



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di

**“CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO STRALCIO PER LA
CORRESPONSIONE DELLA INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE E PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA – ANNO 2016”**

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 integrativo è stata siglata l'1 agosto 2016
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
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. CONFSAI/SNALS-Università CISAPUNI – USB P.I. - CISAL/Università Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU: a maggioranza OO.SS.: FLC-CGIL –
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L' "Accordo" regola la corresponsione dell'indennità accessoria mensile nonché i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per l'anno 2016



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", relativo al 2016, è stato certificato dall'Organo di controllo interno, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, con verbale n. 6 in data 30/6/2016 ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 140 del 30/6/2016. È stata richiesta la certificazione all'Organo di controllo interno con nota prot. n. _____ del _____. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 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. 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". 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 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.
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'ipotesi di contratto in questione è finalizzata a determinare l'attribuzione della "Indennità accessoria mensile", corrisposta al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo a far data dall'01/01/2011, ai sensi dell' "Accordo Collettivo integrativo per la regolazione del livello della



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 -73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005

retribuzione complessiva del personale appartenete alle categorie B, C, D", sottoscritto in data 16/06/2011.

L'Ipotesi di contratto è altresì diretta a determinare i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per l'anno 2016. Pertanto, tale Ipotesi è finalizzata a dare attuazione a quanto stabilito dagli artt. 79 e 82 del CCNL nonché di quanto statuito dall'art. 9, comma 21, ultimo periodo, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni nella L. 30/7/2010, n.122. La contrattazione di II livello in materia è prevista dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 il quale, al primo comma, stabilisce che *"Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili"*. All'interno del quadro normativo delineato dal "Decreto Brunetta" si inserisce la previsione contrattuale (art. 4, comma 2, lett. c), del CCNL di comparto, sottoscritto il 16/10/2008), che stabilisce che la contrattazione integrativa si svolge anche sui "criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'art. 82, comma1".

L'Ipotesi di contratto contempla una norma transitoria e finale con cui le parti si impegnano a sottoscrivere un successivo Accordo per disciplinare la ripartizione delle risorse residue del "Fondo" 2016 come attualmente certificato unitamente alle eventuali risorse che potrebbero essere destinate allo stesso "Fondo" dagli Organi Collegiali di Ateneo. In tale disposizione è prevista, inoltre, la costituzione di un tavolo tecnico con la partecipazione della parte sindacale.

Art. 1 – FINALITA'

L'articolo individua la finalità dell'Accordo, il quale è diretto a disciplinare la corresponsione della Indennità Accessoria Mensile ex art. 41 CCNL del 27/1/2005 nonché a stabilire i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per l'anno 2016.

Art. 2 – FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE – QUANTIFICAZIONE

Le parti prendono atto che il "Fondo" disponibile per il finanziamento complessivo degli istituti incentivanti per l'anno 2016 è pari da € 507.140,37 (oltre gli oneri a carico dell'Ente).

Titolo I (INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE)

Art. 3 - CORRESPONSIONE DELLA "INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE"

Le parti in considerazione della limitatezza delle risorse finanziarie iscritte al "Fondo" e ritenendo necessario rendere al momento compatibili gli oneri finanziari derivanti dall'accordo integrativo



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005

sottoscritto il 16/6/2011 con le risorse disponibili nel "Fondo" per l'anno 2016 stabiliscono di destinare la somma di € 180.000,00 per la indennità accessoria mensile da erogare per l'anno 2016 per n. 4 mensilità nei mesi di gennaio/aprile.

In questo articolo le parti convengono, altresì, che ove la predetta somma dovesse risultare superiore alle necessità in ragione della dinamica retributiva, le somme in eccesso torneranno nella disponibilità del "Fondo" per essere destinate agli altri istituti contrattuali. L'articolato prevede, inoltre, che qualora le predette risorse dovessero essere insufficienti a corrispondere le indennità di cui trattasi, l'ulteriore somma eventualmente occorrente verrà prelevata dalle risorse ancora disponibili sul "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", relativo all'anno 2016.

Titolo II

(LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA)

Art. 4 - OBIETTIVI

L'articolo individua i criteri generali per le procedure selettive relative alla progressione economica all'interno di ciascuna categoria (PEO) per l'anno 2016, ai fini giuridici ed economici.

Art. 5 – DISCIPLINA GENERALE

In base alla disciplina dettata dall' "Accordo", la progressione giuridica ed economica all'interno della categoria avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 79, comma 2, del CCNL del 16/10/2008, alle procedure selettive può partecipare il personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Università del Salento, che abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2015, almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza.

