



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
 Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
 Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
 Tel. 0832-293005/293221/295440
 e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di “Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2022”

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	L'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo è stata siglata in data 12/12/2022.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<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): RSU ed OO.SS.: FLC-CGIL – CISL/Scuola – FED. UIL Scuola RUA - SNALS/CONFSAI - FED. GILDA UNAMS - ANIEF</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC/CGIL - FED. GILDA UNAMS – ANIEF. RSU (all'unanimità).</p>
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato delle categorie B/C/D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'accordo disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse iscritte al “Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D”, relativo all'anno 2022, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 64 del CCNL del 19/4/2018, tenendo conto 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 in data 12/10/2021.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Il "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D", relativo al 2022, è stato certificato dall'Organo di controllo interno, unitamente alla Relazione tecnico-finanziaria, con verbale n. 12, in data 13/09/2022, ed approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 169, in pari data, per un importo di € 649.012,61, oltre gli oneri a carico dell'Ente. È stata avanzata rituale richiesta al Collegio dei Revisori dei Conti di certificazione dell'ipotesi di contratto integrativo e della Relazione illustrativa.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 109 del 28/6/2022 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024" dell'Università del Salento. Sono assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..
		La Relazione sulla performance 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 56, in data 14/04/2022. Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2021, in data 8/06/2022. La Relazione sulla performance 2022 non è ancora predisposta.
Eventuali osservazioni		

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'art. 18 del D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera". Nell'ambito del quadro normativo delineato dal citato decreto legislativo è stata sottoscritta, in sede decentrata, un'ipotesi di *"Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D"* per l'anno 2022, la quale è ispirata a principi di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale. La legittimazione della contrattazione integrativa in materia deriva dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e dagli artt. 7 e 42, comma 3, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018, il quale attribuisce alla contrattazione di II livello la competenza a definire i criteri per la ripartizione delle risorse indicate nell'art. 63 (*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*), per le finalità e secondo la disciplina di cui all'art. 64.

ART. 1 – FINALITA'

L'articolo innanzitutto enuncia qual è la finalità dell'Accordo, il quale è diretto a disciplinare i criteri per la ripartizione delle risorse del *"Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D"*, relativo all'anno 2022. La disposizione contrattuale definisce, poi, l'ambito soggettivo di applicazione dell'Accordo, prevedendo che esso si applica al personale tecnico-amministrativo appartenente alle categorie B/C/D in servizio presso l'Università del Salento con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

L'articolato definisce, altresì, quale debba essere la destinazione delle risorse del Fondo, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 64 del CCNL di comparto e dalle altre disposizioni contrattuali ancora vigenti ai sensi dell'art. 1, comma 10, del medesimo CCNL.

ART. 2 – DURATA E DECORRENZA

Le parti hanno stabilito che il contratto riguarda l'anno 2022, ciò in conformità a quanto previsto dall'art. 7, comma 3, del CCNL del 19/04/2018, il quale stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse del trattamento accessorio tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

ART. 3 – COSTITUZIONE FONDO

Con l'art. 3, le delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa hanno preso atto che l'importo del "Fondo" 2022 risulta pari ad € **649.012,61** (oltre gli oneri a carico dell'Ente), come approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 169 del 13/09/2022.

I soggetti negoziali hanno tenuto in conto che parte di dette risorse, pari ad € **62.930,22**, sono state già impegnate per effetto 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. Dette risorse, infatti, sono destinate



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali del personale delle categorie B/C/D per l'anno 2022. Inoltre, le parti hanno preso atto della indisponibilità della somma di € **16.109,22**, relativa a "Incentivi per attività di progettazione", "Incentivi per Funzioni Tecniche" e "Incentivi per la premialità", che sono iscritti al Fondo al solo fine di darne evidenza contabile.

ART. 4 – ISTITUTI CON RISORSE VINCOLATE

Gli istituti disciplinati dal presente articolo sono quelli per i quali l'art. 64, comma 1, del CCNL vincola le relative risorse finanziarie utilizzabili, ancorandole a quelle relative all'annualità precedente.

