



“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2020”

In data **30 luglio 2021**, presso l’Università del Salento, la Delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti collettivi integrativi e composta da:

Prof. Rossano Ivan Adorno – Delegato del Rettore: f.to Rossano Adorno

Dott. Donato De Benedetto - Direttore Generale: f.to Donato De Benedetto

e la Delegazione sindacale abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti collettivi integrativi, composta dalle seguenti Organizzazioni sindacali:

R.S.U.

Dott. Candela Giovanni _____

Avv. Cuna Andrea: f.to Andrea Cuna

Dott. De Pascalis Manfredi: f.to Manfredi De Pascalis

Dott.ssa Ingrosso M. Daniela _____

Sig.ra Mercuri Angela: f.to Angela Mercuri

Dott.ssa Occhilupo Marilena: f.to Marilena Occhilupo

Dott. Sozzo Marcello: f.to Marcello Sozzo

Dott.ssa Spagnolo Paola: f.to Paola Spagnolo

Dott.ssa Verdaguer M. Eugenia: f.to M. E. Vadaguer

Organizzazioni Sindacali di Categoria

FLC-CGIL: f.to Giuseppe Taccarelli

CISL/FSUR _____

FED. UIL Scuola RUA: f.to Tiziano Margiotta

FED. GILDA UNAMS: f.to Marianna Carlino

SNALS CONFSA _____

PREMESSA

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 (*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) 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 l’art. 67, comma 5, della Legge 6/8/2008, n. 133;

VISTO il CCNL del personale del comparto Università, sottoscritto il 16/10/2008;



Università del Salento

VISTO il D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 (*Attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*);

VISTO il CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 210 del 27/11/2020, con cui è stato approvato il “Fondo risorse decentrate per le categorie B/C/D – Anno 2020”, per un importo di € 660.221,51 (Fondo disponibile) - oltre gli oneri a carico dell’Ente - a cui si aggiungono, ai fini della quantificazione giuridica del Fondo medesimo, le risorse temporaneamente allocate all’esterno dello stesso, pari ad € 1.328.966,93 (oltre gli oneri a carico dell’Ente);

VISTA la Relazione tecnico finanziaria al “Fondo risorse decentrate per le categorie B/C/D – Anno 2020”, in data 3/11/2020, come integrata in data 21/5/2021 (*Modulo II*), redatta secondo gli schemi standard diramati dal Ministero dell’Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19/7/2012, la quale è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 10 del 20/11/2020 e con verbale n. 7 del 5/07/2021, relativamente al *Modulo II*;

VISTA l’ipotesi di “*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2020*”, siglata dalle Delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa, in data 21/5/2021;

VISTA la Relazione illustrativa, in data 24/5/2021, a corredo del precitato contratto integrativo, redatta secondo gli schemi standard diramati dal Ministero dell’Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19/7/2012, la quale è stata trasmessa, unitamente alla citata ipotesi di Accordo integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 78613 del 24/5/2021 per gli adempimenti di cui all’art. 40-bis del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e all’art. 7 del CCNL di comparto del 19/4/2018;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 142 del 29/6/2021, con cui è stata autorizzata la Delegazione datoriale alla sottoscrizione del “*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2020*”, nel testo concordato in data 21/5/2021 ed è stata autorizzata la relativa spesa, subordinatamente all’acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti,

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 7 del 5/07/2021, ha effettuato, ai sensi dell’art. 40-bis, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, rilasciando parere favorevole;

convengono di stipulare il

“*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2020*”, nel testo sottoscritto il 21/5/2021, allegato al presente atto di cui diviene parte integrante.



SIGLATA IL 21/05/2021

Ipotesi di
“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2020”

ART. 1 - FINALITA’

Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo delle categorie B, C e D, in servizio presso l’Università del Salento, con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, ed è finalizzato a corrispondere il trattamento economico accessorio sulla base della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa. L’accordo, quindi, disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse iscritte al “*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*” (di seguito “Fondo”), relativo all’anno 2020, in ossequio a quanto stabilito dall’art. 64 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018 e dalle altre disposizioni contrattuali ancora vigenti ai sensi dell’art. 1, comma 10, del medesimo CCNL.

ART. 2 - DURATA E DECORRENZA

Il presente contratto concerne l’annualità 2020.

