



**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 2023”

#### *Modulo I*

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	L'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo è stata siglata in data 15/11/2023.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Delegato del Rettore: prof. Rossano Adorno                      Direttore Generale: dott. Donato De Benedetto</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):                      RSU ed OO.SS.: FLC-CGIL – CISL/FSUR – FED. UIL Scuola RUA - SNALS/CONFSAL - FED. GILDA UNAMS - ANIEF</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC-CGIL – CISL/FSUR – FED. UIL Scuola RUA - SNALS/CONFSAL - FED. GILDA UNAMS - ANIEF                      RSU (a maggioranza).</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato delle categorie B/C/D
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	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 2023, 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

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Il "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D", relativo al 2023, è stato certificato dall'Organo di controllo interno, unitamente alla Relazione tecnico-finanziaria, con verbale n. 12, in data 25/10/2023, ed approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 207 del 26/10/2023, per un importo di € <b>813.235,05</b> , 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
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 30/1/2023 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025" 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 2022 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 87, in data 30/05/2023. Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2022, in data 14/09/2023. La Relazione sulla performance 2023 non è ancora predisposta.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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 2023, 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 2023. 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 2023, 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" 2023 risulta pari ad € **813.235,05** (oltre gli oneri a carico dell'Ente), come approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 207 del 26/10/2023.

I soggetti negoziali hanno tenuto in conto che parte di dette risorse, pari ad € **109.574,37**, 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 2023. Inoltre, le parti hanno preso atto della indisponibilità della somma di € 72.396,44, 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 2023, 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 (2018/2022), 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 € 133.174,00 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 detta somma sia utilizzata per incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità ripartendola 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.

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 (€ 133.174,00) è aumentata rispetto a quella utilizzata per l'anno 2022, sulla scorta del parere reso dall'ARAN con nota prot. n. 3337 dell'8/05/2019, che recita: *“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 complessiva di € 5.570,00 così suddivisa:

- 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. Ciò consente, in caso di ricorsi e nelle more della decisione degli stessi, che i compensi spettanti al personale tecnico amministrativo, così come determinati nel prospetto di ripartizione, rimangano invariati e possano, 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. Tale indennità 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. Comunque, le parti hanno convenuto che la quota individuale della presente indennità non può superare l'importo medio della indennità riconosciuta alla funzione specialistica della categoria di appartenenza.

Le parti negoziali hanno stabilito che eventuali economie, che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse di cui alla lettera b), confluiranno nelle risorse che il contratto integrativo destina alla performance individuale ed alla differenziazione dei premi individuali, atteso che trattasi di risorse che sono state sottratte a detti istituti proprio per finanziare la funzione specialistica da attribuire alla figura di “Amministratore di sistema”.

Le eventuali ulteriori economie nell'utilizzo del budget di riserva saranno riportate, invece, 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 € 222.520,24, al netto degli utilizzi già definiti con gli articoli che



**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

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 € 27.750,00 sia utilizzata per incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità affidate a personale delle categorie B e C e venga 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 parti dettano, 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. 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 "INDENNITÀ DI GUIDA"**

Le parti, in considerazione della limitatezza delle risorse iscritte al "Fondo" del 2023, hanno deciso di rideterminare, in diminuzione, 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 2023, 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.



**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. 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 (massimo n. 1 unità per ciascun ufficio) che, al fine di garantire i servizi che non possono essere sospesi, sono tenuti a prestare servizio nei periodi (estivi e invernali) in cui per le altre strutture universitarie è stata disposta la chiusura.

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

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'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.

Le parti convengono, altresì, che le modalità operative per l'espletamento degli interventi in caso di necessità sono di competenza della Direzione Generale.

Le parti convengono, inoltre, 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 l'Ufficio Manutenzione - Polo urbano, l'Ufficio Manutenzione - Polo extraurbano, l'Ufficio Reti e Fonia e l'Ufficio Servizi Generali.

Le parti stabiliscono che l'indennità in questione viene 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 individuate nel testo dell'articolato in commento.

Viene precisato che 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, invece, nel caso in cui non sia stato effettuato alcun intervento, atteso che, ricorrendo detta fattispecie, manca la prestazione da incentivare. La somma destinata per le finalità di cui alla presente indennità è pari ad € 9.600,00.