A) "Indennità accessoria mensile"

Le parti hanno convenuto di destinare la somma di € 270.000,00 per il finanziamento della "Indennità accessoria mensile" (IMA) – confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL - da erogare per le mensilità relative ai mesi da gennaio a giugno 2022, secondo la disciplina dettata dall' "*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.

In questo articolo le parti hanno convenuto, altresì, che le risorse assegnate per il finanziamento dell'istituto in questione devono essere corrisposte fino al loro completo esaurimento.

Si precisa che la somma stanziata per il finanziamento del presente istituto contrattuale è pari a quella delle annualità precedenti (2018/2021), in attuazione di quanto disposto dall'art. 64, comma 1, del CCNL e di quanto precisato dall'ARAN con il parere reso all'Università del Salento con nota prot. n. 3337 dell'8/05/2019, assunta al n. 96936 del protocollo generale, in data 9/05/2019.

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

L'articolato prevede che la somma di € 97.750,00 sia destinata a finanziare la "Indennità di responsabilità" da correlare alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità conferite al personale della categoria D. Le parti hanno convenuto che la predetta somma venga 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, in considerazione del differente grado di responsabilità richiesto ai soggetti che ne sono titolari.

Nell'articolato sono indicati i criteri generali per la correlazione della "Indennità di responsabilità" alle posizioni organizzative. Al fine di effettuare una graduazione dei predetti criteri sono stati previsti, altresì, degli indicatori di ponderazione.

Le parti hanno convenuto, poi, di individuare la modalità di determinazione dell'indennità da correlare alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidate al personale della categoria D,



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

attraverso la divisione delle risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionando tale indennità in relazione alla durata dell'incarico.

Le parti hanno, tra l'altro, convenuto che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non venga applicata alcuna riduzione percentuale della indennità di responsabilità. Tanto, in attuazione di quanto previsto dall'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018.

Si fa rilevare che la somma destinata al finanziamento della indennità di cui trattasi (€ 97.750,00) è rimasta invariata rispetto a quella utilizzata per l'anno 2021, in considerazione della limitatezza delle risorse finanziarie complessive iscritte al Fondo B/C/D per il 2022 e nonostante l'ARAN abbia chiarito, con il precitato parere prot. n. 3337 dell'8/05/2019, che *"di anno in anno, in sede di contrattazione integrativa, l'importo dell'anno precedente per le indennità di responsabilità al personale di categoria D potrà certamente essere incrementato, con le eventuali ulteriori risorse che la suddetta contrattazione avrà deciso di destinarvi"*.

ART. 5 – BUDGET DI RISERVA

Le parti hanno concordato di accantonare la somma di € 1.000,00 per ristorare l'eventuale accoglimento di ricorsi proposti da singoli dipendenti. Ciò consente, peraltro, di mandare in liquidazione i compensi spettanti agli altri dipendenti, nelle more della decisione del ricorso eventualmente proposto.

Eventuali economie nell'utilizzo del budget di riserva saranno riportate nel "Fondo" dell'anno successivo all'accertamento delle stesse, trattandosi di somme debitamente autorizzate ma non spese.

ART. 6 – FONDO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE

Con il presente articolo, le parti dettagliano l'utilizzo del Fondo ancora disponibile per la contrattazione integrativa, pari ad € **201.223,17**, al netto degli utilizzi già definiti con gli articoli che precedono, tenendo in particolare considerazione quanto disposto dal CCNL di comparto del 19/04/2018.

ART. 7 – INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER IL PERSONALE DELLA CAT. B e C (art. 91, comma 1, CCNL 16/10/2008)

Con l'articolato le parti stabiliscono che la somma di € 25.000,00 sia utilizzata per incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità affidate a personale delle categorie B e C e sia 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, in considerazione del differente grado di responsabilità richiesto ai soggetti che ne sono titolari.

