



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
 Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
 Tel. 0832-293005/293221/295440  
 e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### **Ipotesi di**

**“CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - TRIENNIO 2021/2023”**

### *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 21/09/2021.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2021/2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Delegato del Rettore: prof. Rossano Adorno          Direttore Generale: dott. Donato De Benedetto</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU ed OO.SS.: FLC-CGIL – CISL/FSUR – FED. UIL Scuola RUA - FED. GILDA UNAMS – SNALS/CONFSAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>RSU (a maggioranza)          OO.SS.: FLC-CGIL - FED. UIL Scuola RUA - FED. GILDA UNAMS - SNALS/CONFSAL</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 il triennio 2021/2023 ai fini giuridici ed economici, secondo la disciplina dettata dagli artt. 79 e 82 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008, cui fanno rinvio sia l'art. 64, comma 2, lett. e) [per il personale delle categorie B-C-D], sia l'art. 66, comma 1, lett. b) [per il personale della categoria EP] del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018.



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440  
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

<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, saranno iscritte nel "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D" e nel "Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP" per ciascun anno di vigenza del contratto integrativo.</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 28/1/2021 è stato approvato il "Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023" 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>
<b>Eventuali osservazioni</b>		<p>Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2020, in data 25/06/2021.</p> <p>La Relazione sulla performance 2021 non è ancora predisposta.</p>

## ***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 il triennio 2021/2023, in attuazione di quanto stabilito dagli artt. 79 e 82 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008, cui fanno rinvio sia l'art. 64, comma 2, lett. e) [per il personale delle categorie B-C-D], sia l'art. 66, comma 1, lett. b) [per il personale della categoria EP] del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/04/2018.

La contrattazione di II livello in materia è prevista dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, il quale, al primo comma, stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52,



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440  
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

*comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili*". All'interno del quadro normativo delineato dal c.d. "Decreto Brunetta" si inserisce la previsione contrattuale [art. 42, comma 3, lett. c), del CCNL di comparto, sottoscritto il 19/4/2018], che stabilisce che la contrattazione integrativa si svolge anche sui criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

#### Art. 1 - OBIETTIVI

L'articolo individua i criteri generali per le procedure selettive relative alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria (PEO) per il triennio 2021/2023, ai fini giuridici ed economici. L'Accordo tiene conto che, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, in data 19/04/2018, le risorse finanziarie destinate alle progressioni economiche all'interno della categoria, come determinate al successivo art. 6 del contratto, sono utilizzate per l'attivazione di due separate procedure selettive riservate, rispettivamente, al personale delle categorie B/C/D e al personale della categoria EP.

#### Art. 2 – DISCIPLINA GENERALE

In base alla disciplina dettata dal Contratto integrativo, la progressione giuridica ed economica all'interno della categoria avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento. Tanto, in coerenza con quanto disposto dal comma 5 dell'art. 79 del CCNL del comparto Università, sottoscritto il 16/10/2008.

Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 del precitato art. 79 del CCNL del 16/10/2008, alle procedure selettive può partecipare il personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Università del Salento, che abbia maturato presso le Amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL dell'Università (come individuate dall'art. 1, comma 5, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018) alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente all'anno di riferimento della PEO, almeno due anni di servizio effettivo di ruolo nella posizione economica di appartenenza.

#### Art. 3 – PROGRESSIONE ORIZZONTALE DA B1 A B2

In coerenza con quanto disposto dall'art. 79, comma 3, del CCNL del 16/10/2008, l'articolo detta una disciplina specifica per la progressione da B1 a B2, stabilendo che i neo assunti nella categoria B nel corso degli anni 2020, 2021 e 2022 permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali saranno inseriti, ai fini giuridici ed economici, nella posizione economica successiva dopo l'espletamento di un modulo formativo di 12 ore in materia di CCNL, di diritto ed ordinamento universitario e di codice di comportamento.

