



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie**  
**Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo**  
**Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale**  
 Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
 Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
 Tel. 0832-293005/293221/295440

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Ipotesi di

**“CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO – ANNO 2024”**

### *Modulo I*

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	L'ipotesi di contratto integrativo è stata siglata il 23/10/2024.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):                      Delegato del Rettore: prof. Rossano Adorno                      Direttore Generale: dott. Donato De Benedetto</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):                      RSU ed OO.SS.: FLC-CGIL - CISL/FSUR - SNALS/CONFSAL -FED. GILDA UNAMS - ANIEF</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):                      OO.SS.: FLC-CGIL - SNALS/CONFSAL - ANIEF</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	L' "Accordo" disciplina i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per l'anno 2024 ai fini giuridici ed economici, secondo la disciplina dettata dall'art. 86 del CCNL del comparto Istruzione Ricerca del 18/01/2024, cui fanno rinvio sia l'art. 120, comma 2, lett. e) [per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ], sia l'art. 122, comma 1, lett. b) [per il personale dell'Area EP] del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 18/01/2024.



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie**  
**Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo**  
**Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale**  
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440

<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata richiesta al Collegio dei Revisori dei Conti la certificazione dell'ipotesi di contratto integrativo e della relazione illustrativa.</p> <p>Le risorse che verranno utilizzate per il finanziamento dell'Accordo di cui trattasi, sono iscritte nel "Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari" e nel "Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP", relativi all'anno 2024.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 29/1/2024 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026" dell'Università del Salento.</p> <p>È assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.</p>
		<p>La Relazione sulla performance 2023 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 100, in data 29/05/2024.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2023, in data 21/06/2024.</p> <p>La Relazione sulla performance 2024 non è ancora predisposta.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **Modulo II**

### **Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi – altre informazioni utili)**

#### **a) Illustrazione dell'articolato del contratto**

L'Ipotesi di contratto integrativo in questione è diretta a determinare i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per l'anno 2024 ai fini giuridici ed economici, secondo la disciplina dettata dall'art. 86 del CCNL del comparto Istruzione Ricerca del 18/01/2024, cui fanno rinvio sia l'art. 120, comma 2, lett. e) [per il personale



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie**  
**Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo**  
**Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale**  
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440

delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ], sia l'art. 122, comma 1, lett. b) [per il personale dell'Area EP], del medesimo CCNL del 18/01/2024.

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. 81, comma 3, lett. c), del CCNL di comparto, sottoscritto il 18/1/2024], che stabilisce che la contrattazione integrativa si svolge in merito all'integrazione ed alla ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree).

#### Art. 1 - OBIETTIVI

Ai sensi dell'art. 81, comma 3, lett. c) e d) del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 18/01/2024, il contratto integrativo è finalizzato a individuare i criteri generali per la definizione delle procedure selettive relative alla progressione economica all'interno di ciascuna Area per l'anno 2024, ai fini giuridici ed economici, secondo la disciplina dettata dall'art. 86 del CCNL.

L'Accordo tiene conto che le risorse finanziarie destinate alle progressioni economiche all'interno delle Aree, come determinate al successivo art. 6, sono utilizzate per l'attivazione di due separate procedure selettive riservate, rispettivamente, al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e al personale dell'Area EP.

#### Art. 2 – DISCIPLINA GENERALE

In base alla disciplina dettata dall'Accordo in esame, la progressione giuridica ed economica all'interno delle Aree avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo. Tale progressione determina l'attribuzione, nel corso della vita lavorativa, di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" - distintamente individuata per ciascuna Area del sistema di classificazione - come anche il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella stessa Area, sono stabiliti nella Tabella di cui all'Allegato G al CCNL del 18/01/2024.

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 18/1/2024), alla data del 31/12/2023, il seguente requisito:

- per le progressioni economiche delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, non aver beneficiato negli ultimi 4 anni di alcuna progressione economica nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
- per le progressioni economiche dell'Area delle Elevate Professionalità, non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.



Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 86 del CCNL del 18/01/2024, il contratto integrativo fissa una ulteriore condizione ai fini della partecipazione alle procedure selettive ivi disciplinate: l'assenza, negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g), CCNL del 18/01/2024, al rimprovero scritto.

Le parti hanno convenuto che il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna Area viene definito in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi, secondo quanto previsto dal successivo art. 6.

### Art. 3 – PROCEDURE SELETTIVE

L'articolo stabilisce che il Direttore Generale, con proprio decreto, indice le procedure selettive per la progressione all'interno delle Aree, tenendo conto dei criteri previsti dal successivo art. 4, in quanto specificativi degli indicatori di cui all'art. 86 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca - Triennio 2019/2021.