Le parti dettagliano, altresì, i criteri generali per la correlazione della Indennità in questione alle posizioni organizzative stabilendo, poi, alcuni specifici indicatori al fine di graduare i predetti criteri.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Le parti hanno convenuto di individuare la modalità di determinazione dell'indennità da correlare alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidate al personale delle categorie B e C, attraverso la divisione delle risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionando tale indennità in relazione alla durata dell'incarico.

Le parti hanno, tra l'altro, convenuto che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non venga applicata alcuna riduzione percentuale della Indennità di responsabilità. Tanto, in attuazione di quanto previsto dall'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018.

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"

Le parti, in considerazione della limitatezza delle risorse iscritte al "Fondo" del 2022, hanno deciso di rideterminare gli importi previsti dall' "Accordo integrativo stralcio per l'erogazione della indennità di guida al personale addetto con provvedimento formale alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione", sottoscritto il 10/05/2010.

Pertanto, l'indennità in questione è corrisposta, per l'anno 2022, per n. 12 mensilità, nei seguenti importi 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.

La somma stanziata per il finanziamento dell'incentivo di cui al presente articolo è pari ad € **4.030,00**. Le parti hanno previsto, infine, che l'indennità di cui trattasi non è cumulabile con l'indennità di cui al successivo 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", per ristorare, in base ai giorni di effettiva presenza in sede, i lavoratori che prestano servizio nei periodi di chiusura estiva ed invernale delle strutture universitarie, per le quali sia stata disposta l'apertura nei predetti periodi.

L'indennità di cui al presente articolo è riconducibile a quelle contemplate dall'art. 64, comma 2, lett. c), del CCNL del 19/04/2018, atteso che essa è finalizzata a ristorare il disagio arrecato a quei lavoratori che, al fine di garantire i servizi che non possono essere sospesi, sono tenuti a prestare servizio nei periodi (estivi ed invernali) in cui per le altre strutture universitarie è stata disposta la chiusura.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

ART. 10 – INDENNITA' DI DISAGIO PER PRONTA DISPONIBILITA'

Le parti destinano la somma di € 2.000,00 per l'indennità in questione, al fine di incentivare le unità di personale chiamate ad intervenire, durante le ore di chiusura delle strutture universitarie e/o fuori dall'orario di servizio, per far fronte ad esigenze improcrastinabili ed imprevedibili volte 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. L'indennità viene fissata in € 70,00 per ogni singola chiamata ed essa è finalizzata a ristorare il disagio arrecato al lavoratore che è richiamato in sede, al quale devono essere retribuite anche le ore di servizio prestate a seguito dell'intervento richiesto, avendo a riferimento la quota oraria di lavoro straordinario riferita alla categoria di appartenenza del lavoratore medesimo.

ART. 11 – INDENNITA' PER AUDITOR INTERNO

Con il presente articolo, le parti convengono di destinare la somma di € 1.200,00 per l'incentivazione di attività che comportano un elevato grado di rischio nell'espletamento delle stesse. La contrattazione integrativa ha voluto riconoscere l'elevato grado di responsabilità richiesto alla figura degli Auditor interni (iscritti allo specifico albo di Ateneo) nell'espletamento dei compiti loro affidati. Le risorse disponibili sono corrisposte in proporzione al numero di certificazioni emesse per l'anno 2022, fino ad un massimo di € 150,00 per singolo Auditor.

INCENTIVI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 64, comma 2, del CCNL del 19/04/2018, le parti negoziali hanno ripartito le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione integrativa tra i diversi istituti di performance.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009, il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" dell'Ateneo prevede che la misurazione della performance del personale delle categorie B/C/D sia collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 12 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è finalizzata a valutare il comportamento organizzativo del personale sulla base dei fattori di analisi previsti all'interno del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" adottato dall'Ateneo, che di seguito si riportano:

- orientamento all'utenza interna ed esterna;
- puntualità e precisione della prestazione;



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

- *problem solving*;
- comportamento rispetto al cambiamento.