ART. 3 – COSTITUZIONE FONDO

Ai sensi dell’art. 63 del CCNL del 19/04/2018, il “*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*” di cui al presente contratto è stato determinato nel suo ammontare con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 210, in data 27/11/2020, per un importo di € **660.221,51** (Fondo), oltre gli oneri a carico dell’ente, ed è destinato agli utilizzi di cui all’art. 64 del medesimo CCNL.

Le parti prendono atto che, in attuazione di quanto disposto dall’art. 6 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*”, sottoscritto il 26/09/2018, la quota del Fondo destinata, per l’anno 2020, al finanziamento delle PEO (€ **62.084,84**) non può essere utilizzata per il finanziamento delle altre utilizzazioni disciplinate dal presente contratto.

Analogamente sono indisponibili gli “Incentivi per attività di progettazione”, pari ad € **12.595,29**, iscritti al Fondo al solo fine di darne evidenza contabile.

Art. 4 – ISTITUTI CON RISORSE VINCOLATE

A) “Indennità accessoria mensile”

Le parti convengono che le risorse da attribuire al personale delle categorie B/C/D a titolo di “Indennità accessoria mensile” - confermata dal comma 5 dell’art. 64, del CCNL del 19/04/2018 - da



Università del Salento

erogare per le mensilità relative ai mesi da gennaio a giugno 2020, ammontano ad € **270.000,00**, come nell'annualità precedente. Dette risorse sono comunque corrisposte fino a completo esaurimento della precitata somma.

L'indennità in questione è corrisposta, nella misura di € 90,00 mensili, secondo la disciplina di cui all' "Accordo collettivo integrativo stralcio per l'istituzione dell'indennità accessoria mensile prevista dall'art. 41, comma 4, del CCNL del 27/01/2005", sottoscritto il 01/06/2007.

B) Indennità di responsabilità per il personale della categoria D (art. 91, comma 1, CCNL 16/10/2008)

In applicazione dell'art. 64, comma 1, del CCNL del 19/04/2018, tenuto conto delle risorse destinate agli incarichi di responsabilità del personale della categoria D nell'annualità precedente, le parti convengono che l' "Indennità di responsabilità per il personale della categoria D", volta ad incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità del personale che ne è titolare, ammonta a € **95.000,00**. Detta somma è utilizzata per incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità e viene ripartita tra queste in modo da assicurare che l'importo medio dell'indennità attribuita alle funzioni specialistiche sia pari ad un quarto dell'importo medio dell'indennità attribuita alle posizioni organizzative.

Le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità da incentivare sono quelle individuate dal Direttore Generale con proprio provvedimento, di cui sarà data informativa alle Rappresentanze sindacali di Ateneo. A dette posizioni è correlata una indennità accessoria di importo variabile corrisposta proporzionalmente, in ragione delle risorse disponibili.

I criteri generali per la correlazione della "Indennità di responsabilità" alle **posizioni organizzative** sono:

- a) il livello di responsabilità e complessità delle competenze attribuite;
- b) la specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Ai fini della graduazione dei criteri di cui trattasi sono determinati i sottoelencati indicatori:

<i>Responsabilità dei procedimenti in carico dell'Ufficio</i>
<i>Livello di complessità gestionale e tecnico amministrativa</i>
<i>Responsabilità diretta nel disporre le liquidazioni e sottoscrizioni di atti con rilevanza esterna</i>
<i>Livello di articolazione della struttura</i>

L'ammontare della "Indennità di responsabilità" da correlare alle **funzioni specialistiche e di responsabilità** è determinato dividendo le risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionalmente alla durata dell'incarico.

La "Indennità di responsabilità" è corrisposta per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di svolgimento dell'incarico. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono assimilate al mese intero. Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, al personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale non si applica alcuna riduzione percentuale della "Indennità di responsabilità", a prescindere dal regime orario adottato.



Università del Salento

Nel caso in cui al dipendente titolare di “Indennità di responsabilità” sia conferito un ulteriore incarico, viene riconosciuto solo l’incentivo relativo all’incarico di originaria titolarità.

Il conferimento di incarichi di cui al presente articolo non comporta progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari per il dipendente che ne è titolare.