### ART. 4 - CRITERI DI SELEZIONE

L'articolato stabilisce i criteri selettivi ed il relativo punteggio per la progressione all'interno delle Aree, come di seguito elencati:

- A.** media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione: punti 45;
- B.** esperienza professionale maturata: punti 40;
- C.** capacità professionali: punti 15.

Le parti negoziali, in coerenza con il dettato contrattuale [art. 86, comma 2, lett. e), del CCNL del 18/01/2024], hanno convenuto che al criterio di cui alla precedente lettera A) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui alla precedente lettera B) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

Nell'articolato in questione le parti hanno stabilito, altresì, di effettuare la ponderazione dei predetti criteri come di seguito dettagliato:

- A. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite**, determinata in relazione alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ateneo. A tale criterio è attribuibile un punteggio massimo di 45 punti.

La qualità della prestazione individuale è attestata dal competente "Ufficio Organizzazione, Performance e Controllo di Gestione" dell'Amministrazione universitaria:

- per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, 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 ultimi tre anni, proporzionato al punteggio massimo attribuibile;
- per il personale dell'Area EP, si fa riferimento alla media dei punteggi conseguenti alla valutazione effettuata dal Direttore Generale in occasione della corrispondenza della



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie**  
**Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo**  
**Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale**  
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440

retribuzione di risultato degli ultimi tre anni, proporzionata al punteggio massimo attribuibile.

Le parti, in tale articolo, hanno stabilito che in caso di assenza prolungata per l'intero anno, con conseguente mancata valutazione della prestazione lavorativa, si utilizza la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite dal dipendente nel periodo di riferimento e che in nessun caso potranno essere considerate le valutazioni individuali conseguite nei periodi antecedenti all'ultimo inquadramento, in quanto già oggetto di valutazione.

**B. Esperienza professionale maturata:** in tale ambito è valutata l'esperienza professionale del dipendente, graduata in relazione alle competenze acquisite.

L'Ufficio Personale tecnico-amministrativo attesta l'anzianità del servizio prestato dai candidati. 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:

➤ Area degli Operatori:

- punti 1 per ogni anno di anzianità di servizio maturato;

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 35.

- ulteriori punti 0,3 per ogni anno di titolarità di funzione specialistica (indicatore riferito al periodo intercorrente tra la data dell'ultima progressione economica nell'Area/Categoria di appartenenza e il 31/12/2023);

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 5.

➤ Area dei Collaboratori:

- punti 1 per ogni anno di anzianità di servizio maturato;

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 30.

- ulteriori punti 0,8 per ogni anno di titolarità di Posizione Organizzativa;

- ulteriori punti 0,3 per ogni anno di titolarità di Funzione Specialistica;

(quest'ultimi due indicatori sono riferiti al periodo intercorrente tra la data dell'ultima progressione economica nell'Area/Categoria di appartenenza e il 31/12/2023)

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 10.

➤ Area dei Funzionari:

- punti 1 per ogni anno di anzianità di servizio maturato;

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 30

- ulteriori punti 0,8 per ogni anno di titolarità di Posizione Organizzativa;

- ulteriori punti 0,3 per ogni anno di titolarità di Funzione Specialistica;

(quest'ultimi due indicatori sono riferiti al periodo intercorrente tra la data dell'ultima progressione economica nell'Area/Categoria di appartenenza e il 31/12/2023)

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 10.

➤ Area delle Elevate Professionalità:

- punti 1 per ogni anno di anzianità di servizio maturato;

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 25;



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie  
Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo  
Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale  
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440

- ulteriori punti 1 per ogni anno di titolarità di Posizione Organizzativa (indicatore riferito al periodo intercorrente tra la data dell'ultima progressione economica nell'Area/Categoria di appartenenza e il 31/12/2023)

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 15.

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

### C. Capacità professionali acquisite:

A tale criterio è attribuibile complessivamente un punteggio massimo di 15 punti.

#### 1. Formazione certificata e pertinente: fino ad un massimo di 6 punti.

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 Formazione, 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.

#### 2. Arricchimento professionale: fino ad un massimo di 6 punti.

Saranno presi in considerazione, ad esclusione degli incarichi di Posizione Organizzativa e di Funzione Specialistica già valorizzati nel precedente criterio di valutazione, nella misura di un solo incarico per anno, unicamente gli incarichi formalizzati svolti presso l'Università del Salento, conferiti dal Rettore, dal Direttore Generale, dagli Organi di governo, dal Responsabile di struttura (Dirigente, Direttore di dipartimento o di centro) e dagli Organi collegiali di struttura.

