



Delibera n. 127/2022 del Consiglio di Amministrazione del 28/06/2022

OGGETTO: “Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2021”: autorizzazione alla sottoscrizione ed approvazione della spesa.

N. o.d.g.: 11/05	Rep. n. 127/2022	Prot. n. 106115	UOR: UFFICIO RELAZIONI SINDACALI
------------------	------------------	-----------------	-------------------------------------

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Prof. Fabio Pollice	X				Dott. Francesco Miscioscia	X			
Prof. Paolo Bernardini	X				Sig.ra Monica Bettassa	X			
Prof.ssa Donatella Porrini				X	Sig. Giorgio Fuso	X			
Prof. Nicola Grasso	X				Sig. Gioele Giovanni Levantaci	X			
Dott. Carmine Luciano Barbetta				X	Dott. Donato De Benedetto	==	==	==	

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Collegio dei Revisori			
Nominativo	P	As	
Dott. Luigi Di Marco – Presidente	X		
Dott. Giovanni Desantis – Componente		X	
Dott. Michele Sciscioli – Componente		X	
Dott. Antonio Di Leo – Supplente		X	
Dott.ssa Angela Cagnazzo – Supplente		X	

Legenda: (P - Presente) - (As - Assente)

Il Rettore introduce l’argomento, facendo presente che, in applicazione di quanto disposto dall’art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e dagli artt. 7 e 42, comma 3, lett. a), del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto 19/4/2018, le Delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa hanno siglato, in data 1°/06/2022, l’ipotesi di “*Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2021*”. Detto “Accordo” disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse del “*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*”, relativo all’anno 2021 (*di seguito “Fondo”*), tenendo conto anche di quanto già pattuito dalle parti negoziali con 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*”, sottoscritto il 12/10/2021. Il Rettore evidenzia che l’Accordo in questione è ispirato a principi di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell’impegno e della qualità della prestazione individuale, in ossequio a quanto statuito dall’art. 18 del D.Lgs. n. 150/2009, ed esso si applica al personale tecnico-amministrativo in servizio presso l’Università del Salento con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Il Rettore ricorda, poi, che il “*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*”, relativo all’anno 2021, è stato determinato nel suo ammontare complessivo con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 226 del 17/11/2021, per un importo di € **783.804,75** (oltre gli oneri a carico dell’ente), a cui si aggiungono, ai fini della quantificazione giuridica del “Fondo”, le risorse temporaneamente allocate all’esterno del Fondo medesimo, pari ad € 1.340.804,17 (oltre gli oneri a carico dell’Ente).

Alla luce di quanto previsto dall’ipotesi di contratto integrativo, siglata il 1°/06/2022, prosegue il Rettore, l’ammontare complessivo delle risorse iscritte al precitato Fondo accessorio, relativo all’anno 2021, è ripartito tra i diversi istituti incentivanti, secondo quanto riportato nella tabella di sintesi sottostante:



Delibera n. 127/2022 del Consiglio di Amministrazione del 28/06/2022

N.	Istituto contrattuale	Importo stanziato (oltre gli oneri a carico dell'Ente)
1	Indennità Accessoria Mensile (IMA)	€ 270.000,00
2	Indennità di responsabilità per il personale della categoria D	€ 97.750,00
3	Budget di riserva	€ 1.000,00
4	Indennità di responsabilità per il personale della categoria C	€ 24.000,00
5	Indennità di Guida	€ 4.161,00
6	Indennità per servizio prestato durante la chiusura delle strutture universitarie	€ 5.000,00
7	Indennità di disagio per pronta disponibilità	€ 1.000,00
8	Indennità di rischio di infezione da agenti biologici (COVID 19)	€ 54.000,00
9	Indennità per Auditor interno	€ 1.200,00
10	Performance organizzativa	€ 145.687,91
11	Performance individuale	€ 9.946,88
12	Differenziazione premi individuali	€ 2.984,06
13	Progressioni economiche orizzontali (PEO)	€ 105.236,69
14	“Incentivi per attività di progettazione”, “Incentivi per Funzioni tecniche” e “Incentivi per la premialità”	€ 61.838,20
	Totale Fondo 2021	€ 783.804,75

