



Delibera n. **203/2021** del Consiglio di Amministrazione del **07/10/2021**

sono iscritte separatamente nel “*Fondo risorse decentrate*” ex art. 64 del CCNL del 19/4/2018, per il personale appartenente alle categorie B/C/D e nel “*Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP*” ex art. 66 del medesimo CCNL, per il personale appartenente alla categoria EP. Il Rettore fa presente, inoltre, che l’Accordo in esame ha una validità triennale (riferita al Triennio 2021/2023) ai sensi del disposto di cui all’art. 7, comma 3, del CCNL del 19/04/2018 e che la progressione economica all’interno della categoria avrà decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di riferimento di ciascuna procedura selettiva, fatto salvo quanto previsto dall’art. 3 del Contratto medesimo, in merito alla progressione orizzontale da B1 a B2. Il Rettore, tuttavia, osserva che le parti negoziali hanno voluto inserire nel testo contrattuale una norma finale che fa salva la possibilità di modificare il Contratto in discussione a seguito dell’intervento di nuove disposizioni dettate da successivo CCNL di comparto ovvero di nuove disposizioni normative in materia nonché a richiesta di una delle delegazioni trattanti, che dovrà pervenire entro e non oltre il 31 maggio di ciascun anno.

In coerenza con quanto stabilito dall’art. 79, comma 2, del CCNL del 16/10/2008, l’Accordo prevede che alle procedure selettive possa partecipare il personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l’Università del Salento, che abbia maturato presso le Amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell’Università (come individuate dall’art. 1, comma 5, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018) alla data del 31 dicembre dell’anno antecedente all’anno di riferimento della PEO, almeno due anni di servizio effettivo di ruolo nella posizione economica di appartenenza. La selezione sarà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori di ponderazione, come individuati dall’art. 82 del CCNL del 16/10/2008, i quali sono stati ulteriormente specificati e declinati in sede decentrata attraverso il contratto integrativo in esame: a) formazione certificata e pertinente; b) arricchimento professionale; c) qualità della prestazione individuale; d) anzianità di servizio; e) titoli culturali e professionali. Ad ogni buon conto, per tutto quanto attiene ai contenuti dell’Accordo in discussione, il Rettore rinvia alla Relazione illustrativa, in data 24/09/2021, che accompagna il testo contrattuale, la quale è stata redatta utilizzando gli schemi standard diramati dal MEF con la circolare n. 25 del 19/07/2012.

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



Delibera n. **203/2021** del Consiglio di Amministrazione del **07/10/2021**

2021, le parti negoziali hanno destinato al finanziamento della progressione economica orizzontale del personale delle sole categorie B/C/D, ulteriori risorse, pari ad € 44.430,28 (oltre gli oneri a carico dell'ente), derivanti dalla riduzione stabile del "Fondo per il lavoro straordinario", relativo all'anno 2021, da destinare al finanziamento delle PEO del medesimo anno 2021. Le risorse così individuate e annualmente destinate al finanziamento delle PEO, sono utilizzate per la copertura della spesa prevista fino alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

Il Rettore, infine, fa presente che la precitata ^{Relazione illustrativa, in data 24/09/2021, è stata trasmessa, unitamente alla citata ipotesi di Contratto integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 149061 del 24/09/2021, per gli adempimenti di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e all'art. 7, comma 8, del CCNL del 19/04/2018. Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 11 del 05.10.2021 ha espresso parere favorevole.}

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

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

UDITO il Rettore;

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

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

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

VISTO il D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, ed in particolare l'art. 23, comma 1, che recita: "*Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili*";

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

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

VISTA l'¹Ipotesi di "*Contratto Collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Triennio 2021/2023*", siglata dalle Delegazioni della contrattazione integrativa, in data 21/09/2021;

VISTA la Relazione illustrativa, in data 24/09/2021, a corredo della precitata Ipotesi di Accordo, redatta secondo gli schemi standard diramati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19/07/2012 e trasmessa, unitamente all'Ipotesi di contratto integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 149061 del 24/09/2021, per gli adempimenti di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165;