A tal fine la prestazione del personale è valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza sulla base dei comportamenti organizzativi, secondo quanto previsto dal "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024", approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 109 del 28/06/2022.

L'articolato prevede che il premio in questione non sia decurtato nel caso di periodi di assenza inferiori ad un mese, mentre per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale i medesimi premi sono proporzionalmente rapportati al regime orario adottato; tanto, in attuazione dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, che demanda alla contrattazione di II livello la disciplina della corresponsione dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale.

In coerenza con quanto previsto dal "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" adottato dall'Ateneo, l'incentivo di cui al presente articolo non spetta all'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

La somma che le parti hanno destinato al finanziamento del presente istituto è pari a € 124.733,90, ed essa è pari al 62% del Fondo disponibile (FD), come quantificato all'art. 6 del contratto in esame. Detta somma corrisponde al 40% delle risorse variabili iscritte al Fondo 2022, determinate al netto delle risorse destinate alla "attivazione di nuovi servizi o all'accrescimento di quelli esistenti" e al netto degli "incentivi per attività di progettazione", degli "incentivi per Funzioni Tecniche" e degli "incentivi per la premialità", nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 64, comma 3, del CCNL del 19/04/2018.

ART. 13 – UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ALLA DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI

Con il presente articolo le parti hanno convenuto di ripartire le restanti risorse (€ 39.259,27) tra la performance individuale (€ 30.199,44) e la differenziazione dei premi individuali (€ 9.059,83), secondo la misura definita dall'art. 20, comma 2, del CCNL del 2018.

Art. 14 - INCENTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Come evidenziato in precedenza, l'altra dimensione di analisi della performance del personale delle categorie B/C/D attiene al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali. All'interno di questa prospettiva, l'articolato prevede l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale collegati a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi istituzionali; detti premi sono corrisposti dopo la necessaria verifica, a consuntivo, dei risultati conseguiti. A tal fine la prestazione del dipendente è valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza, secondo quanto previsto dal "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024", approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 109 del 28/06/2022.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Come per la performance organizzativa, anche in questo caso l'articolato prevede che il premio di cui trattasi non sia decurtato nel caso di periodi di assenza inferiori ad un mese, mentre per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale il medesimo premio è proporzionalmente rapportato al regime orario adottato; tanto, in attuazione dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, che demanda alla contrattazione di II livello la disciplina della corresponsione dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale.

L'incentivo di cui al presente articolo, infine, non spetta all'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

Art. 15 – DIFFERENZIAZIONE PREMI INDIVIDUALI

In attuazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 19/4/2018, le delegazioni negoziali hanno destinato a titolo di maggiorazione dei premi individuali la somma di € 9.059,83, che è pari al 30% dell'importo di performance individuale, corrispondente a circa il 30% del valore medio pro-capite della performance individuale corrisposta.

Le parti hanno stabilito che la predetta maggiorazione spetta solo al personale che abbia conseguito una valutazione della performance annuale (*performance organizzativa e individuale*) pari al punteggio massimo previsto (100/100). Detta maggiorazione viene riconosciuta in aggiunta al trattamento accessorio correlato alla performance, nei limiti delle risorse allo scopo assegnate.

Il premio di cui trattasi è attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, pari al 20% del personale interessato, individuata in base ai giorni di presenza in servizio registrati nel 2022, considerando presente a tal fine anche chi è in astensione obbligatoria per maternità.