L'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili, aggiunge il Rettore, è avvenuto nel rispetto della disciplina di cui all'art. 64 del CCNL di comparto, sottoscritto il 19/04/2018, tenuto conto anche della previsione dell'art. 20 del medesimo CCNL riferita alla differenziazione dei premi individuali. Tuttavia, per una più accurata disamina dei contenuti del contratto integrativo in esame, il Rettore rinvia alla Relazione illustrativa, in data 15/06/2022, a corredo del testo contrattuale, la quale è stata redatta utilizzando gli schemi standard diramati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con la circolare n. 25 del 19/07/2012.

Il Rettore fa presente, altresì, che ad integrazione della Relazione tecnico-finanziaria al “Fondo” per l'anno 2021, in data 28/10/2021 (già certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 13 del 16/11/2021), è stato predisposto anche il “Modulo II” della predetta Relazione, avendo ora le parti negoziali definito i contratti integrativi che disciplinano la programmazione dell'utilizzo di tutte le risorse iscritte al “Fondo” di cui trattasi.

La precitata documentazione (la Relazione illustrativa e il “Modulo II” della Relazione tecnico-finanziaria, entrambi in data 15/06/2022), è stata trasmessa, unitamente all'ipotesi di contratto integrativo siglata il 1°/06/2022, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 88411 del 15/06/2022, 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. Il Collegio dei Revisori dei Conti, nella seduta del 28.06.2022, con verbale n. 9, ha espresso parere favorevole .



Delibera n. 127/2022 del Consiglio di Amministrazione del 28/06/2022

Il Rettore, quindi, in conclusione, chiede all'Organo di Governo di voler autorizzare, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018, la Delegazione datoriale alla sottoscrizione del "*Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2021*", nel testo concordato dalle parti negoziali, in data 1°/06/2022 e di approvarne la relativa spesa per un importo di € 616.729,86, determinata al netto delle risorse già utilizzate per il finanziamento delle PEO del 2021 (€ 105.236,69) e delle risorse già corrisposte al personale che ne ha diritto a titolo di "Incentivi per attività di progettazione", "Incentivi per Funzioni tecniche" e "Incentivi per la premialità" (€ 61.838,20) e, quindi, indisponibili alla contrattazione integrativa.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- UDITA la relazione del Rettore;
- VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- VISTA la Legge 23/12/2005, n. 266 (Legge Finanziaria 2006) ed in particolare l'art. 1, commi da 189 a 196;
- VISTA la Legge 06/08/2008, n. 133 e, in particolare, l'art. 67, commi 5 e 6;
- 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 Università, sottoscritto il 16/10/2008;
- VISTO il CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018;
- VISTA la deliberazione del C.d.A. n. 226 del 17/11/2021, con cui è stato approvato il "*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*", relativo all'anno 2021, per un importo di **€ 783.804,75** - 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 € 1.340.804,17 (oltre gli oneri a carico dell'Ente);
- VISTA la Relazione tecnico-finanziaria al "Fondo" per l'anno 2021, in data 28/10/2021, la quale è stata già certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 13 del 16/11/2021;
- VISTA l'ipotesi di "*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2021*", siglata dalle Delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa, in data 1°/06/2022;
- VISTA la Relazione illustrativa, in data 15/06/2022, a corredo del precitato contratto integrativo, redatta secondo gli schemi standard diramati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19/07/2012, la quale è stata trasmessa, unitamente alla citata ipotesi di Accordo integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 88411, in pari data, per gli adempimenti di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165;
- VISTO il "*Modulo II*" della Relazione tecnico-finanziaria al "Fondo" per l'anno 2021, in data 15/06/2022, redatto successivamente alla sigla della precitata ipotesi di contratto integrativo, che ha disciplinato la programmazione dell'utilizzo di tutte le risorse iscritte al "Fondo", Modulo che è stato anch'esso trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti con la precitata nota prot. n. 88411;
- CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 9 del 28.06.2022, ha effettuato, ai sensi dell'art. 40-bis, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, il controllo sulla



