di rango inferiore. Per ogni dipendente e per ciascuna categoria di titoli sarà valutato con il predetto punteggio solo un titolo di studio; gli ulteriori titoli saranno valutati con l'attribuzione di punti 0,50 per ciascuno di essi.

Abilitazione per iscrizione ad Albi professionali.....p. 1,5,
per una ulteriore abilitazione ad Albi professionali.....p. 0,5.
Punteggio massimo per il presente titolo punti 2.

Abilitazione all'insegnamento o Abilitazione Scientifica Nazionale in corso di validità.....p. 0,5
Punteggio massimo per il presente titolo punti 1.

Altre abilitazioni.....p. 0,10
Punteggio massimo per il presente titolo punti 0,20.

I seguenti titoli saranno valutati, senza limitazione temporale, complessivamente fino ad un massimo di punti 2,5 :

Dottorato di Ricerca.....p. 1,50 (max n.1 titolo);
Corsi di perfezionamento universitari .....p. 0,30 (max n. 2 titoli);
Corsi di Specializzazione universitari .....(per anno) ...p. 0,50 (max n. 1 titolo).

Master universitari di I e II livello (sino ad un massimo di p. 1,5):

1. annuale di I livello..... p. 0,40; annuale di II livello .....p. 0,50;
2. biennale di I livello..... p. 0,80; biennale di II livello.....p.1,00;

Certificazioni linguistiche ed informatiche riconosciute a livello nazionale e internazionale in corso di validità (ECDL, FIRST, DELF, ecc) ..... per ogni certificazione p. 0,20 sino ad un massimo di p. 0,80.

Nei titoli professionali saranno valutati, limitatamente al periodo cui si riferisce la rilevazione degli indicatori, come indicato al comma 2 del presente articolo:

<u>Per le categorie B/C/D</u>

- pubblicazioni ..... fino a p. 0,60 per anno;
  - monografia:.....p. 0,50;
  - capitoli di libri/articoli su riviste con ISSN: .....p. 0,30;
  - abstract/paper/note a sentenza pubblicate su riviste con ISSN: ..p. 0,20;
  - altre forme semplificate di pubblicazione:..... p. 0,10 (max n. 2 titoli per anno);
- attività di docenza..... fino a p. 0,40 per anno;
  - per ogni ora di docenza.....p. 0,05;
- relazioni a convegni (non incluse nell'abstract)..... p. 0,10 e fino a p. 0,20 per anno;

  Le pubblicazioni, le attività di docenza e le relazioni a convegni devono essere attinenti alle attività istituzionali dell'Università.

Per la categoria EP:

- pubblicazioni ..... fino a p. 0,80 per anno;
  - monografia:.....p. 0,50;
  - capitoli di libri/articoli su riviste con ISSN: .....p. 0,30;
  - abstract/paper/note a sentenza pubblicate su riviste con ISSN: ..p. 0,20;
  - altre forme semplificate di pubblicazione:..... p. 0,10 (max n. 2 titoli per anno);
- attività di docenza..... fino a p. 0,60 per anno;
  - per ogni ora di docenza.....p. 0,05;
- relazioni a convegni (non incluse nell'abstract)..... p. 0,10 e fino a p. 0,30 per anno.

Le pubblicazioni, le attività di docenza e le relazioni a convegni devono essere attinenti alle attività istituzionali dell'Università.
Le pubblicazioni dovranno essere depositate secondo la normativa vigente.

ART. 6 - RISORSE FINANZIARIE

La spesa relativa alla progressione alla posizione economica immediatamente superiore di cui trattasi è a carico del *"Fondo risorse decentrate"* ex art. 64 del CCNL del 19/4/2018 per il personale appartenente alle categorie B/C/D e del "*Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP*" ex art. 66 del medesimo CCNL per il personale appartenente alla categoria EP.
La progressione economica all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate in ciascuno degli anni di vigenza del presente Accordo.
Le parti, tenuto conto che i differenziali retributivi conseguenti ai passaggi alla posizione economica superiore devono essere finanziati con risorse certe e stabili iscritte nei corrispondenti fondi per il trattamento accessorio degli anni di riferimento (*"Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D"* e "*Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP*"), concordano di destinare al finanziamento della progressione economica orizzontale di cui al presente Contratto le seguenti risorse finanziarie:

a. per il personale tecnico amministrativo delle categorie B/C/D:
   - gli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale delle categorie B/C/D cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO;
   - il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria del personale delle categorie B/C/D cessato definitivamente dal servizio o passato a categoria superiore nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO;
b. per il personale tecnico amministrativo della categoria EP:
   - gli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale della categoria EP cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO;
   - il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria del personale della categoria EP cessato definitivamente dal servizio o passato a categoria superiore nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO;

Le parti prendono atto che nel corso del 2017 non c'è stata alcuna cessazione di personale della categoria EP, per cui le risorse finanziarie da destinare, per l'anno 2018, alla progressione economica orizzontale per il personale della categoria EP sono pari a zero.

