



## Università del Salento

### “Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2023”

In data **6 dicembre 2023**, presso l’Università del Salento, la Delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa ed alla stipula dei contratti collettivi integrativi e composta da:

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

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

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

#### **R.S.U.**

Dott.ssa Cazzato Silvia: *f.to Silvia Cazzato*

Avv. Cuna Andrea: *f.to Andrea Cuna*

Sig.ra Mercuri Angela \_\_\_\_\_

Dott.ssa Occhilupo Marilena: *f.to Marilena Occhilupo*

Sig. Riso Luigi \_\_\_\_\_

Dott.ssa Spagnolo Paola: *f.to Paola Spagnolo*

#### **Organizzazioni Sindacali di Categoria**

FLC-CGIL: *f.to Giuseppe Taccarelli*

CISL/FSUR: *f.to Giovanni Candela*

FED. UIL Scuola/RUA: *f.to Tiziano Margiotta*

SNALS/CONFSAI \_\_\_\_\_

FED. GILDA UNAMS: *f.to Graziamaria Ghionna*

ANIEF: *f.to Manfredi De Pascalis*

### **PREMESSA**

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 (*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) e successive modificazioni e integrazioni;

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

VISTO l’art. 67, comma 5, della Legge 6/8/2008, n. 133;

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

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

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



## Università del Salento

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 207 del 26/10/2023, con cui è stato rideterminato il “*Fondo risorse decentrate per le categorie B/C/D – Anno 2023*”, per un importo di € 813.235,05 (Fondo disponibile) - oltre gli oneri a carico dell’Ente - a cui si aggiungono, ai fini della quantificazione giuridica del Fondo medesimo, le risorse temporaneamente allocate all’esterno dello stesso, pari ad € 1.302.397,76, (oltre gli oneri a carico dell’Ente);

VISTA la Relazione tecnico finanziaria al “*Fondo risorse decentrate per le categorie B/C/D – Anno 2023*”, in data 13/10/2023, come integrata in data 20/11/2023 (*Modulo II*), redatta secondo gli schemi standard diramati dal Ministero dell’Economia e delle Finanze con circolare n. 25 del 19/7/2012, la quale è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 12 del 25/10/2023 e con verbale n. 14 del 27/11/2023, relativamente al *Modulo II*;

VISTA l’ipotesi di “*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2023*”, siglata dalle Delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa, in data 15/11/2023;

VISTA la Relazione illustrativa, in data 20/11/2023, 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. 209830, in data 20/11/2023, 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;

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 14 del 27/11/2023, ha effettuato, ai sensi dell’art. 40-bis, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, rilasciando parere favorevole;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 227 del 28/11/2023, con cui la Delegazione datoriale è stata autorizzata alla sottoscrizione del “*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2023*”, nel testo concordato in data 15/11/2023 ed è stata autorizzata la relativa spesa;

### **convengono di stipulare il**

**“*Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2023*”, nel testo siglato il 15/11/2023, allegato al presente atto di cui diviene parte integrante.**



**Siglata il 15/11/2023**

## **Ipotesi di**

### ***“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2023”***

#### **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 2023, 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 2023.

#### **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 complessivo con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 207 del 26/10/2023, per un importo di € **813.235,05** (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 2023, al finanziamento delle PEO (€ **109.574,37**) 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 € 72.396,44, iscritti al Fondo al solo fine di darne evidenza contabile.

#### **Art. 4 – ISTITUTI CON RISORSE VINCOLATE**

##### **A) “Indennità accessoria mensile”**

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



## Università del Salento

erogare per le mensilità relative ai mesi da gennaio a giugno 2023, 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 € 133.174,00. 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 al 18% circa dell'importo medio dell'indennità attribuita alle posizioni organizzative.

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

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

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

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

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

L'informativa alle Rappresentanze sindacali di cui sopra include anche la "pesatura" delle posizioni organizzative effettuata in applicazione dei precitati criteri/indicatori.

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 € **5.570,00** per le finalità di cui ai seguenti punti:

- a. € **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;
- b. € **4.570,00** per finanziare la "Indennità di responsabilità" da correlare all'incarico di "Amministratore di sistema", che con decreto direttoriale sarà riconosciuto quale funzione specialistica. L'indennità di cui alla presente lettera b) non spetta nell'ipotesi in cui il dipendente interessato, appartenente alle categorie C o D, sia titolare di una posizione organizzativa o di altra funzione specialistica. La quota individuale della presente indennità non può superare l'importo medio della indennità riconosciuta alla funzione specialistica della categoria di appartenenza.

Eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse di cui alla lettera b), confluiranno nelle risorse di cui al successivo articolo 14.

Le ulteriori economie eventualmente derivanti dalla lettera a) del presente articolo 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 € **222.520,24**.

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 per Auditor interno;
- Risorse per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale;



## Università del Salento

- Performance organizzativa: almeno il 30% delle risorse variabili, come previsto dall'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 € **27.750,00**. 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 al 18% circa 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>

L'informativa alle Rappresentanze sindacali di cui sopra include anche la "pesatura" delle posizioni organizzative effettuata in applicazione dei precitati criteri/indicatori.

