



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio 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 - ANNI 2013-2014-2015"

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	L'Ipotesi di Contratto Collettivo è stata siglata in data 31 maggio 2016
Periodo temporale di vigenza	Anni 2013-2014-2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore: prof. Rossano Adorno Direttore Generale: dott. Emanuele Fidora Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC/CGIL – CISL/Università – UIL/RUA– Fed. CONFSAL/SNALS-Università CISAPUNI – USB P.I.- CISAL/Università Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU (a maggioranza) OO.SS.: FLC-CGIL - USB P.I.- CISAL Università
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato delle categorie B/C/D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L' "Accordo" disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" ex art. 87 CCNL, relativo agli anni 2013-2014-2015.



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.	<p>Il "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", relativo al 2013, è stato certificato dall'Organo di controllo interno, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, con verbale n. 5, in data 28-29/05/2014.</p> <p>Il "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", relativo al 2014, è stato certificato dall'Organo di controllo interno, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, con verbale n. 2, in data 20/04/2015.</p> <p>Il "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", relativo al 2015, è stato certificato dall'Organo di controllo interno, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, con verbali n. 6, in data 09/07/2015, e n. 1, in data 29/01/2016.</p> <p>Con nota prot. n. <u>43697</u> del <u>16/06/2016</u> è stata richiesta al Collegio dei Revisori dei Conti la certificazione dell'ipotesi di contratto integrativo e della relazione illustrativa.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con delibera del C.d.A. n. 4 assunta nella seduta del 26/1/2016, l'Università del Salento ha adottato il "Piano triennale della performance 2016-2018" previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</p>	
	<p>Con delibera n. 23 del 25/2/2016, previo parere favorevole espresso dal Senato Accademico con deliberazione n. 18 del 16/2/2016, il C.d.A. ha approvato, come previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, il "Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Università del Salento 2016-2018", ivi compreso il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Università del Salento 2016-2018".</p>	
	<p>È assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013.</p>	
	<p>Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2014 nella riunione del 10/9/2015. Detto documento è stato trasmesso al M.E.F. ed all'ANVUR con nota prot. n. 70385 del 16/9/2015.</p>	
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 gli anni 2013-2014-2015, 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 dall'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 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 agli anni 2013-2014-2015»*. 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 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.

ART. 2 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE ANNI 2013 - 2014 – RECUPERO SOMME

In sede di definizione dell'accordo integrativo per gli anni 2013 e 2014 le parti negoziali hanno preso atto che per l'anno 2013, a fronte di un *“Fondo”* disponibile di € 615.485,88, si è registrata



una eccedenza di spesa di € 56.755,66 e che per l'anno 2014, a fronte di un "Fondo" disponibile di € 543.133,32, si è registrata una eccedenza di spesa di € 7.237,02.

Le parti, quindi, a fronte del superamento dei vincoli finanziari di cui innanzi hanno preso atto della necessità di procedere, ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001, al recupero, entro la tornata contrattuale successiva, delle somme erogate in eccesso (€ 56.755,66 ed € 7.237,02). Pertanto, dette somme sono state inserite fra le voci di decurtazione dei Fondi ex art. 87 CCNL, relativamente agli anni 2014 e 2015, in sede di costituzione degli stessi.

Per quanto sopra le parti hanno convenuto che per gli anni 2013 e 2014 non ci sono le condizioni per procedere al finanziamento di ulteriori istituti incentivanti (*indennità di responsabilità – performance individuale ed organizzativa*) oltre quelli già finanziati.

ART. 3 - FONDO INCENTIVANTE 2015 - QUANTIFICAZIONE

Per quanto attiene l'anno 2015 le delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa hanno preso atto che è effettivamente disponibile un Fondo incentivante di € 896.755,71 e che parte di dette risorse sono state già utilizzate per effetto di pregressi contratti integrativi, i quali hanno disciplinato e finanziato altri istituti incentivanti anch'essi previsti dal CCNL di comparto. Si riporta di seguito l'ammontare delle risorse utilizzate:

- € 398.092,79, per il finanziamento dell'**Indennità accessoria mensile**, corrisposta ai sensi del "Contratto collettivo integrativo per l'indennità accessoria mensile, l'indennità di guida ed il lavoro straordinario - anno 2015", sottoscritto il 17/07/2015;
- € 9.450,00 per il finanziamento dell'**Indennità di guida**, corrisposta sulla base del precitato Contratto integrativo;
- € 68.982,97 per il finanziamento delle Progressioni Economiche all'interno della categoria (PEO) ai sensi dell' "Accordo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Anno 2015", sottoscritto il 17/11/2015;
- € 134.826,43 per finanziare il "*Contratto Collettivo Integrativo per l'Indennità Accessoria Mensile e l'Indennità di Guida – Anno 2015 – Attribuzione mensilità residue*", sottoscritto in data 1°/4/2016.

Pertanto, per effetto di quanto innanzi, residua la somma di € 285.403,52 (oltre gli oneri a carico dell'Ente) che le parti hanno destinato al finanziamento di altri istituti contrattuali la cui disciplina è dettata negli articoli successivi.

ART. 4 – REMUNERAZIONE DI COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI, O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI (art. 88, comma 2, lett. c, del CCNL)

Le parti hanno deciso di utilizzare la somma di € 15.000,00 a titolo di "Indennità di sportello" da destinare alle unità organizzative individuate nell'Accordo, le quali hanno rapporti con gli studenti. Le parti hanno stabilito, altresì, di differenziare l'importo massimo dell'indennità che può essere corrisposta in considerazione del maggiore disagio sofferto dal dipendente collegato all'ufficio ove viene svolta la prestazione lavorativa. L'articolato stabilisce anche che l'indennità *de qua* non



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

competete a coloro che beneficiano dell' "Indennità di responsabilità" disciplinata al successivo art. 6 del presente Contratto integrativo.