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. **11**, in data 05.10, ha espresso parere favorevole;

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

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

CONSIDERATO che la precitata Ipotesi di contratto integrativo si qualifica come "*contratto integrativo stralcio*", di tipo esclusivamente normativo, che detta unicamente la disciplina giuridica delle progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per il triennio 2021/2023;



Delibera n. **203/2021** del Consiglio di Amministrazione del **07/10/2021**

TENUTO CONTO che la progressione economica all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal CCNL e dal Contratto integrativo per ciascuno degli anni di vigenza di quest'ultimo (Triennio 2021/2023);

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

- dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento di ciascuna procedura selettiva;
- dal differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria del personale cessato definitivamente dal servizio o passato a categoria superiore nell'anno precedente a quello di riferimento di ciascuna procedura selettiva;
- per la sola annualità 2021, dalle risorse derivanti dalla riduzione stabile del "*Fondo per il lavoro straordinario*", relativo all'anno 2021, pari ad € 44.430,28 (oltre gli oneri a carico dell'ente), da destinare al finanziamento delle PEO del solo personale appartenente alle categorie B/C/D, relative al medesimo anno 2021;

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

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

RITENUTO, quindi, necessario autorizzare, ai sensi dell'art. 7, comma 8, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018, la Delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del "*Contratto Collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Triennio 2021/2023*", nel testo siglato in data 21/09/2021;

DELIBERA

Art.1 Autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del "*Contratto Collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - Triennio 2021/2023*", nel testo siglato in data 21/09/2021 (All. 1).

Art.2 Le risorse destinate al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria per il triennio 2021/2023, per come individuate all'art. 6 del Contratto collettivo integrativo di cui al precedente art. 1, saranno iscritte annualmente nel "*Fondo risorse*



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

Delibera n. **203/2021** del Consiglio di Amministrazione del **07/10/2021**
decentralized” - costituito ai sensi dell’art. 63 del CCNL del 19/04/2018 - per il personale
delle categorie B/C/D e nel “*Fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria*
EP” - costituito ai sensi dell’art. 65 del medesimo CCNL - per il personale della categoria
EP.



ART. 4 - PROCEDURE SELETTIVE

Il Direttore Generale con proprio Decreto indice le procedure selettive per la progressione orizzontale, tenendo conto dei criteri previsti dal successivo art. 5, in quanto specificativi degli indicatori di cui all'art. 82 del CCNL 2006/2009.

Successivamente alla presentazione delle domande di partecipazione alla PEO, il Direttore Generale costituisce un'apposita Commissione.

ART. 5 - CRITERI DI SELEZIONE

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

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi			
	B	C	D	EP
a) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
b) Arricchimento professionale	10	15	10	10
c) Qualità della prestazione individuale	20	20	25	25
d) Anzianità di servizio	35	30	30	20
e) Titoli culturali e professionali	10	15	15	25
Totali	100	100	100	100

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

a) Formazione certificata e pertinente

Per "formazione certificata e pertinente" si deve intendere la formazione professionale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16.10.2008, acquisita attraverso la frequenza di corsi obbligatori e facoltativi, con verifica finale a cui l'Amministrazione abbia riconosciuto i relativi crediti formativi professionali.

La formazione certificata verrà attestata per ciascun candidato dall'Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo delle Competenze, attribuendo punti 0,05 per ogni ora di formazione fino ad un massimo di 30 ore (1,2 CFP per anno) di formazione annue, corrispondenti a massimo 1,5 punti per anno.

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa

Saranno presi in considerazione, nella misura di un solo incarico per anno, esclusivamente 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.