L'articolo precisa che il passaggio alla posizione economica superiore del personale di cui al comma precedente avviene dopo il periodo di formazione previsto, ma con decorrenza dalla data in cui il personale ha maturato la prevista anzianità di 12 mesi.

#### Art. 4 – PROCEDURE SELETTIVE



L'articolo in questione stabilisce la modalità di indizione delle procedure selettive. Si stabilisce, inoltre, che, successivamente alla presentazione delle domande di partecipazione alla PEO, il Direttore Generale costituisce un'apposita Commissione per la valutazione delle stesse.

#### ART. 5 - CRITERI DI SELEZIONE

Con la presente disposizione contrattuale le parti concordano che la selezione ai fini della progressione economica sarà effettuata tenendo conto degli indicatori di ponderazione già individuati dall'art. 82 del CCNL del 16/10/2008, di seguito elencati, i quali sono stati ulteriormente specificati e declinati in sede decentrata attraverso il contratto integrativo in esame:

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
<b>Totali</b>	100	100	100	100

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

##### **a) Formazione certificata e pertinente**

Per "formazione certificata e pertinente" si deve intendere la formazione professionale, effettuata ai sensi dell'art. 54, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, acquisita attraverso la frequenza di corsi obbligatori e facoltativi, con verifica finale a cui l'Amministrazione abbia riconosciuto i relativi crediti formativi professionali.

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

##### **b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**

L'articolo dettaglia gli incarichi formalizzati (un solo incarico per anno) da prendere in considerazione ai fini dell'attestazione, da parte del lavoratore, dell'arricchimento professionale derivante dalla propria esperienza lavorativa. A tal fine sono valutabili solo gli incarichi 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. A detti incarichi sono attribuiti punteggi differenti in ragione sia dell'Organo che li ha adottati, sia in ragione della durata



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440  
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

degli stessi. Qualora dal provvedimento di conferimento dell'incarico o da 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), verrà attribuito unicamente un punteggio fisso, stabilito dal contratto integrativo, e l'incarico sarà valutabile per un solo anno.

L'articolato prevede, inoltre, che l'arricchimento professionale del dipendente possa essere desunto anche dalle pubblicazioni effettuate, identificate con codice ISSN o ISBN, le quali potranno essere valutate in alternativa agli incarichi eventualmente posseduti da ciascun candidato. Sarà valutata una sola pubblicazione per anno, avendo a riferimento l'anno di pubblicazione della stessa.

Gli incarichi dovranno essere stati effettivamente svolti e, a tal fine, il contratto prevede che il candidato debba rendere una specifica dichiarazione in tal senso in sede di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva. In tale sede il dipendente dovrà indicare anche gli estremi del provvedimento relativo a ciascun incarico formalizzato, lo certificherà e potrà produrre anche copia dei provvedimenti di attribuzione degli incarichi mediante *upload* degli stessi. Laddove, in caso di autocertificazione - che verrà sottoposta a controllo secondo le modalità previste dall'articolo 43 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 - e in assenza di *upload* del documento, gli estremi del provvedimento indicati dal dipendente risultassero errati, il titolo non sarà valutato.

### **c) Qualità della prestazione individuale**

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

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

Nel caso in cui un dipendente sia stato assente per l'intero anno, la disposizione contrattuale prevede che si debba utilizzare in questo caso la media della categoria di appartenenza, salvo che l'assenza non sia dovuta ad aspettativa per altra esperienza lavorativa o dottorato di ricerca.

### **d) Anzianità di servizio**

L'anzianità del servizio prestato da ciascun dipendente dovrà essere attestata dall'Ufficio Personale tecnico-amministrativo. In attuazione di quanto disposto dall'art. 82, comma 2, lett. d) del CCNL del 16/10/2008, nel periodo cui si riferisce la rilevazione degli indicatori di valutazione non saranno presi in considerazione i bienni nei quali il dipendente sia incorso in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto ed in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. L'anzianità di servizio è valutata con riserva nel caso in cui il dipendente abbia prodotto ricorso avverso la sanzione disciplinare.