Art. 5 – FONDO INCENTIVANTE – CRITERI DI RIPARTIZIONE

La disposizione definisce i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili, che sono pari ad € 268.403,52, al netto di € 2.000,00 accantonati per eventuali ricorsi eventualmente proposti da singoli lavoratori.

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 delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 29/1/2015 il "Piano della performance 2015-2017", che ha individuato gli obiettivi strategici per il triennio 2015-2017. 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. 6 e 7 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. 6 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PER IL PERSONALE DELLE CAT. B-C-D (art. 91, comma 1, CCNL)

L'articolo detta la disciplina per il riconoscimento della "Indennità di responsabilità" prevista dall'art. 91, comma 1, del CCNL. Detta indennità spetta ai titolari di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità conferite con provvedimento formale del Direttore Generale; è di importo variabile ed è corrisposta proporzionalmente in ragione delle risorse disponibili.

Le parti hanno convenuto che i criteri generali per la correlazione della predetta indennità accessoria alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità saranno oggetto di successiva intesa.

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. 7-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. 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 quei dipendenti che hanno conseguito le migliori performance.

L'articolo prevede, altresì, l'ipotesi in cui al dipendente titolare di indennità di responsabilità sia conferito un ulteriore incarico; in tal caso al dipendente sarà riconosciuto solo l'incentivo relativo all'incarico di assegnazione. Mentre per l'incarico *ad interim* al dipendente si riconoscerà un premio utilizzando le risorse destinate al Fondo Incentivante (quota 75%) determinato nella misura di ¼ della performance individuale della posizione organizzativa affidata, parametrata al periodo di svolgimento dell'incarico.

Art. 8 – INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le parti hanno fissato un tetto oltre il quale gli incentivi a titolo di “performance individuale” non sono corrisposti ovvero sono attribuiti per differenza. Pertanto, viene stabilito che nel caso in cui al dipendente siano stati corrisposti nello stesso anno di riferimento compensi incentivanti a titolo di “incentivi per attività di progettazione” e/o “conto terzi” superiori ad € 2.000,00, allo stesso dipendente non sarà corrisposto il compenso di cui al precedente articolo 7; invece, nel caso in cui il dipendente abbia percepito compensi incentivanti inferiori ad € 2.000,00, allo stesso sarà corrisposto il compenso di cui al precedente articolo 7 fino alla concorrenza del tetto di € 2.000,00, comprensivo anche degli incentivi già percepiti.

ART. 9 - 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. 7 (performance individuale). In coerenza con quanto disposto dall'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. 10 - PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

L'articolato prevede la possibilità per il lavoratore che non condividesse la valutazione ricevuta di presentare proprie osservazioni, entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione della "scheda di valutazione", al Collegio di conciliazione competente, avviando in questo modo una vera e propria procedura di conciliazione che dovrà concludersi entro 20 giorni lavorativi dalla presentazione dell'istanza.

ART. 11 - BUDGET DI RISERVA

Le parti hanno concordato di accantonare la somma di € 2.000,00 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 2013 già certificato	€ 615.485,88
a)	Indennità accessoria mensile	€ 546.649,13
b)	Indennità di guida	€ 12.600,00
c)	Progressioni Economiche all'interno della categoria (PEO),	€ 112.992,41
d)	Eccedenza di spesa	-€ 56.755,66

	Totale Fondo 2014 già certificato	€ 543.133,32
a)	Indennità accessoria mensile	€ 410.248,98
b)	Indennità di guida	€ 9.450,00
c)	Progressioni Economiche all'interno della categoria (PEO),	€ 45.602,31
d)	Incentivi per attività di progettazione	€ 85.069,05
e)	Eccedenza di spesa	-€ 7.237,02

	Totale Fondo 2015 già certificato	€ 896.755,71
a)	Indennità accessoria mensile	€ 529.769,22
b)	Indennità di guida	€ 12.600,00
c)	Progressioni Economiche all'interno della categoria (PEO),	€ 68.982,97
d)	Incentivi per attività di progettazione	-
e)	Indennità di responsabilità per il personale delle categorie B-C-D (dati a preventivo)	€ 67.100,88
f)	Performance individuale (dati a preventivo)	€ 201.302,64
g)	Indennità di sportello (dati a preventivo)	€ 15.000,00
h)	Budget di riserva (dati a preventivo)	€ 2.000,00



c) Effetti abrogativi impliciti

L'Ipotesi di "Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D - Anni 2013-2014-2015", siglata il 31/5/2016, 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 2015) in quanto per gli anni 2013 e 2014 si è verificato il superamento dei vincoli finanziari che ha imposto il recupero delle somme erogate in eccesso, per cui non si è proceduto al finanziamento di ulteriori istituti incentivanti oltre quelli già finanziati. L'Accordo in questione non produce effetti abrogativi di precedenti Accordi, in quanto disciplina l'utilizzazione dei Fondi accessori limitatamente agli anni 2013, 2014 e 2015.

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 29/1/2015, il "Piano della performance 2015-2017", che ha individuato gli obiettivi strategici per il triennio 2015-2017. Pertanto, tutte le risorse che il contratto integrativo relativo all'anno 2015 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. 6 (Indennità di responsabilità) e 7 (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 2015-2017", i quali sono espressamente richiamati nell'art. 5 del contratto integrativo che si sottopone alla certificazione.

Lecce 15/06/2016

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Emanuele Fidora)

IL RETTORE
(prof. Vincenzo Zara)