**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. 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 2023, fino ad un massimo di € 150,00 per singolo Auditor.

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

Le parti, facendo ricorso alla facoltà prevista dall'art. 67, comma 2, del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018, hanno convenuto di utilizzare quota parte delle risorse iscritte al "*Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D*", relativo all'anno 2023, nella misura di € 25.000,00, per destinarle al finanziamento delle iniziative di sostegno al reddito della famiglia per il personale delle medesime 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.

Dette risorse, quindi, vanno ad incrementare lo stanziamento che finanzia 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*", relativo all'anno 2023.

### ***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. 13 – 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;





**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

- puntualità e precisione della prestazione;
- *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 2023-2025", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 30/01/2023.

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 € 112.189,00, ed essa è pari al 50% del Fondo disponibile (FD), come quantificato all'art. 6 del contratto in esame. Detta somma corrisponde al 30% delle risorse variabili iscritte al Fondo 2023, 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. 14 – 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 (€ 36.851,24) tra la performance individuale (€ 28.347,11) e la differenziazione dei premi individuali (€ 8.504,13), secondo la misura definita dall'art. 20, comma 2, del CCNL del 2018.

#### **Art. 15 - 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



**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

appartenenza, 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.

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. 16 – 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 € 8.504,13, 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 2023, 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. 17 - 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 2023, 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 € 1.300,00 lordi, allo stesso dipendente non saranno corrisposti i compensi di cui agli artt. 13, 15 e 16 ("*Performance organizzativa*", "*Performance individuale*" e "*Differenziazione premi individuali*"). Nel caso in cui, invece, al personale interessato siano stati corrisposti, nell'anno 2023, compensi incentivanti compresi tra € 1.101,00 ed € 1.300,00 lordi, il compenso di cui ai precedenti articoli 13, 15 e 16 spetterà nella misura del 50%.



**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

## ***NORME FINALI E TRANSITORIE***

### **ART. 18 - 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'impiego delle risorse ascritte al Fondo accessorio del 2023.

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*, all'*Indennità per Auditor interno* e alla *Concessione di benefici di natura assistenziale e sociale*, queste andranno ad incrementare le risorse di cui all'art. 14 (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. 19 - 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 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**

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***

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 207 del 26/10/2023 è stato approvato il "Fondo", relativo all'anno 2023, per un importo complessivo di € **813.235,05**, (oltre gli oneri a carico dell'Ente), il quale è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 12 del 25/10/2023.

Dette risorse sono state suddivise in sede di contrattazione integrativa, secondo quanto riportato nel prospetto che segue:



**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

<b>N.</b>	<b>Istituto contrattuale</b>	<b>Importo stanziato</b> (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	€ 133.174,00
3	Budget di riserva	€ 5.570,00
4	Indennità di responsabilità per il personale delle categorie B e C	€ 27.750,00
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 ("in presenza" e "da remoto")	€ 10.500,00
8	Indennità per Auditor interno	€ 1.200,00
9	Utilizzo risorse per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale	€ 25.000,00
10	Performance organizzativa	€ 112.189,00
11	Performance individuale	€ 28.347,11
12	Differenziazione premi individuali	€ 8.504,13
13	Progressioni economiche orizzontali (PEO)	€ 109.574,37
14	"Incentivi per attività di progettazione", "Incentivi per Funzioni tecniche" e "Incentivi per la premialità"	€ 72.396,44
	<b>Totale Fondo 2023</b>	<b>€ 813.235,05</b>

### *c) Effetti abrogativi impliciti*

L'ipotesi di "Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2023", siglata il 15/11/2023, 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 e D", con riferimento all'anno 2023. L'Accordo in questione non produce effetti abrogativi 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

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. 3 del 31/1/2023, il "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025", che ha individuato gli obiettivi operativi per il 2023. Pertanto, tutte le risorse che il contratto integrativo, relativo all'anno 2023, 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 30% delle risorse variabili del Fondo, considerate al netto di quelle 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 2023.

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 43,12%), considerate sempre al netto delle risorse destinate alla "attivazione di nuovi servizi o all'accrescimento di quelli esistenti", che per l'anno 2023 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*

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*



**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

*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 2023-2025".

**IL RETTORE**  
(Prof. Fabio Pollice)