F.to R. Sobba
Ret. 2021/2023
F.to G. TACCARDUCCI
Ipotesi CCLPEO 2021/2023 (21_9_2021)



Università del Salento

Ai predetti incarichi saranno attribuiti i seguenti punteggi:

1. Per gli incarichi conferiti dal Rettore, dal Direttore Generale e dagli Organi di governo, ove sia indicata nel provvedimento la durata dell'incarico medesimo:
 - Punti 0,20, per incarico di durata fino a un mese;
 - Punti 0,50, per incarico di durata da un mese e un giorno fino a sei mesi;
 - Punti 1, per incarico di durata superiore a sei mesi.

Qualora tramite il provvedimento di conferimento dell'incarico o altra documentazione ad esso correlabile, che dovrà essere prodotta dal candidato al momento della presentazione della domanda, non sia dimostrata la durata dello stesso (inizio e fine), verranno attribuiti unicamente punti 0,20 per un solo anno.

2. Per gli incarichi conferiti dal Responsabile di struttura (dirigente, direttore di dipartimento o di centro) e dagli Organi collegiali di struttura, ove sia indicata nel provvedimento la durata dell'incarico medesimo:
 - Punti 0,10, per incarico di durata fino a un mese;
 - Punti 0,25, per incarico di durata da un mese e un giorno fino a sei mesi;
 - Punti 0,50, per incarico di durata superiore a sei mesi.

Qualora tramite il provvedimento di conferimento dell'incarico o altra documentazione ad esso correlabile, che dovrà essere prodotta dal candidato al momento della presentazione della domanda, non sia dimostrata la durata dello stesso (inizio e fine), verranno attribuiti unicamente punti 0,10 per un solo anno.

Gli incarichi dovranno essere stati effettivamente svolti dal dipendente. A tal fine, il dipendente dichiarerà nell'istanza di partecipazione alla procedura selettiva di aver effettivamente svolto gli incarichi indicati.

Nell'ambito dell'arricchimento professionale saranno valutate, alternativamente agli incarichi di cui sopra, anche le pubblicazioni con codice ISSN o ISBN, con l'attribuzione di punti 0,25 per anno. Sarà valutata una sola pubblicazione per anno, avendo a riferimento l'anno di pubblicazione della stessa.

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.

Reto M. Solito
F.to G. TACCARELLI



c) Qualità della prestazione individuale

La qualità della prestazione individuale è attestata dal competente "Ufficio Gestione integrata del ciclo della performance, Controllo e cambiamento organizzativo" dell'Amministrazione universitaria:

- per il personale di categoria B, C e D, è indicato il punteggio corrispondente alla media del "Punteggio totale assegnato" su ogni scheda in occasione della valutazione della performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, come specificato al secondo comma del presente articolo, proporzionati alla ponderazione delle categorie;
- per il personale di categoria EP, si fa riferimento alla media dei punteggi conseguenti alla valutazione effettuata dal Direttore Generale in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato, proporzionata alla ponderazione della categoria, relativi al periodo di riferimento come specificato al secondo comma del presente articolo.

In caso di assenza prolungata per l'intero anno si utilizza la media della categoria di appartenenza, salvo che l'assenza non sia dovuta ad aspettativa per altra esperienza lavorativa o dottorato di ricerca.

d) Anzianità di servizio

L'Ufficio Personale tecnico-amministrativo attesta l'anzianità del servizio prestato. Nel periodo cui si riferisce la rilevazione degli indicatori di valutazione non saranno presi in considerazione i bienni nei quali il dipendente sia incorso in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto ed in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. L'anzianità di servizio è valutata con riserva nel caso in cui il dipendente abbia prodotto ricorso avverso la sanzione disciplinare.

Ai fini della determinazione dell'anzianità di cui trattasi si considera il servizio complessivamente prestato presso Amministrazioni pubbliche anche con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Sarà attribuito un punteggio così determinato:

➤ cat. B

- punti 0,35 per ogni anno di anzianità di servizio;

per il periodo eccedente il biennio richiesto quale requisito di partecipazione alla selezione:

- punti 2 per il terzo anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 2 per il quarto anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 4 per il quinto anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 5 per il sesto anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 6 dal settimo anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza e nella stessa misura per gli anni successivi;

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 35.