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

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

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

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



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

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

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

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

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 **€ 4.030,00**, 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. 13.

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.

Nei periodi 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 nei predetti periodi.

Nel caso in cui le risorse stanziate per il finanziamento del presente istituto dovessero risultare insufficienti, l’indennità giornaliera di cui al comma precedente è ridotta proporzionalmente.

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

##### ***a) Indennità di disagio per pronta disponibilità “in presenza”***





## Università del Salento

Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lett. c), del CCNL di comparto del 19/04/2018, le parti convengono di destinare la somma di € 900,00 a titolo di **Indennità di disagio per pronta disponibilità “in presenza”**, 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'autorizzazione del Direttore Generale e/o del/della Dirigente è da considerarsi anticipatamente concessa per gli interventi improcrastinabili ed urgenti effettuati dall'Ufficio Manutenzione - Polo urbano ed extraurbano, dall'Ufficio Reti e Fonia e dall'Ufficio Servizi Generali, ricorrendo i presupposti di cui al periodo precedente.

L'indennità, finalizzata a ristorare il disagio sopportato dall'unità di personale necessitata a rientrare in servizio, è fissata in € 100,00 per ogni chiamata della singola unità di personale, fermo restando che possono essere incentivati fino ad un massimo di n. 6 interventi in presenza per dipendente.

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.

Qualora l'intervento urgente e improcrastinabile si dovesse rendere necessario in una giornata per la quale sia prevista l'indennità di cui all'art 9, sarà corrisposta soltanto l'indennità di cui al presente articolo.

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

### ***b) Indennità di disagio per pronta disponibilità “da remoto”***

Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lett. c), del CCNL di comparto del 19/04/2018, le parti convengono di istituire una specifica **Indennità di pronta disponibilità “da remoto”**, che è finalizzata ad incentivare la disponibilità ed il pronto intervento da remoto che viene richiesto al personale assegnato presso le Unità organizzative di seguito indicate 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 che rivestono carattere di urgenza, durante le giornate e/o le ore di chiusura delle strutture universitarie e, quindi, al di fuori dell'orario di servizio del lavoratore. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta nella misura di € 900,00/anno per il Responsabile dell'Ufficio Manutenzione - Polo urbano ed extraurbano, dell'Ufficio Reti e Fonia e dell'Ufficio Servizi Generali, e nella misura di € 600,00/anno per i collaboratori in servizio presso i medesimi Uffici, nel limite delle quote individuali assegnate a ciascuna struttura, come di seguito indicate:

- Rip. Tecnica e Tecnologica - Ufficio Manutenzione – Polo urbano: n. 1 quota capoufficio e n. 2 quote collaboratori;
- Rip. Tecnica e Tecnologica - Ufficio Manutenzione – Polo extraurbano: n. 1 quota capoufficio e n. 3 quote collaboratori;





## Università del Salento

- Rip. Tecnica e Tecnologica - Ufficio Reti e Fonia: n. 1 quota capoufficio e n. 3 quote collaboratori;
- Rip. Finanziaria e Negoziabile - Ufficio Servizi Generali: n. 1 quota capoufficio e n. 2 quote collaboratori.

L'indennità è riconosciuta nella misura del 50% dell'importo stabilito nel caso in cui gli interventi effettuati nel corso dell'anno 2023 siano da 1 a 5, e nella misura del 100% nel caso di un numero di interventi effettuati superiore a 5. L'indennità non spetta nel caso in cui non sia stato effettuato alcun intervento.

Gli interventi saranno analiticamente documentati, entro 24 ore, con apposita comunicazione da inviare al Responsabile di struttura e, per conoscenza, alla Ripartizione Risorse Umane.

Nel caso in cui le unità di personale chiamate ad effettuare gli interventi improcrastinabili ed imprevedibili siano in numero maggiore rispetto alle quote assegnate a ciascun Ufficio, l'importo dell'indennità spettante a ciascun dipendente è proporzionalmente ridotto al fine di ricondurre la spesa entro il limite delle risorse assegnate a ciascun Ufficio.

Le parti convengono di destinare la somma di € **9.600,00** per le finalità di cui alla presente lett. b). Eventuali economie, che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse di cui alla presente lett. b), saranno destinate al finanziamento della *Indennità di disagio per pronta disponibilità "in presenza"*.

### **Art. 11 - 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 2023, da acquisire presso le Strutture di gestione dei progetti, fino ad un massimo di € 150,00 per singolo Auditor.

### **ART. 12 – UTILIZZO RISORSE PER LA CONCESSIONE DI BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E SOCIALE**

Sulla scorta di quanto stabilito dall'art. 67, comma 2, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018, le parti convengono di fare ricorso all'utilizzo di quota parte delle risorse iscritte al Fondo di cui all'art. 63 del CCNL, relativo all'anno 2023, nella misura di € **25.000,00**, da destinare al finanziamento delle iniziative di sostegno al reddito della famiglia per il personale delle categorie B-C-D, che abbia figli fiscalmente a carico e si trovi nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del D.P.R. 22/12/1986, n. 917.