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440  
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

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

➤ cat. B

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

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;

- 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**

L'Accordo prevede che il dipendente dovrà specificare nella domanda il titolo posseduto, la data del conseguimento e il soggetto che lo ha rilasciato; potrà, altresì, autocertificare il possesso dei titoli



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440  
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

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.

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

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

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

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

Nei titoli professionali saranno valutati, limitatamente al periodo cui si riferisce la rilevazione degli indicatori, come indicato al comma 2 dell'articolo in commento:

#### Per le categorie B/C/D

- 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;



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440  
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

#### 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

Con il presente articolo le parti negoziali convengono che la spesa relativa alla progressione alla posizione economica immediatamente superiore è a carico del “Fondo risorse decentrate” ex art. 64 del CCNL del 19/4/2018, per il personale appartenente alle categorie B/C/D e del “Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP” ex art. 66 del medesimo CCNL, per il personale appartenente alla categoria EP.

La disposizione contrattuale in commento stabilisce anche che la progressione economica all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate in ciascuno degli anni di vigenza dell'Accordo in questione (Triennio 2021/2023); tanto in conformità alla previsione di cui all'art. 79, comma 5, del CCNL del 16/10/2008.

Atteso che il nuovo CCNL di comparto del 19/04/2018 ha chiarito che la copertura dei differenziali retributivi conseguenti alle progressioni economiche orizzontali realizzate deve essere garantita con risorse certe e stabili, iscritte nei Fondi per il trattamento accessorio di ciascun anno di riferimento, le delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa hanno individuato con il presente articolo le risorse da destinare al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria: la retribuzione individuale di anzianità (RIA) ed il differenziale liberati dal personale cessato dal servizio o passato a categoria superiore nell'anno precedente a quello di riferimento della PEO. Per la sola annualità 2021, le parti negoziali hanno destinato al finanziamento della progressione economica orizzontale del personale delle 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 annualmente destinate al finanziamento delle PEO sono utilizzate per la copertura della spesa prevista fino alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

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

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





**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440  
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Per il personale della categoria EP, le parti hanno convenuto che le somme disponibili sono assegnate in maniera indistinta alla categoria, senza fare riferimento all'area di appartenenza degli eventuali partecipanti. Anche in questo caso all'esito della procedura di selezione, le eventuali economie, che dovessero residuare, verrebbero destinate al "*Fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP*" dell'esercizio finanziario successivo, ferma restando la specifica finalizzazione già definita, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16/10/2008.

Il contratto prevede, inoltre, che le somme destinate al finanziamento della PEO di ciascun anno siano portate in detrazione dai rispettivi Fondi (Fondo ex art. 63 e Fondo ex art. 65 CCNL del 19/04/2018), ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 193, della Legge n. 266/2005.

#### ART. 7 - GRADUATORIE

L'articolo specifica la modalità di predisposizione delle graduatorie ad opera della Commissione di cui al precedente art. 4.

Sono individuati i titoli preferenziali per il passaggio alla posizione economica superiore in caso di parità di punteggio nella singola graduatoria, così enunciati: maggiore anzianità nella posizione economica, maggiore anzianità di servizio e maggiore età anagrafica del dipendente.

Il contratto, inoltre, stabilisce che, 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. Tanto, nel rispetto del disposto di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009.

#### 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'articolo, 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'articolo contiene una norma finale che sottolinea la validità triennale dell'Accordo, che deriva dal disposto dell'art. 7, comma 3, del CCNL del 19/04/2018. La stessa disposizione contrattuale di II livello, tuttavia, riconosce la possibilità, ove se ne ravvisi la necessità, di una modifica del testo contrattuale a seguito dell'intervento di nuove disposizioni dettate da successivo CCNL di comparto o da nuove disposizioni normative in materia nonché a richiesta di una delle delegazioni trattanti. Il Contratto fissa, comunque, al 31 maggio di ciascun anno, il termine per le eventuali richieste di modifica avanzate dalle parti negoziali.

