



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

“Accordo collettivo integrativo per la ripartizione del monte-ore per lavoro straordinario – Anno 2014”.

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 2014
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” regola la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario per l'anno 2014
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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. È stata richiesta la certificazione all'Organo di controllo interno con nota prot. n. <u>58867</u> del <u>11/07/2014</u> . 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' "Accordo collettivo integrativo per la ripartizione del monte-ore per lavoro straordinario – Anno 2014" è orientato a promuovere nell'Ateneo, conformemente alle disposizioni di legge vigenti, un utilizzo contenuto del lavoro straordinario nel senso che detto istituto contrattuale non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, bensì per fronteggiare situazioni di emergenza. Il ricorso ad esso è, quindi, ammesso soltanto per far fronte ad esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili. La contrattazione di II livello in materia è prevista dall'art. 4, comma 2, lett. k), del CCNL di comparto sottoscritto il 16/10/2008 che stabilisce che la contrattazione integrativa si svolge anche sui "criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 86 (*Lavoro straordinario*) tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti".



Art. 1 – OBIETTIVI

L'articolo individua gli obiettivi dell'Accordo, il quale è diretto a regolamentare la ripartizione, tra le strutture dell'Ateneo, delle risorse per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 86 del CCNL, sottoscritto il 16/10/2008, relativamente all'anno 2014.

Art. 2 – DISPONIBILITA' FINANZIARIE

Sul piano finanziario, pur rinviando a quanto specificamente esposto nella Relazione tecnico-finanziaria che accompagna l'ipotesi di Accordo in esame, si osserva che il budget di Ateneo destinato alla corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, per l'anno 2014, è pari ad € 106.079,05, al netto degli oneri a carico dell'ente, determinato nel rispetto del limite stabilito dall'art. 67, comma 5, della Legge 6 agosto 2008, n. 133, in quanto ridotto del 10% rispetto all'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle prestazioni di lavoro straordinario nell'anno 2004 (€ 173.332,20). La quota di riduzione del 10% del budget per lavoro straordinario, pari ad € 17.333,22, di cui innanzi dovrà essere versata entro il mese di ottobre all'entrata del bilancio dello Stato con imputazione al capo X, capitolo 2368, ai sensi del comma 6 dell'art. 67 della citata Legge n. 133/2008. In attuazione dell'art. 9, comma 2-bis, della Legge 30 luglio 2010, n. 122, il budget per lavoro straordinario del 2010 (€ 155.998,98), è stato ridotto in misura proporzionale alla riduzione stimata del personale in servizio nell'anno di riferimento; le modalità di calcolo della riduzione sono illustrate nella Relazione tecnico-finanziaria alla quale si rinvia. Il Fondo è stato ulteriormente decurtato dell'importo di € 3.634,78 per recupero delle somme corrisposte in eccedenza rispetto al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis, seconda parte del D.L. 78/2010, ciò a causa dei dati "previsionali" riferiti al personale in servizio nel corso del 2013. Si è effettuata, altresì, una decurtazione, per riduzione stabile del budget per lavoro straordinario, nella misura del 25%, ai sensi di quanto disposto dal "*Contratto collettivo integrativo per l'indennità accessoria mensile, l'indennità di guida ed il lavoro straordinario 2014*", sottoscritto il 19/3/2014. Eventuali risparmi, accertati annualmente a consuntivo, nell'utilizzo del budget assegnato al finanziamento dell'istituto di cui trattasi confluiranno nelle risorse ascritte al fondo di cui all'art. 87 CCNL 16/10/2008, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 86, comma 4, ultimo periodo, del medesimo CCNL.

Art. 3 – PRINCIPI

L'articolato fissa alcuni principi in ordine all'istituto del lavoro straordinario precisando:

- cosa deve intendersi per "lavoro straordinario": il lavoro prestato per esigenze eccezionali oltre l'orario normale di lavoro (36 ore settimanali). La prestazione lavorativa, pertanto, potrà considerarsi a titolo di lavoro straordinario solo se il lavoratore ha completato le 36 ore settimanali;
- che il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto, in applicazione di quanto disposto dal 1° comma dell'art. 5 del D. Lgs. n. 66/2003;
- che le ore di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal responsabile della gestione del personale presso le varie strutture, nel limite del monte ore



assegnato alla struttura medesima, per essere compensate con le maggiorazioni retributive previste dal CCNL del comparto Università, previa verifica della sussistenza delle ragioni che rendono necessario il ricorso al lavoro straordinario, ragioni che devono trovare fondamento in esigenze realmente indifferibili ed urgenti cui non possa farsi fronte, almeno nell'immediatezza, con una nuova o diversa organizzazione del servizio.