ART. 5 - BUDGET DI RISERVA

Le parti concordano di accantonare la somma di € **2.000,00** per ristorare l’eventuale accoglimento di ricorsi proposti da dipendenti con riferimento alla valutazione della performance o ad altri istituti disciplinati dal presente contratto.

In caso di ricorsi e nelle more della decisione degli stessi, i compensi spettanti al personale tecnico amministrativo, così come determinati nel prospetto di ripartizione, rimarranno invariati e potranno, quindi, essere liquidati.

Eventuali economie nell’utilizzo del presente budget saranno riportate nel “Fondo” dell’anno successivo.

ART. 6 FONDO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le risorse del Fondo che residuano per la contrattazione integrativa, determinate al netto di quanto già stanziato ai sensi dei precedenti articoli, costituisce il **Fondo disponibile (FD)**, pari ad € **218.541,38**.

Le parti convengono di destinare, secondo la disciplina di cui agli articoli che seguono, il **Fondo disponibile** per i sotto indicati utilizzi:

- Indennità di responsabilità per il personale della categoria C;
- Indennità di guida;
- Indennità per servizio prestato durante la chiusura delle strutture universitarie;
- Indennità di disagio per pronta disponibilità;
- Indennità di rischio di infezione da agenti biologici (COVID-19);
- Indennità D.P.O. e Auditor interno;
- Performance organizzativa: almeno il 30% delle risorse variabili, come previsto dal Fondo di cui all’art. 64, comma 3, CCNL;
- Performance individuale e Differenziazione Premi.

ART. 7 - Indennità di responsabilità per il personale della categoria C (art. 91, comma 1, CCNL 16/10/2008)

L’ammontare della “Indennità di responsabilità” per il personale della categoria C, volta ad incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità del personale che ne è titolare, è determinata in € **22.000,00**. Detta somma è utilizzata per incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità e viene ripartita tra queste in modo da assicurare che l’importo medio dell’indennità attribuita alle funzioni specialistiche sia pari ad un quarto dell’importo medio dell’indennità attribuita alle posizioni organizzative.



Università del Salento

Le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da incentivare sono quelle individuate dal Direttore Generale con proprio provvedimento, di cui sarà data informativa alle Rappresentanze sindacali di Ateneo. A dette posizioni è correlata una indennità accessoria di importo variabile corrisposta proporzionalmente, in ragione delle risorse disponibili.

I criteri generali per la correlazione della “Indennità di responsabilità” alle **posizioni organizzative** sono:

- a) il livello di responsabilità e complessità delle competenze attribuite;
- b) la specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Ai fini della graduazione dei criteri di cui trattasi sono determinati i sottoelencati indicatori:

<i>Responsabilità dei procedimenti in carico dell'Ufficio</i>
<i>Livello di complessità gestionale e tecnico amministrativa</i>
<i>Responsabilità diretta nel disporre le liquidazioni e sottoscrizioni di atti con rilevanza esterna</i>
<i>Livello di articolazione della struttura</i>

La “Indennità di responsabilità” da correlare alle **funzioni specialistiche e di responsabilità** è determinata dividendo le risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionalmente alla durata dell'incarico.

La “Indennità di responsabilità” è corrisposta per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di svolgimento dell'incarico. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono assimilate al mese intero. Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, al personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale non si applica alcuna riduzione percentuale della “Indennità di responsabilità”, a prescindere dal regime orario adottato.

Nel caso in cui al dipendente titolare di “Indennità di responsabilità” sia conferito un ulteriore incarico, viene riconosciuto solo l'incentivo relativo all'incarico di originaria titolarità.

Il conferimento di incarichi di cui al presente articolo non comporta progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari per il dipendente che ne è titolare.

REMUNERAZIONE DI COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI (art. 64, comma 2, lett. c, del CCNL 19/4/2018)

ART. 8 - CORRESPONSIONE DELLA “INDENNITA’ DI GUIDA”

Atteso che la limitatezza delle risorse iscritte al “Fondo” ha imposto la rideterminazione dello stanziamento previsto per il presente istituto, le parti ritengono che gli importi previsti dall’ “*Accordo integrativo stralcio per l'erogazione della indennità di guida al personale addetto con provvedimento formale alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione*”, sottoscritto il 10/05/2010, siano rideterminati.