Ai predetti incarichi saranno attribuiti i seguenti punteggi:

1. per gli incarichi conferiti dal Rettore, dal Direttore Generale e dagli Organi di governo, saranno attribuiti punti 1 per ogni incarico; nel caso di incarico avente durata pluriennale, questa deve essere opportunamente documentata ai fini della valutazione del titolo da parte della Commissione.
2. per gli incarichi conferiti dal Responsabile di struttura (Dirigente, Direttore di dipartimento o di centro) e dagli Organi collegiali di struttura, saranno attribuiti punti 0,5 per ogni incarico; nel caso di incarico avente durata pluriennale, questa deve essere opportunamente documentata ai fini della valutazione del titolo da parte della Commissione.

Per quanto attiene all'arricchimento professionale le parti hanno deciso, tra l'altro, di valutare, alternativamente agli incarichi di cui sopra, anche le pubblicazioni con codice ISSN o ISBN, con l'attribuzione di punti 0,25 per anno, avendo a riferimento l'anno di pubblicazione.

Nell'articolato è previsto che i titoli già presentati dal candidato negli anni precedenti, valutati positivamente, sono precaricati sulla piattaforma web utilizzata per la presentazione delle domande di partecipazione alla relativa procedura selettiva. Pertanto, la Commissione può, solo motivatamente,



escludere la valutazione del titolo o modificare il punteggio attribuito, anche se il titolo è stato collocato dal candidato in altra sezione.

### 3. Titoli professionali e culturali: fino ad un massimo di 3 punti.

Nell'articolato è previsto, inoltre, che uno stesso titolo non potrà essere valutato più di una volta nell'ambito della medesima procedura selettiva (all'interno della piattaforma web). 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.

**3.1** - I seguenti titoli saranno valutati senza limitazione temporale e sempreché siano stati conseguiti entro il 31 dicembre dell'anno antecedente l'anno di riferimento della PEO bandita (31/12/2023), secondo il seguente punteggio:

- Diploma di scuola media superiore.....p. 0,75;
- Diploma di Laurea v.o.....p. 1,00;
- Laurea triennale.....p. 0,60;
- Laurea magistrale e/o specialistica (non cumulabile con la laurea triennale) .....p. 1,00.

Non sarà comunque valutato uno dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno all'Area/Categoria come specificato nell'Allegato E del CCNL 2019/2021 del 18/01/2024 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 0,25 per ciascuno di essi.

**3.2** - È prevista anche la valutazione dell'Abilitazione per iscrizione ad Albi professionali eventualmente posseduta dal candidato con l'attribuzione di un punteggio pari a 0,75 punti. Il punteggio massimo attribuibile per il presente titolo è pari a 0,75 punti.

**3.3** - I seguenti titoli saranno valutati, senza limitazione temporale e sempreché siano stati conseguiti entro il 31/12/2023, complessivamente fino ad un massimo di punti 1,25:

Dottorato di Ricerca e Scuola di specializzazione

(Medica, Legale, Archeologica, ecc.) .....p. 0,75 (max n.1 titolo);

Corsi di perfezionamento universitari (istituiti ai sensi dell'art. 6 del DPR 162/1982) p. 0,15 (max n. 2 titoli);

Corsi di Specializzazione universitari .....(per anno) ...p. 0,25 (max n. 1 titolo).

Master universitari di I e II livello (sino ad un massimo di p. 0,75):

1. annuale di I livello..... p. 0,20; annuale di II livello .....p. 0,25;

2. biennale di I livello..... p. 0,40; biennale di II livello.....p.0,50;

Non sono valutabili i titoli rilasciati nell'ambito di Scuole Estive/Invernali.

Certificazioni linguistiche ed informatiche riconosciute a livello nazionale e internazionale in corso di validità (ECDL, FIRST, DELF, ecc) sono valutate con l'attribuzione, per ogni certificazione, di punti 0,10, sino ad un massimo di punti 0,40.

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



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie**  
**Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo**  
**Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale**  
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440

Per le Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari / cat. B/C/D

- incarico di attività di docenza, conferito esclusivamente con provvedimento del Rettore, del Direttore Generale o di Organi da loro delegati, svolto all'interno dell'orario di servizio:  
punti 0,05 per incarico fino a max punti 0,10 per anno;

Per l'Area delle Elevate Professionalità / categoria EP:

- incarico di attività di docenza, conferito esclusivamente con provvedimento del Rettore, del Direttore Generale o di Organi da loro delegati, svolto all'interno dell'orario di servizio:  
punti 0,05 per incarico fino a max punti 0,10 per anno.