➤ cat. C/D

- punti 0,27 per ogni anno di anzianità di servizio;

per il periodo eccedente il biennio richiesto quale requisito di partecipazione alla selezione:

- punti 1,8 per il terzo anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;

F.to G. Sottilo
F.to G. TACCARELLI
Ipotesi CCIPEO 2021/2023 (21_9_2021)



Università del Salento

- ulteriori punti 1,8 per il quarto anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 3,6 per il quinto anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 4,6 per il sesto anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 5,6 dal settimo anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza e nella stessa misura per gli anni successivi;

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 30

➤ 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;

per il periodo eccedente il biennio richiesto quale requisito di partecipazione alla selezione:

- punti 1 per il terzo anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 1 per il quarto anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 2 per il quinto anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 3 per il sesto anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza;
- ulteriori punti 4 dal settimo anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza e nella stessa misura per gli anni successivi;

Punteggio massimo per il presente indicatore: punti 20.

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

e) Titoli professionali e culturali

Il dipendente dovrà specificare nella domanda il titolo posseduto, la data del conseguimento e il soggetto che lo ha rilasciato; potrà, altresì, autocertificare il possesso dei titoli professionali e culturali e produrne copia mediante *upload* degli stessi. Laddove, in caso di autocertificazione - che verrà sottoposta a controllo secondo le modalità previste dall'articolo 43 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 - e in assenza di *upload* del documento, gli estremi del provvedimento indicati dal dipendente risultassero errati, il titolo non sarà valutato.

I seguenti titoli saranno valutati senza limitazione temporale e sempreché siano stati conseguiti entro il 31 dicembre dell'anno antecedente l'anno di riferimento della PEO bandita, 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,
- Punteggio massimo per il presente titolo punti 1,5.

F.to N. Sobbo
Ipotesi CCI PEO 2021/2023 (22_9_2021)

F.to G. TACCARELLI



Università del Salento

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, complessivamente fino ad un massimo di punti 2,5:

Dottorato di Ricerca.....p. 1,50 (max n.1 titolo);
Corsi di perfezionamento universitarip. 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 livellop. 0,50;
2. biennale di I livello..... p. 0,80; biennale di II livello.....p.1,00;

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

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

Per le categorie 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 0,20 per anno;

Per la 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 0,20 per anno.

ART. 6 - RISORSE FINANZIARIE

La spesa relativa alla progressione alla posizione economica immediatamente superiore di cui trattasi è a carico del "Fondo risorse decentrate" ex art. 64 del CCNL del 19/4/2018 per il personale appartenente alle categorie B/C/D e del "Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP" ex art. 66 del medesimo CCNL per il personale appartenente alla categoria EP.

La progressione economica all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate in ciascuno degli anni di vigenza del presente Accordo.

Le parti, tenuto conto che i differenziali retributivi conseguenti ai passaggi alla posizione economica superiore devono essere finanziati con risorse certe e stabili iscritte nei corrispondenti fondi per il trattamento accessorio degli anni di riferimento ("Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" e "Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP"), concordano di destinare al finanziamento della progressione economica orizzontale di cui al presente Contratto le seguenti risorse finanziarie:

F.to R. Sobbo
F.to G. TACCARELLI



Università del Salento

- a. per il personale tecnico amministrativo delle categorie B/C/D:
- gli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale delle categorie B/C/D cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO;
 - il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria del personale delle categorie B/C/D cessato definitivamente dal servizio o passato a categoria superiore nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO;
 - le risorse derivanti dalla riduzione stabile del "Fondo per il lavoro straordinario", relativo all'anno 2021, pari ad € 44.430,28 (oltre gli oneri a carico dell'ente) da destinare al finanziamento delle PEO, relative al medesimo anno 2021.
- b. per il personale tecnico amministrativo della categoria EP:
- gli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale della categoria EP cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO;
 - il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria del personale della categoria EP cessato definitivamente dal servizio o passato a categoria superiore nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO.