Delibera n. **127/2022** del Consiglio di Amministrazione del **28/06/2022**

compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, rilasciando parere favorevole;

RITENUTO necessario autorizzare, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018, la Delegazione datoriale alla sottoscrizione definitiva del *“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2021”*, nel testo siglato in data 1°/06/2022;

RITENUTO necessario autorizzare, altresì, la spesa per il finanziamento del citato Contratto Collettivo Integrativo, per un importo di **€ 616.729,85** (oltre gli oneri a carico dell'Ente), che graverà sulla voce di spesa 10209013 - UPB RIRU.RIRU1-*“FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE”* - del B.U. dell'esercizio finanziario 2022 (**vincolo n. 951/2022** – ex vincolo n. 8686/2021), determinata al netto delle somme già utilizzate per il finanziamento delle PEO del 2021 (**€ 105.236,69**) e al netto degli *“Incentivi per attività di progettazione”*, degli *“Incentivi per Funzioni tecniche”* e degli *“Incentivi per la premialità”* (**€ 61.838,20**), già corrisposti al personale che ne ha diritto;

DELIBERA

- Art. 1 Autorizzare la Delegazione datoriale alla sottoscrizione del *“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2021”*, nel testo siglato dalle Delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa, in data 1°/06/2022 (All. 1).
- Art. 2 Autorizzare la spesa per il finanziamento del citato Contratto Collettivo Integrativo, per un importo di **€ 616.729,85** (oltre gli oneri a carico dell'Ente), che graverà sulla voce di spesa 10209013 - UPB RIRU.RIRU1-*“FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE”* del B.U. per l'esercizio finanziario 2022 (**vincolo n. 951/2022** – ex vincolo n. 8686/2021), determinata al netto delle somme già utilizzate per il finanziamento delle PEO del 2021 (**€ 105.236,69**) e al netto degli *“Incentivi per attività di progettazione”*, degli *“Incentivi per Funzioni tecniche”* e degli *“Incentivi per la premialità”* (**€ 61.838,20**), già corrisposti al personale che ne ha diritto.



SIGLATA IL 01/06/2022

Ipotesi di
“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2021”

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 2021, 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 2021.

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. 226, in data 17/11/2021, per un importo di € 783.804,75 (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 2021/2023”, sottoscritto il 12/10/2021, la quota del Fondo destinata, per l'anno 2021, al finanziamento delle PEO (€ 105.236,69,) non può essere utilizzata per il finanziamento delle altre utilizzazioni disciplinate dal presente contratto.

Analogamente sono indisponibili gli “Incentivi per attività di progettazione”, gli “Incentivi per Funzioni Tecniche” e gli “Incentivi per la premialità”, pari ad € 61.838,20, iscritti al Fondo al solo fine di darne evidenza contabile.

Art. 4 – ISTITUTI CON RISORSE VINCOLATE

A) “Indennità accessoria mensile”

Prof. n. 0106115 del 28/06/2022 - Rep. n. 127/2022 Delibere Consiglio di Amministrazione - UOR: Ufficio relazioni sindacali - Classif. VII/6



Università del Salento

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 erogare per le mensilità relative ai mesi da gennaio a giugno 2021, 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 € 97.750,00. 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:

- il livello di responsabilità e complessità delle competenze attribuite;
- 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.





Università del Salento

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.

ART. 5 - BUDGET DI RISERVA

Le parti concordano di accantonare la somma di € 1.000,00 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 all'accertamento delle stesse.

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 € 247.979,86.