**ART. 5 – PUNTEGGIO AGGIUNTIVO**

Le parti, sulla scorta di quanto viene demandato dal CCNL alla contrattazione di II livello, hanno deciso che, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento/Categoria da più di sei anni, venga attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui all'art. 4, comma 1, lettere B e C. Tale punteggio aggiuntivo è attribuito una sola volta al dipendente che abbia maturato il settimo anno alla data del 31/12/2023.

**ART. 6 – RISORSE FINANZIARIE**

Con il presente articolo le parti negoziali convengono che la spesa relativa alla progressione economica all'interno delle Aree è a carico del "*Fondo risorse decentrate personale delle Aree*" ex art. 119 del CCNL del 18/1/2024, per il personale appartenente alle Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari e del "*Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP*" ex art. 121 del medesimo CCNL, per il personale appartenente all'Area EP. Tenuto conto che la copertura finanziaria dei differenziali stipendiali attribuiti a seguito della progressione economica all'interno delle aree deve essere assicurata con risorse certe e stabili iscritte ai predetti Fondi accessori, le parti concordano di destinare al finanziamento della progressione economica le seguenti risorse:

- per il personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari:
  - gli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento della progressione economica;
  - il differenziale stipendiale liberato dal personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari cessato definitivamente dal servizio o dai dipendenti beneficiari di progressione verticale nell'anno precedente a quello di riferimento della progressione economica;
- per il personale tecnico amministrativo dell'Area Elevate Professionalità:
  - gli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale dell'Area Elevate Professionalità cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento della progressione economica;
  - il differenziale stipendiale liberato dal personale dell'Area Elevate Professionalità cessato definitivamente dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento della progressione economica.





**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie**  
**Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo**  
**Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale**  
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440

Nell'articolato, tra l'altro, si stabilisce il criterio di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, che avviene in proporzione al numero dei partecipanti ammessi per ciascuna Area di riferimento (Operatori, Collaboratori, Funzionari) e settori professionali di appartenenza, calcolate sul totale dei partecipanti ammessi alla procedura selettiva. Mentre, per il personale dell'Area EP, le somme disponibili sono assegnate in maniera indistinta all'Area, senza fare riferimento al settore professionale di appartenenza degli eventuali partecipanti.

Nell'articolo si sottolinea, infine, che le somme destinate al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree per l'anno 2024 saranno portate in detrazione dai rispettivi Fondi (Fondo ex art. 119 e Fondo ex art. 121 CCNL del 18/01/2024) secondo le disposizioni di legge.

#### **ART. 7 - GRADUATORIE**

L'articolato specifica la modalità di predisposizione delle graduatorie da parte della Commissione, la quale concluderà i propri lavori formulando una graduatoria per ciascuna Area e settore professionale di appartenenza, per i candidati delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in base al punteggio conseguito da ogni candidato.

Per quanto riguarda il personale dell'Area EP, la Commissione formulerà una graduatoria unica in base al punteggio conseguito da ogni candidato comprendente tutto il personale dell'Area EP, senza distinzione in settori professionali.

Nell'articolato vengono disciplinate anche le ipotesi di parità di punteggio nella singola graduatoria e definiti i titoli di preferenza.

Il contratto, inoltre, stabilisce che, in sede di individuazione degli aventi diritto all'attribuzione del "differenziale stipendiale", in base alle risorse finanziarie disponibili, si procederà all'applicazione del limite del 50%, di cui alla Circolare MEF n. 15/2019, calcolato sul totale degli aventi diritto ad accedere alla procedura selettiva. Tanto, al fine di garantire il carattere selettivo della relativa procedura, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009.

L'articolo in esame prevede ancora che, per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, l'attribuzione del numero dei passaggi effettuabili per ciascuna Area venga disposto sulla base del peso percentuale degli aventi diritto a partecipare di ciascuna Area, rispetto al totale degli aventi diritto a partecipare alla procedura di tutte le Aree; in tale modo viene definito il numero di "differenziali stipendiali" complessivamente attribuibili.

#### **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 relative graduatorie. Il riesame sarà effettuato dal Direttore Generale. 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 contiene una norma finale che stabilisce la durata del contratto (l'annualità 2024), rimandando, per tutto quanto non espressamente previsto dal contratto integrativo in commento, alle disposizioni del CCNL di comparto vigente.