Art. 6 – PROGRESSIONE ORIZZONTALE DA B1 A B2

In coerenza con quanto disposto dall'art. 79, comma 3, del CCNL del 16/10/2008, l'articolo detta una disciplina specifica per la progressione da B1 a B2 stabilendo che per l'anno 2015 i neo assunti nella categoria B, permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali saranno inseriti, ai fini giuridici ed economici, nella posizione economica successiva dopo l'espletamento di un modulo formativo di 12 ore in materia di CCNL, diritto ed ordinamento universitario e codice di comportamento.

L'articolo precisa che il passaggio alla posizione economica superiore del personale di cui al comma precedente avviene dopo il periodo di formazione previsto, ma con decorrenza dalla data in cui il personale ha maturato la prevista anzianità di 12 mesi.

Art. 7 – PROCEDURE SELETTIVE

L'articolo in questione stabilisce la modalità di indizione delle procedure selettive. Si stabilisce, inoltre, che successivamente alla presentazione delle domande di partecipazione alla PEO il Direttore Generale costituisce un'apposita Commissione.



Art. 8 – CRITERI DI SELEZIONE

L'articolo stabilisce gli indicatori a cui fare riferimento nell'ambito della procedura selettiva e precisamente:

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi			
	B	C	D	EP
a) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
b) Arricchimento professionale	20	25	20	15
c) Qualità della prestazione individuale	20	20	25	25
d) Anzianità di servizio	20	15	15	10
e) Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
Totali	100	100	100	100

Il periodo cui si riferisce la rilevazione dei predetti indicatori attiene al biennio 1/1/2014 – 31/12/2015, salvo quanto diversamente specificato nel seguito.

L'articolato declina quindi i predetti indicatori nel modo seguente:

a) Formazione certificata e pertinente

Per “formazione certificata e pertinente” si deve intendere la formazione professionale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16.10.2008, acquisita attraverso la frequenza di corsi obbligatori e facoltativi, conclusisi con verifica finale a cui l'Amministrazione abbia riconosciuto i relativi crediti formativi professionali.

La formazione certificata verrà attestata per ciascun candidato dall'Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo delle Competenze, attribuendo per ogni credito formativo professionale conseguito punti 0,25.

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa

L'articolato dettaglia gli incarichi formalizzati da prendere in considerazione ai fini della attestazione da parte del lavoratore dell'arricchimento professionale derivante dalla propria esperienza lavorativa; detti incarichi rientrano nelle seguenti categorie:

1. incarico di responsabilità, conferito dal Direttore Amministrativo/Direttore Generale o dal Responsabile di struttura ai sensi degli artt. 75 e 91 del CCNL 16/10/2008 (esclusi gli incarichi *ad interim*), come individuati nell'elenco allegato, facente parte integrante del presente



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005

Accordo: da un minimo di punti 1 fino ad un massimo di punti 3 per anno. Detti incarichi saranno graduati dall'Amministrazione avendo a riferimento i seguenti criteri:

- livello di responsabilità e della quantità di attività/procedimenti attribuiti;
 - specializzazione richiesta dai compiti affidati.
2. incarico di "Responsabile del procedimento" conferito ai sensi del Regolamento di Ateneo per l'attuazione della Legge 7/8/1990, n. 241. Punti 0,25 per incarico e fino ad un max di p. 1 per anno (non cumulabile con gli incarichi di cui al precedente n. 1);
 3. incarico di Presidente/Componente di Commissione di gara, di concorso o di Commissione elettorale e di seggio elettorale. Punti 0,25 per incarico, fino ad un massimo di 1,00 punto per anno;
 4. incarico di Segretario di Commissione di gara, concorso, esame di abilitazione. Punti 0,20 per incarico, fino ad un massimo di 1,00 punto per anno;
 5. incarico di Segretario di Commissione elettorale. Punti 0,20 per incarico fino ad un massimo di 1,00 punto per anno;
 6. incarico di Componente di Gruppo di lavoro o altri incarichi conferiti con atto formale dai Responsabili di struttura o dal Direttore Generale nell'ambito della propria struttura. Punti 0,10 per incarico, fino ad un massimo di 0,40 punti per anno;
 7. incarico di componente/Segretario, *ratione officii*, di Commissioni di Ateneo prevista da Statuto o Regolamenti di Ateneo. Punti 0,20 per incarico fino ad un massimo di 0,40 per anno;
 8. attività di auditor interno, nominato con provvedimento del Direttore Generale, per progetti finanziati nell'ambito di programmi dell'U.E. Punti 0,25 per ciascun progetto nel quale si è stati impegnati fino ad un massimo di punti 0,50 per anno;
 9. incarico di addetto al primo soccorso e antincendio. Punti 0,05 per ciascun incarico per anno;
 10. incarichi di studio, di progettazione/attuazione di progetti di interesse dell'Amministrazione conferiti con provvedimento formale. Punti 0,10 per ciascun incarico e fino ad un massimo di punti 0,40 per anno;
 11. incarico di tutor attribuito, *ratione officii*, al personale tecnico-amministrativo. Punti 0,10 per ciascun incarico e fino ad un massimo di punti 0,40 per anno;
 12. incarico di responsabile della elaborazione di dati e comunicazione degli stessi diretta agli organi delle PP.AA. mediante l'utilizzo di sistemi informativi. Punti 0,20 per incarico fino ad un massimo di punti 0,60 per anno;
 13. incarico di componente di Gruppo di Lavoro o altri incarichi conferiti dal Rettore o dal Direttore Amministrativo/Generale con atto formale. Punti 0,20 per incarico e fino ad un max di p. 0,80 per anno.