Università del Salento

Tanto premesso, gli importi mensili della **“Indennità di guida”** (corrisposta per 12 mensilità) di cui agli artt. 3), 4) e 5) del citato contratto collettivo integrativo sono così proporzionalmente rideterminati:

- € 204,40 per i servizi esclusivi di rappresentanza;
- € 131,40 per i servizi occasionali di rappresentanza;
- € 94,90 per i servizi postali e di trasporto.

Le parti convengono che, qualora la somma stanziata per l'utilizzo di cui al presente articolo, pari ad **€ 6.483,00**, dovesse risultare superiore alle necessità, in ragione della dinamica retributiva, le somme in eccesso torneranno nella disponibilità del “Fondo” per essere destinate agli istituti contrattuali di cui all'art. 14.

ART. 9 - “INDENNITA’ PER SERVIZIO PRESTATO DURANTE LA CHIUSURA DELLE STRUTTURE UNIVERSITARIE”

Le parti convengono di destinare la somma di **€ 5.000,00** a titolo di **“Indennità per servizio prestato durante la chiusura delle strutture universitarie”**, che viene corrisposta in base ai giorni di effettiva presenza in sede, secondo le modalità di seguito riportate.

Nel periodo di chiusura estiva ed invernale delle strutture universitarie, sarà riconosciuta una indennità pari ad € 30,00/giorno, per un massimo di n. 1 unità per ciascun ufficio per il quale è stata disposta dal Direttore Generale l'apertura nel predetto periodo.

L'indennità di cui al presente articolo è incompatibile con l'indennità riconosciuta ai titolari di Posizione Organizzativa.

Art. 10 - INDENNITA’ DI DISAGIO PER PRONTA DISPONIBILITA’

Le parti convengono di destinare la somma di **€ 1.500,00** a titolo di **“Indennità di disagio per pronta disponibilità”**, che viene riconosciuta alle unità di personale che, solo e soltanto su richiesta documentata della Direzione Generale e/o dei Dirigenti, sono richiamate in servizio per effettuare interventi improcrastinabili ed imprevedibili necessari ad assicurare l'efficienza degli impianti tecnici/tecnologici e la loro sicurezza o per lo svolgimento di attività amministrative improcrastinabili e che rivestono carattere di urgenza, durante le ore di chiusura delle strutture universitarie e/o al di fuori dell'orario di servizio del lavoratore richiamato.

L'indennità, finalizzata a ristorare il disagio sopportato dall'unità di personale necessitata a rientrare in servizio, è fissata in € 50,00 per ogni singola chiamata della singola unità di personale.

In aggiunta all'indennità di cui trattasi, all'unità di personale chiamata ad intervenire vanno riconosciute le ore di servizio prestate durante l'intervento, parametrando alla quota oraria di lavoro straordinario riferita alla categoria di appartenenza.

Le modalità operative per l'espletamento degli interventi in caso di necessità restano di competenza della Direzione Generale.



Art. 11 - INDENNITA' DI RISCHIO DI INFEZIONE DA AGENTI BIOLOGICI (COVID 19)

Le parti, anche in considerazione di quanto stabilito dall'art. 64, comma 2, lett. c), del CCNL del 19/4/2018, convengono di destinare la somma complessiva di € **50.000,00** per l'incentivazione del personale che ha svolto la prestazione lavorativa presso la sede di lavoro durante lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, secondo quanto risulta dal Sistema di rilevazione delle presenze "Zucchetti".

Precisamente le parti destinano la somma di € 35.000,00 per incentivare i lavoratori che hanno registrato la presenza in servizio mediante timbratura effettiva all'orologio marcatempo di plesso nel periodo che va dal 16/03/2020 al 31/12/2020, con una presenza in servizio superiore a n. 60 giorni. La somma sarà ripartita in misura proporzionale all'incidenza percentuale dei giorni di presenza del singolo dipendente rispetto al totale dei giorni di presenza dei dipendenti interessati.

Le parti convengono, altresì, di destinare la somma di € 15.000,00, in aggiunta alla predetta indennità, per una ulteriore attribuzione dell'incentivo in questione, che si somma al precedente, a favore dei lavoratori che hanno registrato la presenza in servizio mediante timbratura effettiva all'orologio marcatempo di plesso nel periodo che va dal 16/03/2020 al 28/08/2020, con una presenza in servizio superiore a n. 15 giorni. La somma sarà ripartita in misura proporzionale all'incidenza percentuale dei giorni di presenza del singolo dipendente rispetto al totale dei giorni di presenza dei dipendenti interessati.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 9 per i giorni di presenza coincidenti.

