



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e
Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005
e-mail: salvatore.coluccia@unisalento.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B/C/D - ANNO 2011"

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	4 luglio 2014
Periodo temporale di vigenza	Anno 2011
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore: prof. Vincenzo Zara Direttore Generale : avv. Claudia De Giorgi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC/CGIL - CISL/Università - UIL/RUA- Fed. CONFISAL/SNALS-Università CISAPUNI - USB P.I. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC-CGIL - CISL/Università - UIL/RUA- Fed. CONFISAL/SNALS-Università CISAPUNI - USB P.I.
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L' "Accordo" disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" ex art. 87 CCNL, relativo all'anno 2011.
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 per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" del 2011 è stato certificato dall'Organo di controllo interno, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, con verbale n. 13, in data 22/07/2013. Con nota prot. n. <u>64350</u> del <u>16/07/2014</u> è stata richiesta al Collegio dei revisori dei Conti la certificazione dell'ipotesi di contratto integrativo e della relazione illustrativa. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e
Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005
e-mail: salvatore.coluccia@unisalento.it

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 S.A. assunta nella seduta del 28/01/2014 e del CdA assunta nella seduta del 30/01/2014, l'Università del Salento ha adottato il "Piano triennale della performance 2014-2016" previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 nonché il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2014.
	Con delibera del S.A. assunta nella seduta del 28/01/2014 e del CdA assunta nella seduta del 30/01/2014, l'Università del Salento ha adottato il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, nonché il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016.
	È assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013
	Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2012 nella riunione del 11 settembre 2013, il cui verbale è stato approvato seduta stante. Detto documento è stato trasmesso alla CIVIT ed all'ANVUR con nota prot. n. 28574, in data 13/09/2013.
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 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 2011, il quale è ispirato a principi di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale. La legittimazione della contrattazione integrativa in materia deriva all'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 4, comma 2, del CCNL del comparto Università sottoscritto il 16/10/2008, il quale attribuisce alla contrattazione di II livello la competenza a definire i criteri per

2



la ripartizione delle risorse indicate nell'art. 87 ("*Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale*") per le finalità e secondo la disciplina di cui all'art. 88.

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 per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale*", relativo all'anno 2011». La disposizione contrattuale definisce poi l'ambito soggettivo di applicazione dell'Accordo, prevedendo che esso si applica al personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università del Salento con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

L'articolato definisce, altresì, quale deve essere la destinazione delle risorse del Fondo, le quali sono tutte finalizzate al finanziamento degli istituti contrattuali previsti dall'art. 88, comma 2, lett. a), b), c), d) e) ed f) del CCNL 16/10/2008.

In sede di definizione dell'accordo integrativo per l'anno 2011 le parti negoziali hanno preso atto preliminarmente che, a fronte di un Fondo quantificato in € 1.002.745,09, è effettivamente disponibile un Fondo incentivante di € 234.122,70, atteso che le altre risorse del Fondo sono state già utilizzate per effetto dell'ultrattività di pregressi contratti integrativi, i quali hanno disciplinato e finanziato altri istituti incentivanti anch'essi previsti dal CCNL di comparto. Si tratta, nello specifico:

- a) della "Indennità accessoria mensile", istituita dall'art. 41, comma 4, del CCNL del 27/01/2005 ed elencata all'art. 88, comma 2, lett. f) del CCNL 16/10/2008 tra gli istituti al cui finanziamento sono destinate le risorse del Fondo;
- b) della "Indennità di guida", riconducibile tra gli istituti diretti a remunerare compiti, oneri o disagi particolarmente rilevanti, come previsto alla lett. c) del comma 2 del citato art. 88 CCNL;
- c) delle "Progressioni economiche orizzontali" relative all'anno 2011, per la disciplina delle quali è stata siglata, in data 04/07/2014, una specifica ipotesi di contratto integrativo che definisce i criteri generali per le relative procedure selettive (a soli fini giuridici);
- d) degli "Incentivi per attività di progettazione", iscritti nel Fondo ai soli fini di evidenza contabile e corrisposti al personale della Ripartizione Tecnica che ha partecipato all'attività di progettazione.