In sede di presentazione dell'istanza il dipendente dovrà indicare gli estremi del provvedimento relativo a ciascun incarico formalizzato e potrà autocertificare gli incarichi ricevuti ovvero, in alternativa, produrre copia dei provvedimenti di attribuzione degli incarichi, se previsto dal bando. In assenza di detto adempimento il titolo non sarà valutato.

c) Qualità della prestazione individuale

La qualità della prestazione individuale verrà attestata dai competenti Uffici dell'Amministrazione universitaria:



- per il personale di categoria B, C e D, sarà indicato il punteggio corrispondente alla media del "Punteggio totale assegnato" su ogni scheda in occasione della valutazione della performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, come specificato al secondo comma del presente articolo, proporzionati alla ponderazione delle categorie;
- per il personale di categoria EP, si farà riferimento alla media dei punteggi conseguenti alla valutazione effettuata dal Direttore Amministrativo/Direttore Generale in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato, proporzionata alla ponderazione della categoria, relativi al periodo di riferimento come specificato al secondo comma del presente articolo.

d) Anzianità di servizio

L'Ufficio Personale tecnico-amministrativo attesterà l'anzianità del servizio prestato. Nel periodo cui si riferisce la rilevazione degli indicatori di valutazione, non saranno presi in considerazione i bienni nei quali il dipendente sia incorso in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto ed in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. L'anzianità di servizio sarà valutata con riserva nel caso in cui il dipendente abbia prodotto ricorso avverso la sanzione disciplinare.

Ai fini della determinazione dell'anzianità di cui trattasi si considera il servizio complessivamente prestato presso Amministrazioni pubbliche. Sarà attribuito un punteggio così determinato:

cat. B

per i primi 10 anni di servizio.....p. 0,3 per anno;
per i successivi 15 anni di servizio.....p. 0,5 per anno;
per gli ulteriori anni di servizio.....p. 0,7 per anno;
fino ad un massimo dip. 20.

cat. C/D

per i primi 10 anni di servizio.....p. 0,3 per anno;
per i successivi 15 anni di servizio.....p. 0,4 per anno;
per gli ulteriori anni di servizio..... p. 0,5 per anno;
fino ad un massimo dip. 15.

cat. EP

sarà valutato il solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite; saranno attribuiti punti 0,50 per ciascun anno di servizio, fino ad un massimo di p. 10.

A tutto il personale che nel periodo di riferimento (biennio 1/1/2014 – 31/12/2015) abbia in ciascun anno conseguito una valutazione per la qualità della prestazione individuale non inferiore al 60% del punteggio previsto verranno assegnati, in aggiunta al punteggio di cui sopra, e fino alla concorrenza del tetto massimo previsto, 2 punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica di appartenenza, ulteriori ai 2 anni.

Le frazioni di anno superiori a sei mesi saranno considerate pari ad un anno.

7
[Handwritten signature]



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005

e) Titoli professionali e culturali

Il dipendente dovrà specificare nella domanda il titolo posseduto, la data del conseguimento e il soggetto che lo ha rilasciato; potrà, altresì, autocertificare il possesso dei titoli professionali e culturali. In assenza di detto adempimento il titolo non sarà valutato. I seguenti titoli saranno valutati senza limitazione temporale e secondo il seguente punteggio:

Diploma di scuola media superiore.....	p. 2,50;
Diploma di Laurea v.o.	p. 3,00;
Laurea triennale.....	p. 1,80;
Laurea magistrale e/o specialistica (non cumulabile con la laurea triennale).....	p. 3,00;
Abilitazioni professionali per insegnamento o per iscrizione ad Albi.....	p. 1,50
Altre abilitazioni.....	p.0,25.

I seguenti titoli saranno valutati, senza limitazione temporale, complessivamente fino ad un massimo di punti 4.

Dottorato di Ricerca.....	p. 1,50;
Master universitari di I e II livello (sino ad un massimo di punti 2):	
1. Annuale	p. 0,5;
2. Biennale.....	p. 1,0;
Corsi di perfezionamento annuali	p. 0,50;
Corsi di perfezionamento di durata inferiore a un anno.....	p. 0,25;
Corsi di Specializzazione universitari	(per anno) p. 0,50.
Certificazioni linguistiche ed informatiche riconosciute a livello nazionale e internazionale (ECDL, FIRST, DELF, ecc) per ogni certificazione p.	0,20.