Art. 12 - INDENNITA' D.P.O. E AUDITOR INTERNO

Le parti convengono di destinare la somma di € **1.700,00** per l'incentivazione di attività che comportano un elevato grado di rischio nell'espletamento delle stesse, così ripartita:

- ✓ € 500,00 al D.P.O. (*Data Protection Officer*) fino alla data del 26/10/2020, figura successivamente rientrante nell'ambito delle funzioni specialistiche di cui al precedente art. 4, lett. B), con assoggettamento al trattamento accessorio ivi indicato.
- ✓ € 1.200,00 agli Auditor interni (iscritti allo specifico albo di Ateneo). Detta somma sarà corrisposta proporzionalmente al numero di certificazioni emesse per l'anno 2020, da acquisire presso le Strutture di gestione dei progetti, fino ad un massimo di € 150,00 per singolo Auditor.

INCENTIVI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

ART. 13 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lett. a), del CCNL del 19/04/2018, la somma destinata al finanziamento del presente istituto, per un importo di € **110.770,69**, è pari al 50,69% del Fondo disponibile (FD).



Università del Salento

La performance organizzativa è finalizzata a valutare il comportamento organizzativo del personale sulla base dei seguenti fattori:

- orientamento all'utenza interna ed esterna;
- puntualità e precisione della prestazione;
- *problem solving*;
- comportamento rispetto al cambiamento.

A tal fine la prestazione del personale sarà valutata dalla persona che ricopre l'incarico di Responsabile della Struttura di appartenenza sulla base dei comportamenti organizzativi valutati, secondo quanto previsto dal "Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022", approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 29/01/2020.

Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale i compensi di cui al presente articolo sono proporzionalmente rapportati al regime orario adottato.

Non ha diritto al compenso l'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

ART. 14 – UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ALLA DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI

Le parti convengono di destinare la somma di € **21.087,69** agli istituti di cui al presente articolo, come di seguito:

N.	Istituto contrattuale	Utilizzo risorse residue (oltre gli oneri a carico dell'Ente)
1	Differenziazione premi individuali: <i>quota 30% della Performance individuale - [art. 20 del CCNL del 19/04/2018]</i>	€ 4.866,39
2	Performance individuale - <i>[art. 64, comma 2, lett. b) del CCNL del 19/04/2018]</i>	€ 16.221,30

Art. 15 - INCENTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Al fine di sviluppare all'interno dell'Amministrazione universitaria l'orientamento ai risultati, l'attribuzione del trattamento accessorio di cui al presente articolo è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi istituzionali ed è effettuata, quindi, dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati conseguiti. A tal fine la prestazione del dipendente sarà valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza, sulla base



Università del Salento

della misurazione della performance individuale secondo quanto previsto dal “Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022”, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 29/01/2020.

Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell’art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale i compensi di cui al presente articolo sono proporzionalmente rapportati al regime orario adottato.

Non ha diritto al compenso l’unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

Art. 16 – DIFFERENZIAZIONE PREMI INDIVIDUALI

Le parti concordano di destinare quale maggiorazione per la differenziazione dei premi individuali, secondo quanto previsto dall’art. 20 del CCNL del 19/4/2018, la somma corrispondente alla percentuale fissata al precedente art. 14, pari ad euro € **4.866,39** (30% dell’importo di performance individuale corrispondente a circa il 30% del valore medio pro-capite della performance individuale corrisposta).

Le parti stabiliscono che solo al personale che abbia conseguito una valutazione della performance annuale (*performance organizzativa e individuale*) pari al punteggio massimo, spetta, in aggiunta al trattamento accessorio relativo alla performance, un ulteriore premio nel rispetto di quanto previsto dall’art. 20, comma 2, del CCNL 19/4/2018, nei limiti delle risorse allo scopo assegnate. Detto premio è assegnato ad una quota del 20% del personale individuata in base ai giorni di presenza in servizio registrati nel 2020 considerando presente a tal fine anche chi è in astensione obbligatoria per maternità.