*b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione*



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440  
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Il “Contratto collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all’interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Triennio 2021/2023”, siglato il 21/09/2021, si qualifica come “*contratto integrativo stralcio*”, di tipo esclusivamente normativo, che disciplina il solo istituto contrattuale delle progressioni economiche all’interno della categoria del personale tecnico amministrativo appartenente alle categorie EP e B/C/D.

Pertanto, il presente Accordo non quantifica le risorse finanziarie che, in base alle disposizioni normative vigenti, sono destinate al finanziamento di tale istituto, limitandosi soltanto ad individuare - in virtù della sua propria natura di “*contratto integrativo normativo*” - nell’ambito delle risorse certe e stabili, iscritte nei Fondi per il trattamento accessorio di ciascun anno di riferimento, quelle da destinare al finanziamento della progressione economica all’interno della categoria. Dette risorse sono rappresentate, sia per il personale delle categorie B/C/D (risorse iscritte nel “*Fondo risorse decentrate*” di ciascun anno di vigenza del Contratto integrativo), sia per il personale della categoria EP (risorse iscritte nel “*Fondo retribuzione di posizione e risultato per la categoria EP*” di ciascun anno di vigenza del Contratto integrativo):

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

In sede di costituzione di ciascun Fondo accessorio, quindi, le predette risorse saranno destinate, per il triennio 2021/2023, al finanziamento dell’Accordo di cui trattasi.

### *c) Effetti abrogativi impliciti*

L’Accordo si applica ad un arco temporale ben definito (Triennio 2021/2023) 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 2018/2020*”, sottoscritto il 26/09/2018, che ha esplicato la propria efficacia limitatamente al predetto triennio.

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

L’istituto delle PEO disciplinato dal presente “Accordo” è riconducibile nell’ambito degli strumenti finalizzati a premiare il merito e le professionalità di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009. A tal fine si evidenzia che, per l’attribuzione del punteggio da assegnare a ciascun lavoratore in corrispondenza del criterio della “qualità della prestazione individuale”, il Contratto fa riferimento, per il personale appartenente alle categorie B, C e D, alla media del “Punteggio totale assegnato” sulle schede individuali in occasione della valutazione della performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, mentre per il personale di categoria EP si fa riferimento alla



**UNIVERSITA' DEL SALENTO**  
**Ripartizione Risorse Umane**  
**Area Sviluppo del Personale**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**  
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce  
Tel. 0832-293005/293221/295440  
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

media dei punteggi che discende dalla valutazione della prestazione del lavoratore effettuata in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato.

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

L'Accordo in esame prevede l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria di appartenenza attraverso un meccanismo selettivo che fa riferimento agli indicatori di ponderazione individuati dall'art. 82 del CCNL del 16/10/2008, i quali sono stati più dettagliatamente declinati in sede decentrata, in attuazione di quanto stabilito dell'art. 82, comma 1, del CCNL del 16/10/2008. L'art. 7 del contratto integrativo, inoltre, prevede la formulazione di apposite graduatorie per ciascuna categoria ed area di appartenenza in base al punteggio conseguito da ogni candidato nella valutazione dei titoli presentati.

Peraltro, il carattere selettivo della procedura scaturisce anche dal fatto che la progressione alla posizione economica superiore sarà possibile nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal CCNL. Tanto, in coerenza con quanto stabilito dal secondo comma dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 che recita: *“Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*. 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 al passaggio alla posizione economica superiore 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 della categoria, in linea con le previsioni normative e contrattuali. L'istituto della progressione economica orizzontale, nella misura in cui rende possibile la valorizzazione delle competenze professionali possedute da ciascun lavoratore insieme anche ai risultati conseguiti dallo stesso e rilevati dal sistema di valutazione dell'Ateneo, consente di attestare che l'Accordo 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. n. 150/2009. Inoltre, il conseguimento della posizione economica superiore 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)