Art. 2 – FONDO INCENTIVANTE – CRITERI DI RIPARTIZIONE

L'articolo definisce i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili che sono pari ad € 229.122,70, al netto di € 5.000,00 accantonati per eventuali ricorsi eventualmente proposti da singoli lavoratori come disciplinati dal successivo art. 9.



Le parti negoziali, innanzitutto, prendono atto che, a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 150/2009, la contrattazione integrativa ha assunto una fisiologica finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di *"adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance"* ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001.

Il contratto integrativo dà atto che l'Università del Salento, in coerenza con l'impianto normativo scaturito dal D.Lgs. n. 150/2009, ha adottato, con D.R. n. 72 del 31/01/2011, il "Piano della performance 2011-2013". All'interno di detta prospettiva sono stati assegnati nel corso del 2011 specifici obiettivi al personale tecnico amministrativo, cui ha fatto seguito la valutazione dei risultati conseguiti. Tenuto conto del ciclo di gestione della performance, come delineato dall'art. 4 del citato D. Lgs. n. 150/2009, le parti hanno concordato di destinare le risorse accessorie disponibili a remunerare la produttività individuale e quella collettiva, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative in cui essa si articola, utilizzando quindi sistemi premianti che valorizzano il merito, secondo la disciplina dettata negli artt. 3 e 4 del contratto in esame.

Il budget disponibile è stato, pertanto, destinato al finanziamento dei seguenti istituti incentivanti:

- "Indennità di responsabilità" di cui all'art. 91 del CCNL 16/10/2008, alla quale è riservato il 25% del budget disponibile;
- "Performance individuale", che tiene conto anche della qualità del contributo assicurato al corretto funzionamento della struttura, alla quale è riservato il 75% del budget disponibile.

ART. 3 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PER IL PERSONALE DELLE CAT. B-C-D

L'articolo detta la disciplina per il riconoscimento della "Indennità di responsabilità" prevista dall'art. 91 del CCNL. Detta indennità spetta ai titolari di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità conferite con provvedimento formale del Direttore Amministrativo/Generale; è di importo variabile ed è corrisposta proporzionalmente in ragione delle risorse disponibili. Le parti hanno definito nell'articolato i criteri e gli indicatori (oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 91, comma 2, del CCNL) attraverso i quali correlare alle posizioni e funzioni individuate dall'amministrazione l'indennità di cui trattasi. In coerenza con quanto stabilito dal CCNL, è stato previsto che un terzo dell'indennità attribuita è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente, il quale è valutato dal responsabile di struttura mediante una apposita "scheda di valutazione". Il contratto, nel fissare altre modalità operative in ordine alla corresponsione della indennità in questione, stabilisce comunque che "il conferimento di incarichi di cui al presente articolo non comporta per il dipendente, che ne è titolare, progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari".

Art. 4-FONDO INCENTIVANTE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'articolato individua, in termini percentuali (75%), l'ammontare delle risorse da destinare alla valutazione della performance individuale, che tiene conto anche della qualità del contributo



assicurato al corretto funzionamento della struttura. La corresponsione degli incentivi è correlata al punteggio che ciascun lavoratore ha conseguito nella "Scheda di valutazione della performance individuale", compilata dal Responsabile della struttura di appartenenza. In questo modo si è voluto promuovere il merito ed il miglioramento della performance sia organizzativa che individuale, incentivando in particolare e meglio quei dipendenti che hanno conseguito le migliori performance.

Art. 5 – INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE - LIMITI

Le parti hanno fissato dei tetti oltre i quali gli incentivi a titolo di "performance individuale" non sono corrisposti ovvero sono attribuiti per differenza: in presenza di compensi già percepiti nel corso del 2011 a titolo di "Incentivi per attività di progettazione" ovvero a titolo di "conto terzi" superiori ad € 2.000, "al dipendente spetterà solamente la differenza fra il compenso di cui al precedente articolo 4 (*performance individuale*) e la somma riconosciuta per gli altri compensi". L'indennità di responsabilità disciplinata dall'art. 3 del contratto integrativo non è sottoposta ai limiti di cui trattasi.