Le predette risorse finanziarie saranno utilizzate per la copertura della spesa prevista fino alla data del 31 dicembre di ciascun anno.
Nell'ambito delle predette risorse finanziarie, le somme disponibili vengono destinate, per il personale delle categorie B-C-D, in proporzione al numero dei partecipanti ammessi per ciascuna categoria di riferimento (B, C, D) ed area di appartenenza calcolate sul totale dei partecipanti ammessi. 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 residuassero 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, verranno destinate al "*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*" dell'esercizio finanziario successivo, ferma restando la specifica finalizzazione già definita, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16/10/2008.
Per il personale della categoria EP, le somme disponibili sono assegnate in maniera indistinta alla categoria, senza fare riferimento all'area di appartenenza degli eventuali partecipanti.
All'esito della procedura di selezione, le eventuali economie che residuassero verranno destinate al "*Fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP*" dell'esercizio finanziario successivo, ferma restando la specifica finalizzazione già definita, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16/10/2008.
Le somme destinate al finanziamento della PEO di ciascun anno saranno portate in detrazione dai rispettivi Fondi (Fondo ex art. 63 e Fondo ex art. 65 CCNL del 19/04/2018) secondo le disposizioni di legge.

ART. 7 - GRADUATORIE

La Commissione di cui all'art. 4 concluderà i propri lavori formulando una graduatoria per ciascuna categoria ed area di appartenenza (per il solo personale appartenente alle categorie B, C e D), in base al punteggio conseguito da ogni candidato.
Per il personale della categoria EP, la Commissione formulerà una graduatoria unica in base al punteggio conseguito da ogni candidato comprendente tutto il personale della categoria EP senza distinzione in aree.
In caso di parità di punteggio nella singola graduatoria, costituirà titolo preferenziale per il passaggio alla posizione economica superiore, in ordine di enunciazione: la maggiore anzianità nella posizione economica, la maggiore anzianità di servizio e la maggiore età anagrafica del dipendente.
Gli atti della procedura selettiva, approvati dal Direttore Generale, saranno oggetto di pubblicazione.

ART. 8 – RICORSI

Avverso gli atti della procedura di selezione e le graduatorie potrà essere formulata, entro il termine di 30 giorni dalla pubblicazione degli esiti, istanza di riesame con obbligo di risposta da parte

dell'Amministrazione entro i 30 giorni successivi. Sono, altresì, ammessi i rimedi amministrativi e giurisdizionali consentiti dall'ordinamento.

Art. 9 – NORME FINALI

Il presente Contratto ha validità triennale, fatta salva la necessità di una sua modifica a seguito dell'intervento di nuove disposizioni dettate da successivo CCNL di comparto o da nuove disposizioni normative in materia nonché a richiesta di una delle delegazioni trattanti che dovrà pervenire entro e non oltre il 31 marzo di ciascun anno.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Lo scrivente Manfredi De Pascalis, RSU COBAS UNISALENTO, dichiara di sottoscrivere il CCI per la determinazione dei criteri generali per le PEO – triennio 2018/2020 – per spirito di responsabilità al fine di non arrecare pregiudizio ai lavoratori dell'Università del Salento. Pregiudizio che deriverebbe da ulteriori ritardi nello svolgimento delle procedure che devono necessariamente concludersi entro il 31.12.2018, pena la perdita di un anno di aumenti retributivi riconosciuti a far data dall'1.1.2018 a tutti i vincitori della selezione.

Non si può, tuttavia, non esprimere a verbale il proprio dissenso, innanzitutto, per non aver sottoposto la bozza di Contratto, per giunta valido per un triennio, all'approvazione dei lavoratori e poi su alcuni punti dello stesso Contratto. Si rilevano, infatti, elementi di evidente discriminazione nei confronti dei lavoratori transitati nei ruoli dell'Università del Salento per mobilità da altre PP.AA. per i quali è addirittura preclusa la partecipazione alla selezione pur avendo diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio ai sensi del C.C..

Così come potrebbero addirittura rilevarsi elementi di incostituzionalità nella clausola che esclude l'arricchimento professionale derivante da incarichi di responsabilità svolti presso Università diverse da quella del Salento.

Non si condivide la scelta, inizialmente adottata da entrambe le parti, pubblica e sindacale, di non parametrare la valutazione degli incarichi di responsabilità, di cui al punto b/1 dell'art. 5 del CCI, in relazione al regime di impegno di lavoro (tempo pieno – tempo parziale).

Si ritiene di dubbia legittimità il calcolo dell'anzianità di servizio laddove viene, di fatto, preclusa la possibilità concreta di conseguire il massimo punteggio previsto per questa voce dal CCNL del comparto Università tuttora vigente.

Lo scrivente, in ogni caso, dà atto al Delegato del Rettore al Personale e al Direttore Generale di aver dimostrato maggiore sensibilità rispetto ai punti sopra evidenziati.

Lecce, 17 settembre 2018

f.to Manfredi De Pascalis

RSU COBAS UNISALENTO