Art. 4 – LAVORO STRAORDINARIO ED ALTRE ATTIVITA' – INCOMPATIBILITA'

La disposizione prevede che non possono essere retribuite con le tariffe del lavoro straordinario le ore eccedenti l'orario individuale di lavoro, effettuate per lo svolgimento di attività per le quali è comunque previsto un compenso.

Art. 5 – MONTE ORE PER LAVORO STRAORDINARIO – ANNO 2014

L'articolo individua il monte ore complessivo per le prestazioni di lavoro straordinario per l'anno 2014 che risulta pari a n. 6.727 ore. Detto monte ore è stato determinato sulla base delle risorse disponibili come dettagliate nel precedente articolo 2 dell'Accordo in questione. Viene, quindi, disciplinata la ripartizione di detto monte ore nel modo seguente:

- un monte ore destinato a “servizi generali e necessità straordinarie”, pari a n. 897 ore, è riservato per fronteggiare situazioni eccezionali (esami di Stato, seggi elettorali, custodi, autisti, convegni, ecc.), la cui gestione è posta in capo al Direttore Generale.

La quota restante (n. 5.830 ore) è così ripartita:

- a. 60% alle strutture dell'Ateneo (c.d. *quota fissa*), assegnata in base alle unità di personale in servizio a tempo indeterminato e determinato presso ogni struttura, al 31 dicembre dell'anno precedente, escluso il personale della cat. EP. A tal proposito si osserva che ai sensi dell'art. 22, comma 2, del CCNL di comparto al personale a tempo determinato “*si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine*”; inoltre, il personale della categoria EP non viene considerato ai fini della ripartizione del monte ore per lavoro straordinario in quanto detto personale non ha diritto a percepire compensi per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 76, comma 1, del CCNL laddove è stabilito che la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per lavoro straordinario.
- b. 40% (c.d. *quota variabile*) al “budget di riserva”, a disposizione del Direttore Generale, destinato a finanziare lo straordinario che, per motivate, oggettive esigenze, rappresentate dai singoli Responsabili della gestione del personale presso le varie strutture, ecceda la “quota fissa” di cui al precedente punto a). Tale budget di riserva sarà ripartito sulla base di un'attività di monitoraggio di cui sarà data comunicazione alle RSU e alle RSA.

Si rappresenta come il ricorso al budget di riserva, pur essendo subordinato all'effettivo esaurimento del budget fisso assegnato a ciascuna struttura, deve essere adeguatamente motivato;



non costituisce valido motivo ai fini dell'accesso al suddetto "budget di riserva" il generico riferimento alla carenza di organico.

Art. 6 – LIMITI E DEROGHE

Al fine di favorire un utilizzo limitato dell'istituto del lavoro straordinario l'Accordo fissa un limite individuale per ciascun dipendente fino ad un massimo di 180 ore all'anno. Solo per esigenze di particolare eccezionalità, come debitamente documentate, potranno essere retribuite fino ad un massimo di 250 ore annue di straordinario, nel limite del budget assegnato a ciascuna struttura, previa valutazione e conseguente autorizzazione del Direttore Generale. Tuttavia, al fine di garantire ulteriormente il contenimento del ricorso all'istituto del lavoro straordinario si prevede che nessun dipendente possa beneficiare delle deroga innanzi citata per più di una volta nell'arco di un biennio. Per assicurare un opportuno monitoraggio sull'utilizzo del budget di riserva da parte delle organizzazioni sindacali, l'accordo prevede che ad avvenuta liquidazione del budget di riserva le stesse Rappresentanze sindacali di Ateneo siano informate, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 4, lett. d), del CCNL del 16/10/2008, in merito alle autorizzazioni concesse dal Direttore Generale.