UNIVERSITA' DEL SALENTO  
Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie  
Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo  
Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale  
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440

### *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 2024”, siglato il 23/10/2024, si qualifica come “*contratto integrativo stralcio*”, di tipo esclusivamente normativo, che disciplina il solo istituto contrattuale delle progressioni economiche all’interno delle aree 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 per l’anno 2024, quelle da destinare al finanziamento della progressione economica all’interno delle aree. Dette risorse sono rappresentate, sia per il personale delle aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari (risorse iscritte nel “*Fondo risorse decentrate personale delle aree*”), sia per il personale dell’area delle Elevate Professionalità (risorse iscritte nel “*Fondo risorse decentrate personale dell’area EP*”):

- dagli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale delle Aree *Operatori, Collaboratori e Funzionari* e dell’Area *Elevate Professionalità* cessato dal servizio nell’anno precedente a quello di riferimento della progressione economica;
- dal differenziale stipendiale liberato dal personale delle Aree *Operatori, Collaboratori e Funzionari* cessato definitivamente dal servizio o dai dipendenti beneficiari di progressione verticale nell’anno precedente a quello di riferimento della progressione economica;
- dal differenziale stipendiale liberato dal personale dell’Area *Elevate Professionalità* cessato definitivamente dal servizio nell’anno precedente a quello di riferimento della progressione economica.

Le somme destinate al finanziamento delle progressioni economiche all’interno delle Aree, come sopra individuate, saranno portate in detrazione dai rispettivi Fondi (Fondo ex art. 119 e Fondo ex art. 121 CCNL del 18/01/2024) secondo le disposizioni di legge.

### *c) Effetti abrogativi impliciti*

L’Accordo si applica ad un arco temporale ben definito (anno 2024) 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 – Triennio 2021/2023*”, sottoscritto il 12/10/2021, che ha esplicitato la propria efficacia limitatamente al predetto triennio.

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

L’istituto delle progressioni economiche disciplinato dal presente “Accordo” è riconducibile nell’ambito degli strumenti finalizzati a premiare il merito e le professionalità di cui al Titolo III del



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie**  
**Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo**  
**Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale**  
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440

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, il Contratto fa riferimento, per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, alla media del "Punteggio totale assegnato" su ogni scheda in occasione della valutazione della performance individuale e/o organizzativa degli ultimi tre anni, proporzionato al punteggio massimo attribuibile; mentre, per il personale dell'Area EP, si fa riferimento alla media dei punteggi conseguenti alla valutazione effettuata dal Direttore Generale in occasione della corrispondenza della retribuzione di risultato degli ultimi tre anni, proporzionata al punteggio massimo attribuibile.

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

L'Accordo in esame prevede l'attribuzione della progressione economica attraverso un meccanismo selettivo che fa riferimento ai criteri previsti dall'art. 4 del testo contrattuale, in quanto specificativi degli indicatori di cui all'art. 86 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca - Triennio 2019/2021. L'art. 7 del contratto integrativo, inoltre, prevede la formulazione di apposite graduatorie per ciascuna Area e settore professionale di appartenenza, per i candidati delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in base al punteggio conseguito da ogni candidato, mentre per quanto riguarda il personale dell'Area EP, esso prevede la formulazione di una graduatoria unica, in base al punteggio conseguito da ogni candidato e comprendente tutto il personale dell'Area EP, senza distinzione in settori professionali.

Peraltro, il carattere selettivo della procedura scaturisce anche dal fatto che l'attribuzione del differenziale stipendiale 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*". In ottemperanza a quanto previsto da detta disposizione normativa, il Contratto integrativo, sempre all'art. 7, stabilisce anche che, in sede di individuazione degli aventi diritto all'attribuzione del "differenziale stipendiale", sulla base delle risorse finanziarie disponibili, si procederà comunque all'applicazione del limite del 50%, di cui alla Circolare MEF n. 15/2019, secondo il quale le progressioni economiche, dovendosi riferire ad una quota limitata di dipendenti, non possono interessare più del 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura selettiva.

*f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Con la sottoscrizione della presente ipotesi di Contratto integrativo, le parti negoziali hanno inteso dare piena attuazione all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree, in linea con le previsioni normative e contrattuali. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, nella misura in cui rende possibile remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai lavoratori nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, nonché valorizzare i risultati conseguiti dagli stessi e rilevati dal sistema di valutazione dell'Ateneo, consente di attestare che l'Accordo in questione 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.



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie**  
**Area Sviluppo Professionale e Benessere organizzativo**  
**Ufficio Relazioni Sindacali e Welfare aziendale**  
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440

n. 150/2009. Inoltre, il conseguimento del "differenziale stipendiale" a seguito del superamento di procedure selettive, sulla base del possesso di specifiche categorie di titoli attestanti la professionalità e le competenze acquisite dai dipendenti, contribuisce a rafforzare la motivazione al lavoro, l'impegno e il rendimento del singolo lavoratore.

**IL RETTORE**  
(Prof. Fabio Pollice)