L'articolo prevede che il premio debba essere riconosciuto a tutti coloro che si collocano *ex aequo* entro la precitata percentuale, mentre 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. 16 - INCENTIVI PER LA PERFORMANCE - LIMITI

Le parti hanno fissato un tetto oltre il quale gli incentivi a titolo di performance non sono corrisposti. Infatti, viene stabilito che nel caso in cui al dipendente siano stati corrisposti, nel corso del 2022, compensi incentivanti a titolo di "incentivi per attività di progettazione", "incentivi per funzioni tecniche" e incentivi erogati ai sensi del Regolamento di Ateneo in materia di premialità, commesse e progetti finalizzati, superiori ad € 1.100,00 lordi, allo stesso dipendente non saranno corrisposti i compensi di cui agli artt. 12, 14 e 15 ("*Performance organizzativa*", "*Performance individuale*" e "*Differenziazione premi individuali*").

NORME FINALI E TRANSITORIE



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

ART. 17 - ECONOMIE DI SPESA

Il presente articolo, inserito tra le "Norme finali e transitorie" del contratto integrativo di cui trattasi, disciplina l'utilizzo di eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte al Fondo del 2022.

In particolare, il contratto prevede che eventuali economie di spesa che dovessero realizzarsi 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* e all'*Indennità per Auditor interno*, andranno ad incrementare le risorse di cui all'art. 13 (Performance individuale e Differenziazione premi).

In coerenza con quanto disposto dell'art. 88, comma 5, del CCNL del 16/10/2008 - la cui vigenza è confermata dall'art. 64, comma 6, del CCNL del 19/04/2018 - le eventuali ulteriori economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte agli istituti disciplinati dal contratto in commento, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ART. 18 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

L'articolato demanda la risoluzione di eventuali controversie, che dovessero determinarsi a seguito della valutazione della prestazione del lavoratore, a quanto previsto in merito dal "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024", approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 109 del 28/06/2022.

ART. 19 – UTILIZZO RISORSE PER LA CONCESSIONE DI BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE

Con la statuizione di cui al presente articolo le parti convengono di non avvalersi della facoltà di utilizzare quota parte delle risorse iscritte al Fondo di cui all'art. 63 del CCNL del 19/4/2018 per il finanziamento degli oneri derivanti dalla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale. Detti benefici, quindi, saranno finanziati esclusivamente mediante utilizzo delle disponibilità di bilancio per l'anno 2022, nel rispetto di quanto disposto in merito dall'art. 67 del CCNL.

ART. 20 – COMUNICAZIONE UTILIZZO SOMME DI CUI AL PRESENTE CONTRATTO

In coerenza con la previsione di cui all'art. 5 del CCNL del 19/04/2018, la disposizione in commento pone in capo all'Amministrazione universitaria il compito di fornire, a consuntivo, alla Parte sindacale un resoconto dettagliato, nel rispetto della normativa sulla privacy, degli istituti e delle indennità corrisposte al personale interessato in attuazione del contratto integrativo.

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
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 169 del 13/09/2022 è stato approvato il "Fondo", relativo all'anno 2022, per un importo complessivo di € 649.012,61 (oltre gli oneri a carico dell'Ente), il quale è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 12 del 13/09/2022. Dette risorse sono state suddivise in sede di contrattazione integrativa secondo quanto riportato nel prospetto che segue:

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 delle categorie B e C	€ 25.000,00
5	Indennità di Guida	€ 4.030,00
6	Indennità per servizio prestato durante la chiusura delle strutture universitarie	€ 5.000,00
7	Indennità di disagio per pronta disponibilità	€ 2.000,00
8	Indennità per Auditor interno	€ 1.200,00
9	Performance organizzativa	€ 124.733,90
10	Performance individuale	€ 30.199,44
11	Differenziazione premi individuali	€ 9.059,83
12	Progressioni economiche orizzontali (PEO)	€ 62.930,22
13	"Incentivi per attività di progettazione", "Incentivi per Funzioni tecniche" e "Incentivi per la premialità"	€ 16.109,22
	Totale Fondo 2022	€ 649.012,61

c) Effetti abrogativi impliciti

L'Ipotesi di "Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2022", siglata il 12/12/2022, si qualifica come "contratto integrativo economico" attraverso il quale il tavolo negoziale ha disciplinato, sulla base delle indicazioni del CCNL, l'utilizzo delle risorse finanziarie iscritte al "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

e D", con riferimento all'anno 2022. L'Accordo in questione non produce effetti abrogativi di precedenti contratti, in quanto disciplina l'utilizzazione delle risorse iscritte al Fondo accessorio limitatamente all'anno di riferimento.

