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 - TRIENNIO 2018/2020"

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 17/9/2018
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2018/2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore: prof. Rossano Adorno Direttore Generale: dott. Donato De Benedetto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU ed OO.SS.: FLC-CGIL – CISL/Scuola – FED. UIL Scuola RUA - FED. GILDA UNAMS – SNALS/CONFSAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC-CGIL
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 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 CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018.

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

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.**	Le risorse che verranno utilizzate per il finanziamento dell'Accordo di cui trattasi, saranno iscritte nel "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" e nel "Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP" per ciascun anno di vigenza del contratto medesimo. È stata richiesta la certificazione all'Organo di controllo interno con nota prot. n. 91510 del 21/09/2018.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/1/2018 e con D.D. n. 50 dell'8/2/2018 è stato approvato il Piano integrato Università del Salento 2018-2020.
		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 2016, pubblicato il 25/06/2018.
Eventuali osservazioni		

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

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'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 il triennio 2018/2020, in attuazione di quanto stabilito 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.

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 c.d. "Decreto Brunetta" si inserisce la previsione contrattuale [art. 42, comma 3, lett. c), del CCNL di comparto, sottoscritto il 19/4/2018], che stabilisce che la contrattazione integrativa si svolge anche sui criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

Art. 1 - OBIETTIVI

L'articolo individua i criteri generali per le procedure selettive relative alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria (PEO) per il triennio 2018/2020, ai fini giuridici ed economici.
L'Accordo tiene conto 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 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

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 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.
L'Accordo recepisce quanto previsto dal CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018, che 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. Per tali posizioni economiche apicali l'inquadramento avrà decorrenza - per il solo anno 2018 - a far data dal 01/04/2018. Tanto anche alla luce di quanto chiarito dall'ARAN con parere reso all'Università degli Studi di Napoli Federico II, con nota prot. n. 14064 del 23/07/2018, e all'Università degli Studi di Cagliari, con nota prot. n. 14583 del 30/07/2018.

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 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 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.
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.

ART. 5 - CRITERI DI SELEZIONE

Con la presente disposizione contrattuale le parti concordano che la selezione ai fini della progressione economica sarà effettuata tenendo conto degli indicatori di ponderazione già individuati dall'art. 82 del CCNL del 16/10/2008 e di seguito elencati:

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 di ciascun lavoratore 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 dovrà essere 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

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, che dovranno essere graduati dall'Amministrazione entro un punteggio minimo e massimo fissato dalla stessa disposizione contrattuale in commento, rientrano 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;

Ai fini della graduazione degli incarichi di cui sopra, l'Amministrazione avrà 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.

La disposizione contrattuale in esame stabilisce, inoltre, che 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, si fa riferimento al 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.

Nel caso in cui un dipendente sia stato assente per l'intero anno, la disposizione contrattuale prevede che si debba utilizzare in questo caso la media della categoria di appartenenza.

d) Anzianità di servizio

L'anzianità del servizio prestato da ciascun dipendente dovrà essere attestata dell'Ufficio Personale tecnico-amministrativo. In attuazione di quanto disposto dall'art. 82, comma 2, lett. d) del CCNL del 16/10/2008, 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 in corrispondenza di ciascuna categoria contrattuale:

- 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

L'Accordo prevede che 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 dell'articolo in commento:

Per le categorie B/C/D

- 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;

La disposizione contrattuale prevede che 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.

La disposizione contrattuale prevede che 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

Con il presente articolo le parti negoziali convengono che 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 disposizione contrattuale in commento stabilisce anche che 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 dell'Accordo in questione (Triennio 2018/2020); tanto in conformità alla previsione di cui all'art. 79, comma 5, del CCNL del 16/10/2008.
Atteso che il nuovo CCNL di comparto del 19/04/2018 ha chiarito che la copertura dei differenziali retribuitivi conseguenti alle progressioni economiche orizzontali realizzate deve essere garantita con risorse certe e stabili, iscritte nei Fondi per il trattamento accessorio di ciascun anno di riferimento, le delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa hanno individuato con il presente articolo le risorse da destinare al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria: la retribuzione individuale di anzianità (RIA) ed il differenziale liberati dal personale cessato dal servizio o passato a categoria superiore nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO.
Il testo contrattuale disciplina, poi, come devono essere ripartite le risorse disponibili, prevedendo che le stesse siano 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.
L'articolato prevede, inoltre, che all'esito del procedimento selettivo, le eventuali economie, che dovessero residuare 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, verrebbero 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 parti convengono che 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 dovessero residuare verrebbero 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.
L'Accordo prevede, inoltre, che 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), ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 193, della Legge n. 266/2005.

ART. 7 - GRADUATORIE

L'articolato 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 avanzare istanza di riesame, con obbligo di risposta da parte dell'Amministrazione, avverso gli atti della procedura di selezione e le graduatorie. L'articolato, oltre a prevedere i termini per il candidato e per l'Amministrazione, fa salvi, comunque, i rimedi amministrativi e giurisdizionali consentiti dall'ordinamento.

Art. 9 – NORME FINALI

L'articolato prevede una norma finale che sottolinea la validità triennale dell'Accordo, che deriva dal disposto dell'art. 7, comma 3, del CCNL del 19/04/2018. La stessa disposizione contrattuale di II livello, tuttavia, riconosce la possibilità, ove se ne ravvisi la necessità, di una modifica del testo contrattuale 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. L'Accordo fissa, comunque, al 31 marzo di ciascun anno il termine per le eventuali richieste di modifica avanzate dalle delegazioni trattanti.

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 – Triennio 2018/2020" si qualifica come *"contratto integrativo stralcio",* di tipo esclusivamente normativo, che disciplina il solo istituto contrattuale delle progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo.

Pertanto, il presente Accordo non quantifica le risorse finanziarie che, in base alle disposizioni normative vigenti, sono destinate al finanziamento di tale istituto, 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 all'interno della categoria; 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 delle categorie B/C/D 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 delle categorie B/C/D cessato definitivamente dal servizio o passato a categoria superiore nell'anno precedente a quello di riferimento di ciascuna procedura selettiva.

In sede di costituzione di ciascun Fondo accessorio, quindi, le predette risorse saranno destinate al finanziamento dell'Accordo di cui trattasi.

c) Effetti abrogativi impliciti

L'Accordo si applica ad un arco temporale ben definito (Triennio 2018/2020) ed esso succede al "*Contratto collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Anno 2017*", sottoscritto il 3/08/2017, che ha esplicato la propria efficacia limitatamente al solo 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 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 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 dall'art. 82 del CCNL del 16/10/2008, i quali sono stati più dettagliatamente declinati in sede decentrata, nel rispetto sempre del punteggio massimo attribuibile a ciascun indicatore, per come stabilito dai commi 3 e seguenti del precitato art. 82 del CCNL. L'art. 7 del contratto integrativo, inoltre, 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, 21/09/2018

IL DIRETTORE GENERALE
f.to dott. Donato De Benedetto

IL RETTORE
f.to prof. Vincenzo Zara