Il premio viene riconosciuto a tutti coloro che si collocano *ex aequo* entro la precitata percentuale. Per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, pari o superiore al 50%, i giorni di presenza sono rapportati a quelli del personale a tempo pieno.

Art. 17 - INCENTIVI PER LA PERFORMANCE - LIMITI

Fermo restando il tetto massimo di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 174, in data 30/03/2004, nel caso in cui al personale dipendente siano stati corrisposti, nell’anno 2020, ai sensi della normativa di seguito indicata (criterio di cassa), compensi incentivanti superiori a € 1.100,00 lordi, alla singola unità di personale non è corrisposto il compenso di cui ai precedenti articoli 9, 13, 15 e 16:

1. “Regolamento di Ateneo per la disciplina del fondo di incentivazione per le attività professionali interne, ai sensi dell’art. 18 della Legge 11 febbraio 1994, n. 109, e successive modificazioni e integrazioni”, emanato con D.R. n. 362 del 02/03/2004;



Università del Salento

2. “Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche - art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50”, emanato con D.R. n. 84 del 07/02/2019;
3. “Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività per committenti esterni, pubblici e privati, e la cessione dei risultati di ricerca”, emanato con D.R. n. 492 del 26/02/2008 e ss.mm.ii.
4. Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità, emanato con D.R. n. 1032 del 17/12/2019.

Le eventuali economie che dovessero verificarsi a seguito dell'applicazione della presente disposizione saranno portate in aumento delle risorse destinate a titolo di performance organizzativa e individuale.

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 18 - ECONOMIE DI SPESA

Le parti convengono che le eventuali economie di spesa nell'utilizzo delle risorse relative alla *Indennità Accessoria Mensile*, alla *Indennità di responsabilità*, alla *Indennità di guida*, alla *Indennità per servizio prestato durante la chiusura delle strutture universitarie*, alla *Indennità di disagio per pronta disponibilità*, alla *Indennità di rischio di infezione da agenti biologici (COVID-19)* e all'*Indennità D.P.O. e Auditor interno* andranno ad incrementare le risorse di cui all'art. 14 (Performance individuale e Differenziazione premi).

In applicazione del disposto dell'art. 88, comma 5, del CCNL del 16/10/2008, le eventuali ulteriori economie, che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte agli istituti di cui al presente “contratto”, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ART. 19 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Per la risoluzione di controversie che dovessero determinarsi a seguito della valutazione, si rinvia a quanto previsto dal “Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022”.

ART. 20 – UTILIZZO RISORSE PER LA CONCESSIONE DI BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE

Le parti convengono che gli oneri per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale delle categorie B/C/D siano sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste per dette finalità nel bilancio universitario per l'anno 2020, senza fare ricorso all'utilizzo di quota parte delle risorse iscritte al Fondo di cui all'art. 63 del CCNL del comparto istruzione e ricerca, sottoscritto il 19/04/2018.



Università del Salento

ART. 21 – COMUNICAZIONE UTILIZZO SOMME DI CUI AL PRESENTE CONTRATTO

L'Amministrazione universitaria fornisce, a consuntivo, alla Parte sindacale un resoconto dettagliato, nel rispetto della normativa sulla *privacy*, degli istituti e delle indennità corrisposte al personale in attuazione del presente contratto.

Firma

F.to Rossano Adorno (*Delegato del Rettore*) (prot. n. 76158/2021)

Dott. Donato De Benedetto (*Direttore Generale*) _____

F.to Marcello Sozzo (*RSU*) (prot. n. 74353/2021)

F.to Angela Mercuri (*RSU*) (prot. n. 74356/2021)

F.to Marilena Occhilupo (*RSU*) (prot. n. 74357/2021)

F.to Giovanni Candela (*RSU*) (prot. n. 74354/2021)

F.to Manfredi De Pascalis (*RSU*) (prot. n. 74804/2021)

F.to Andrea Cuna (*RSU*) (prot. n. 74805/2021)

F.to Teresa Primo (*SNALS/CONFSAL*) (prot. n. 74355/2021)

F.to Giuseppe Taccarelli (*FLC-CGIL*) (prot. n. 74358/2021)

F.to Maria Anna Carlino (*FGU Gilda-Unams*) (prot. n. 74806/2021)