La somma di cui al precedente comma va ad incrementare le risorse che finanziano il "*Contratto collettivo integrativo per la definizione dei criteri generali per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dipendente – Anno 2023*".



## ***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 € **112.189,00**, è pari al 50% 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.

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 di Attività ed Organizzazione 2023-2025", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 30/01/2023.

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 € **36.851,24** agli istituti di cui al presente articolo, come di seguito riportato:

<b>N.</b>	<b>Istituto contrattuale</b>	<b>Utilizzo risorse residue (oltre gli oneri a carico dell'Ente)</b>
<b>1</b>	Performance individuale - [art. 64, comma 2, lett. b) del CCNL del 19/04/2018]	<b>€ 28.347,11</b>
<b>2</b>	Differenziazione premi individuali: <i>quota 30% della Performance individuale - [art. 20 del CCNL del 19/04/2018]</i>	<b>€ 8.504,13</b>



### **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 di Attività ed Organizzazione 2023-2025", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 30/01/2023.

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

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

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

### **Art. 16 – DIFFERENZIAZIONE PREMI INDIVIDUALI**

Le parti concordano di destinare quale maggiorazione per la differenziazione dei premi individuali, secondo quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 19/4/2018, la somma corrispondente alla percentuale fissata al precedente art. 14, pari ad euro € **8.504,13** (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 2023, 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 2023, ai sensi della normativa di seguito indicata (criterio di cassa), compensi incentivanti superiori a € 1.300,00



## Università del Salento

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 unico in materia di premialità, commesse e progetti finalizzati, emanato con D.R. n. 350 del 14/06/2021.

Nel caso in cui al personale interessato siano stati corrisposti, nell’anno 2023, ai sensi della normativa sopra indicata (criterio di cassa), compensi incentivanti compresi tra € 1.101 ed € 1.300,00 lordi, il compenso di cui ai precedenti articoli 13, 15 e 16 spetterà nella misura del 50%.

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*, all’*Indennità per Auditor interno* e alla *concessione di benefici di natura assistenziale e sociale*, 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 di Attività ed Organizzazione 2023-2025”, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 30/01/2023.

#### **ART. 20 – 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.

## Dichiarazione a verbale

Nel sottoscrivere l'**ipotesi di “Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2023”** i sottoscritti dichiarano di non condividere la scelta assunta dalla maggioranza della Delegazione di parte sindacale di ridurre da € 30.000 a € 25.000 le risorse destinate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale.

La proposta dell'Amministrazione di incrementare da € 18.000 circa a € 30.000 le risorse da destinare ai benefici di natura assistenziale e sociale era meritoriamente finalizzata a **sostenere le iniziative di sostegno al reddito della famiglia per il personale delle categorie B-C-D, con figli fiscalmente a carico** (che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del D.P.R. 22/12/1986, n. 917).

La riduzione del budget denota scarsa sensibilità e disattenzione nei confronti delle iniziative di sostegno, anche finanziario, alla genitorialità. Si determinerà infatti un taglio delle risorse destinate alle famiglie con figli fiscalmente a carico, che non consentirà di assicurare alle famiglie medesime il giusto ristoro: finalità che i sottoscritti ritengono, al contrario, meritevole di attenzione e di valorizzazione.

Andrea Cuna f.to Andrea Cuna

Luigi Riso f.to Luigi Riso

FGU GILDA UNAMS f.to Graziamaria Ghionna

## DICHIARAZIONE A VERBALE CCI DEL 15.11.2023

Le scriventi RSU e OOSS rappresentano che la scelta di ridurre di un importo irrisorio le somme del fondo da destinarsi al sostegno alla genitorialità ed, in particolare, quale intervento di sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori in presenza di figli fiscalmente a carico nell'ambito dell'ipotesi di accordo per il welfare, si è resa necessaria unicamente per non abbassare il livello dell'importo medio di performance organizzativa e individuale destinata alla generalità dei lavoratori, rispetto all'anno precedente.

Tale scelta non determina alcuna sensibile riduzione dell'importo pro-capite di una misura di sostegno alla genitorialità rispetto al numero di potenziali beneficiari, trattandosi di un intervento pienamente apprezzato dalle scriventi che meriterebbe, laddove vi fossero ulteriori risorse tali da garantire adeguatamente anche gli istituti a sostegno della generalità dei lavoratori, uno stanziamento più cospicuo.

Lecce, 15.11.2023

RSA RSU ANIEF	f.to De Pascalis Dino	f.to Cazzato Silvia
RSA RSU FLC-CGIL	f.to Taccarelli Giuseppe	f.to Occhilupo Marilena
RSA RSU SNALS	f.to Angela Mercuri	
RSA RSU UIL/RUA	f.to MARGIOTTA TIZIANO	f.to SPAGNOLO PAOLA