Le predette risorse finanziarie saranno utilizzate per la copertura della spesa prevista fino alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

Nell'ambito delle predette risorse finanziarie, le somme disponibili vengono destinate, per il personale delle categorie B-C-D, in proporzione al numero dei partecipanti ammessi per ciascuna categoria di riferimento (B, C, D) ed area di appartenenza calcolate sul totale dei partecipanti ammessi. Le somme che eventualmente dovessero residuare all'interno di ciascuna area professionale dopo aver effettuato gli inquadramenti saranno assegnate all'area che presenta il maggior resto all'interno di ciascuna categoria per l'eventuale scorrimento della relativa graduatoria. Gli eventuali ulteriori resti di ogni categoria sono assegnati alla categoria che presenta il maggior resto, per l'eventuale scorrimento della graduatoria corrispondente all'area che rappresenta il maggior resto.

All'esito del procedimento selettivo, le eventuali economie, che residuassero dopo le due fasi di riassegnazione dei resti prima descritte, fatta salva la possibilità a favore della categoria/area che consente un ulteriore passaggio con il minimo contributo di risorse, verranno destinate al "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" dell'esercizio finanziario successivo, ferma restando la specifica finalizzazione già definita, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16/10/2008.

Per il personale della categoria EP, le somme disponibili sono assegnate in maniera indistinta alla categoria, senza fare riferimento all'area di appartenenza degli eventuali partecipanti.

All'esito della procedura di selezione, le eventuali economie che residuassero verranno destinate al "Fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP" dell'esercizio finanziario successivo, ferma restando la specifica finalizzazione già definita, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16/10/2008.

Le somme destinate al finanziamento della PEO di ciascun anno saranno portate in detrazione dai rispettivi Fondi (Fondo ex art. 63 e Fondo ex art. 65 CCNL del 19/04/2018) secondo le disposizioni di legge.

F.to G. TACCARELLI

F.to M. Sottili



ART. 7 - GRADUATORIE

La Commissione di cui all'art. 4 concluderà i propri lavori formulando una graduatoria per ciascuna categoria ed area di appartenenza (per il solo personale appartenente alle categorie B, C e D), in base al punteggio conseguito da ogni candidato.

Per il personale della categoria EP, la Commissione formulerà una graduatoria unica in base al punteggio conseguito da ogni candidato comprendente tutto il personale della categoria EP senza distinzione in aree.

In caso di parità di punteggio nella singola graduatoria, costituirà titolo preferenziale per il passaggio alla posizione economica superiore, in ordine di enunciazione: la maggiore anzianità nella posizione economica, la maggiore anzianità di servizio e la maggiore età anagrafica del dipendente.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, in sede di individuazione degli aventi diritto al passaggio alla posizione economica superiore 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.

Per il personale delle categorie B/C/D l'attribuzione del numero dei passaggi effettuabili per ciascuna categoria sarà disposto sulla base del peso percentuale degli aventi diritto a partecipare di ciascuna categoria rispetto al totale degli aventi diritto a partecipare alla procedura di tutte le categorie. Sarà così definito il numero di passaggi economici complessivamente attribuibili.

Gli atti della procedura selettiva, approvati dal Direttore Generale, saranno oggetto di pubblicazione.

ART. 8 – RICORSI

Avverso gli atti della procedura di selezione e le graduatorie potrà essere formulata, entro il termine di 30 giorni dalla pubblicazione degli esiti, istanza di riesame con obbligo di risposta da parte dell'Amministrazione entro i 30 giorni successivi. Il riesame sarà effettuato dal Direttore Generale. Sono, altresì, ammessi i rimedi amministrativi e giurisdizionali consentiti dall'ordinamento.

Art. 9 – NORME FINALI

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

F.to G. TACCARELLI

F.to M. Sestito