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 per 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 B e 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 € 24.000,00. Detta somma è utilizzata per incentivare le posizioni



Università del Salento

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 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



Università del Salento

provvedimento formale alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione", sottoscritto il 10/05/2010, siano rideterminati.

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 € **4.161,00**, 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.

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. 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 spetta anche a tutto il personale in servizio presso le Segreterie Studenti che eventualmente abbia prestato la propria attività lavorativa da remoto, derogando al tetto numerico di cui al comma precedente.

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

Le parti convengono di destinare la somma di € **1.000,00** 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, in sede, 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.



Università del Salento

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 € 54.000,00 per l'incentivazione del personale che ha svolto, nel corso del 2021, 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 precitata somma per incentivare i lavoratori che, nel periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021, hanno registrato la presenza in servizio mediante timbratura effettiva all'orologio marcatempo di plesso per un numero di giorni non inferiore a 170, pari al 75,22% dei giorni lavorabili, quest'ultimi determinati al netto dei giorni riferiti al periodo in cui la Regione Puglia è stata in "zona rossa" (dal 15 marzo al 23 aprile 2021).

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' PER AUDITOR INTERNO

Le parti convengono di destinare la somma di € 1.200,00 per l'incentivazione dell'attività svolta dagli Auditor interni (iscritti allo specifico albo di Ateneo), la quale comporta un elevato grado di rischio nell'espletamento della stessa.

Detta somma sarà corrisposta proporzionalmente al numero di certificazioni emesse per l'anno 2021, 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 € 145.687,91, è pari al 58,75% del Fondo disponibile (FD).

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.



Università del Salento

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 2021-2023", approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 28/01/2021.

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 € 12.930,95 agli istituti di cui al presente articolo, come di seguito riportato:

N.	Istituto contrattuale	Utilizzo risorse residue (oltre gli oneri a carico dell'Ente)
1	Performance individuale - [art. 64, comma 2, lett. b) del CCNL del 19/04/2018]	€ 9.946,88
2	Differenziazione premi individuali: quota 30% della Performance individuale - [art. 20 del CCNL del 19/04/2018]	€ 2.984,06

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 della misurazione della performance individuale secondo quanto previsto dal "Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023", approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 28/01/2021.

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

Ipotesi CCI 2021 (24_5_2022)



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 € 2.984,06 (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 2021, considerando presenti a tal fine anche coloro le quali si siano trovate 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 2021, 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 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;
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.



Università del Salento

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 per 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 2021-2023", approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 28/01/2021

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 2021, 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.

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.



Situazione del movimento finanziario di spesa

Ente

Nome Ente

Università del Salento

Nome Dipartimento

Situazione al 20/10/21

Vincolo n° 8686 del 2021 Data contabile 20/10/21

Esercizio finanziario 2021

Descrizione: "Fondo risorse decentrate per le categorie B/C/D" - Anno 2021. Prot. 159941 del 19/10/2021.

UPB: RIRU.RIRU1.FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE (FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE)

Bilancio: Articolo 10209013 (Fondo unico per il trattamento accessorio personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato)

1. Importo originale € 616.729,86

2. Variazioni Esercizi Prec.

3. Variazioni Esercizio Corr.

4. Importo comprensivo delle variazioni (1 + 2 + 3) € 616.729,86

6. Totale movimenti (Impegno) eserc. precedenti

7. Totale movimenti (Impegno) eserc. corrente

8. Totale variazioni (Impegno) eserc. precedenti

9. Totale variazioni (Impegno) eserc. corrente

10. Importo Disponibile (4 - 6 - 7 - 8 - 9) € 616.729,86

6. Totale movimenti (Liquidazione) eserc. precedenti

7. Totale movimenti (Liquidazione) eserc. corrente

8. Totale variazioni (Liquidazione) eserc. precedenti

9. Totale variazioni (Liquidazione) eserc. corrente

10. Importo Disponibile (4 - 6 - 7 - 8 - 9) € 616.729,86