ART. 6 - ECONOMIE DI SPESA

Il presente articolo, inserito tra le "*Norme finali e transitorie*" del contratto integrativo, disciplina l'utilizzo di eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse del Fondo. In particolare, il contratto prevede che eventuali economie di spesa che dovessero realizzarsi nell'utilizzo delle risorse destinate alla "indennità di responsabilità", andranno ad incrementare le risorse dell'art. 4 (*performance individuale*). In coerenza con quanto disposto dell'art. 88, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, le eventuali ulteriori economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte agli istituti disciplinati dall'Accordo in esame sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ART. 7 - PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

L'articolo prevede la possibilità per il lavoratore di presentare, entro i 10 giorni successivi alla data di stipula del contratto, le proprie osservazioni al valutatore ai fini di una revisione della propria "scheda di valutazione", avviando una vera e propria procedura di conciliazione che dovrà concludersi entro i successivi 20 giorni.

ART. 8 - RICORSI

Atteso che il "Sistema di valutazione della performance" adottato dall'Amministrazione per l'anno 2011 non detta una disciplina specifica per ciò che attiene alle "procedure di conciliazione", le parti negoziali hanno concordato di fare riferimento all'art. 81 del CCNL di comparto, prevedendo che entro il 30 settembre 2014 il dipendente, che non condivide la propria scheda di valutazione, può



presentare ricorso all'organo designato dall'Amministrazione ai sensi del medesimo art. 81 del CCNL del 16/10/2008. L'esito del ricorso dovrà essere notificato al proponente entro 20 giorni dalla data dell'esame dello stesso.

ART. 9 - BUDGET DI RISERVA

Le parti hanno concordato di accantonare la somma di € 5.000,00 per ristorare l'eventuale accoglimento di ricorsi proposti da singoli dipendenti. Ciò consente, peraltro, di mandare in liquidazione i compensi spettanti ai dipendenti della struttura del ricorrente, nelle more della decisione del ricorso eventualmente proposto.

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

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

	Totale Fondo 2011 già certificato	€ 1.002.745,09
a)	Indennità accessoria mensile	€ 600.629,06
b)	Indennità di guida	€ 14.760,00
c)	Progressioni Economiche all'interno della categoria (PEO),	€ 138.055,54
d)	Incentivi per attività di progettazione	€ 15.177,79
e)	Indennità di responsabilità per il personale delle categorie B -C-D	€ 57.280,67
f)	Performance individuale	€ 171.842,03
g)	Budget di riserva	€ 5.000,00

c) Effetti abrogativi impliciti

Il "Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2011", siglato il 04/07/2014, 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 con riferimento ad un solo anno (il 2011). Pertanto, la stipula di detto Accordo implicherà l'abrogazione del "Contratto collettivo integrativo per la utilizzazione del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale (artt. 87 e 88 CCNL 16/10/2008) – Anni 2009 e 2010", sottoscritto il 24/11/2010, che peraltro era venuto in scadenza alla data del 31/12/2010, atteso che esso dettava la disciplina per l'utilizzazione del Fondo accessorio limitatamente agli anni 2009 e 2010.

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

In ottemperanza al D. Lgs. n. 150/2009 e tenuto conto delle delibere CIVIT n. 104 del 02/09/2010 e n. 114 del 10/11/2010, l'Università del Salento si è dotata delle "Linee guida per la misurazione e



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e
Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005
e-mail: salvatore.coluccia@unisalento.it

valutazione della performance”, adottate con D.R. n. 1856, in data 28/12/2010, approvando successivamente, con D.R. n. 72 del 31/01/2011, il “Piano della performance 2011-2013”.

Pertanto, tutte le risorse che il contratto integrativo del 2011 destina alla valutazione della performance individuale, pari al 75% del Fondo incentivante disponibile, 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.

e) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

La corresponsione dei comensi incentivanti disciplinati dal contratto integrativo in esame ed, in modo particolare, quelli di cui agli artt. 3 (Indennità di responsabilità) e 4 (performance individuale), 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 della performance 2011-2013”, i quali sono espressamente richiamati nell'art. 2 del contratto integrativo che si sottopone alla certificazione.

Lecce 16/07/2014

IL DIRETTORE GENERALE

(Avv. Claudia De Giorgi)

IL RETTORE

(Prof. Vincenzo Zara)