Una disciplina specifica è dettata per il personale addetto con provvedimento formale alla guida di automezzi di proprietà dell'Ateneo, in favore del quale è previsto un innalzamento del limite individuale di fruizione del lavoro straordinario pari a n. 300 ore annuali. Con riferimento a detta disposizione contrattuale si deve segnalare quanto segue:

- che detto limite ha subito una riduzione rispetto a quello previsto dall'Accordo relativo al 2013 (*n. 400 ore annuali*);
- che la definizione dei predetti limiti individuali ad opera dell'Accordo integrativo discende dall'art. 5, comma 3, del D. Lgs. n. 66/2003, laddove è fissato un limite massimo individuale di 250 ore annuali "*in difetto di disciplina collettiva applicabile*";
- che, in attuazione di quanto disposto dal comma 5 del citato art. 5 del D. Lgs. n. 66/2003 nonché dall'art. 27 (*Conto ore individuale*), comma 1, del CCNL di comparto, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, preventivamente autorizzate e prestate dal lavoratore, possono essere accantonate nel monte ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

Art. 7 – MODALITA' DI EROGAZIONE

L'articolato detta disposizioni in ordine alle modalità di utilizzazione dell'istituto del lavoro straordinario evidenziando quali sono i compiti posti in capo all'Ufficio Personale Tecnico-Amministrativo ed in capo ai Responsabili della gestione del personale presso le varie strutture.

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



L' "Accordo collettivo integrativo per la ripartizione del monte-ore per lavoro straordinario – Anno 2014" si qualifica come "*contratto integrativo stralcio*" che disciplina il solo istituto contrattuale del lavoro straordinario. Pertanto, le risorse finanziarie, che in base alle disposizioni normative vigenti sono destinate a tale istituto, sono interamente utilizzate per lo scopo.

A tal fine si fa presente che dette risorse finanziarie (€ 106.079,05 - oltre gli oneri a carico dell'ente) per espressa disposizione contrattuale (Cfr. art. 67, comma 1, lett. a) del CCNL del comparto università, sottoscritto il 09/08/2000) sono detratte dal "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" riferito al 2014, per essere destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 86 del CCNL del 16/10/2008.

In virtù del "*Contratto collettivo integrativo per l'indennità accessoria mensile, l'indennità di guida ed il lavoro straordinario – anno 2014*", sottoscritto il 19/3/2014, è stata concordata tra le parti una riduzione stabile del budget per lavoro straordinario, nella misura del 25%, a decorrere dall'anno 2014, il cui importo (€ 35.359,68) andrà a confluire tra le risorse aventi carattere di certezza e stabilità indicate nell'art. 87 del CCNL del comparto università, sottoscritto il 16/10/2008, relative al "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività" del 2014 e degli anni successivi.

c) Effetti abrogativi impliciti

Come già evidenziato in sede di illustrazione dell'articolato del contratto in esame, l'Accordo si applica ad un arco temporale ben definito (anno 2014). Pertanto, la stipula di detto Accordo implicherà l'abrogazione dell'Accordo collettivo integrativo stipulato l'8/4/2013 che, peraltro, era venuto in scadenza alla data del 31/12/2013, atteso che esso dettava la disciplina per la ripartizione del monte ore per lavoro straordinario limitatamente al solo anno 2013.

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

L'istituto disciplinato dal presente "Accordo" non è riconducibile nell'ambito degli strumenti finalizzati a premiare il merito e le professionalità di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, per cui deve considerarsi svincolato dal sistema di valutazione finalizzato alla corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. Pur tuttavia si tratta sempre di un istituto contrattuale che consente l'attribuzione di un trattamento economico accessorio a fronte di una prestazione lavorativa resa oltre il normale orario di lavoro.

e) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Il ricorso allo strumento del lavoro straordinario, nella misura in cui consente di fronteggiare esigenze lavorative eccezionali e/o urgenti alle quali non può farsi fronte con una diversa organizzazione del lavoro ovvero con una diversa utilizzazione della forza lavoro esistente,



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

implicherà conseguentemente il mantenimento del livello standard dei servizi offerti all'utenza, assicurando così la continuità ed il corretto svolgimento dell'azione amministrativa.

Lecce 11-07-2014

IL DIRETTORE GENERALE
(Avv. Claudia De Giorgi)

IL RETTORE
(Prof. Vincenzo Zara)