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

L'Università del Salento, in coerenza con l'impianto normativo scaturito dal D.Lgs. n. 150/2009, ha adottato, con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 109 del 28/06/2022, il "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024", che ha individuato gli obiettivi operativi per il 2022. Pertanto, tutte le risorse che il contratto integrativo, relativo all'anno 2022, destina alla valutazione della performance (*organizzativa ed individuale*) - al netto di quelle che sono destinate al finanziamento dell'IMA e dei compiti che comportano oneri, rischi o disagi, ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c), del D. Lgs. n. 165/2001 - saranno corrisposte ai singoli lavoratori sulla base del punteggio che ciascuno ha conseguito nella propria "Scheda di valutazione della performance". Il sistema che ne deriva è finalizzato ad incentivare i lavoratori la cui prestazione è stata valutata positivamente in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati; il tutto in coerenza con le previsioni normative definite sia dal D. Lgs. n. 150/2009, sia dal CCNL di comparto vigente. A tal fine si fa rilevare che, in ossequio alla previsione di cui all'art. 64, comma 3, del CCNL del 19/04/2018, alla "performance organizzativa" è stata destinata una somma pari al 40% delle risorse variabili del Fondo (*la disposizione contrattuale prevede almeno il 30%*), considerate al netto delle risorse destinate alla "attivazione di nuovi servizi o all'accrescimento di quelli esistenti" e al netto degli "Incentivi per attività di progettazione", degli "Incentivi per Funzioni tecniche" e degli "Incentivi per la premialità"; mentre per la "differenziazione dei premi individuali" è stata accantonata, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 20, comma 2, del CCNL, una somma pari al 30% dell'importo destinato alla performance individuale, corrispondente a circa il 30% del valore medio pro-capite della performance individuale corrisposta a tutto il personale. Quest'ultime risorse saranno utilizzate per riconoscere una maggiorazione del premio individuale a favore di una limitata quota di personale valutato, pari al 20% del personale interessato, individuata in base ai giorni di presenza in servizio registrati nel 2022.

Da ultimo si evidenzia che, in ossequio al disposto di cui all'art. 64, comma 3, del CCNL di comparto, il contratto integrativo destina ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ed alle indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio o rischio, la parte prevalente delle risorse variabili del Fondo (il 53,64%), considerate sempre al netto delle risorse destinate alla "attivazione di nuovi servizi o all'accrescimento di quelli esistenti", che per l'anno 2022 sono pari a zero, e al netto degli "Incentivi per attività di progettazione", degli "Incentivi per Funzioni tecniche" e degli "Incentivi per la premialità".

e) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali
Edificio Sperimentale Tabacchi 2 "Donato Valli"
Viale Calasso, 3 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293221/295440
e-mail: relazioni.sindacali@unisalento.it

La corresponsione dei compensi incentivanti disciplinati dal contratto integrativo in esame e, in modo particolare, quelli correlati alla "Indennità di responsabilità" per il personale della categoria D e delle categorie B e C e quelli collegati alla performance, come disciplinati agli artt. 13 (*Performance organizzativa*), 15 (*Incentivi per la valutazione della performance individuale*) e 16 (*Differenziazione premi individuali*), nella misura in cui stimola i lavoratori al conseguimento degli obiettivi operativi assegnati, consente di migliorare la performance complessiva dell'organizzazione, che si realizza attraverso il conseguimento degli obiettivi strategici definiti dall'Organo di governo all'interno del "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024".

IL RETTORE
(Prof. Fabio Pollice)