Non saranno comunque valutati i titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria come specificato nella Tabella A annessa al CCNL del 16/10/2008 e quelli presupposti di rango inferiore.

Nei titoli professionali saranno valutati, limitatamente al periodo cui si riferisce la rilevazione degli indicatori (biennio 1/01/2014 – 31/12/2015), purché coerenti con le attività svolte:

Per le categorie B/C/D

- pubblicazioni..... fino a p. 1,00:
 - monografia:p.0,40;
 - capitoli di libri/articoli scientifici:p. 0,30;
 - abstract/paper/note a sentenza:p.0,20;
 - altre forme semplificate di pubblicazione: ..p. 0,10;
- attività di docenza..... fino a p. 1,00:
 - per ogni ora di docenza p. 0,05
- relazioni a convegni.....p. 0,10 e fino a p. 1,00;
- cultore della materiapunti 0,10

8
a 16



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005

Per la categoria EP:

- pubblicazioni..... fino a p. 3,00
 - monografia:p.1,20;
 - capitoli di libri/articoli scientifici: p. 0,90;
 - abstract/paper/note a sentenza: p.0,60;
 - altre forme semplificate di pubblicazione:..p. 0,30;
- attività di docenza.....fino a p. 3,00:
 - per ogni ora di docenzap. 0,15;
- relazioni a convegni.....p. 0,30 e fino a p. 3,00;
- culture della materiapunti 0,30.

Le pubblicazioni dovranno essere depositate secondo la normativa vigente.

ART. 9 – RISORSE FINANZIARIE

Con l'articolo in questione le parti convengono che le risorse destinate al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria è pari ad € 22.283,87 (oltre gli oneri a carico dell'ente), da utilizzarsi per la copertura della spesa prevista fino alla data del 31/12/2016.

Nell'ambito della predetta quota finanziaria le risorse vengono destinate in proporzione al numero di aspiranti per ciascuna categoria di riferimento (B, C, D, EP) ed area di appartenenza (per il solo personale appartenente alle categorie B, C e D), calcolate sul totale degli aventi diritto.

Le parti convengono che le somme che eventualmente dovessero residuare all'interno di ciascuna area professionale dopo aver effettuato gli inquadramenti saranno assegnate all'area che presenta il maggior resto all'interno di ciascuna categoria per l'eventuale scorrimento della relativa graduatoria. Gli eventuali ulteriori resti di ogni categoria, sono assegnati alla categoria che presenta il maggior resto per l'eventuale scorrimento della graduatoria corrispondente all'area che rappresenta il maggior resto.

All'esito del procedimento selettivo, le eventuali economie, che residuano dopo le due fasi di riassegnazione dei resti prima descritte, verranno destinate al "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" dell'esercizio finanziario successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita, ai sensi dell'art. 88, comma 5, del CCNL 16/10/2008.

La somma destinata al finanziamento della PEO di ogni anno sarà portata in detrazione dal "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale" secondo le disposizioni di legge.

ART. 10 - GRADUATORIE

L'articolato specifica la modalità di predisposizione delle graduatorie ad opera della Commissione prevista dal precedente art. 7.

NORMA TRANSITORIA E FINALE

Con tale disposizione transitoria e finale le parti si impegnano a sottoscrivere un successivo Accordo per disciplinare la ripartizione delle risorse residue del "Fondo" 2016 unitamente alle

9
gr

de



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005

eventuali risorse che potrebbero essere destinate allo stesso "Fondo" dagli Organi Collegiali di Ateneo. Le parti si impegnano, altresì, a costituire un Tavolo tecnico con la partecipazione dei rappresentanti sindacali.

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

Le parti prendono atto che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 140 del 30/6/2016 è stato approvato il "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", relativo all'anno 2016 e che il "Fondo" disponibile per il finanziamento complessivo degli istituti incentivanti per l'anno 2016 è pari ad € 507.140,37 (oltre oneri a carico dell'Ente) e che sul Bilancio universitario anno 2016 sono stati assunti i vincoli n. 9184/2016 (risorse destinate al finanziamento degli istituti incentivanti relativi al 2016, al netto degli incentivi per attività di progettazione) e n. 9185/2016 (risorse destinate al finanziamento delle PEO 2016).

Il predetto "Fondo" è stato certificato positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti come risulta dal verbale n. 6 del 30/6/2016.

Pertanto, le parti convengono di destinare la somma € 180.000,00 per la corresponsione della "Indennità accessoria mensile" da erogare per l'anno 2016 per n. 4 mensilità nei mesi di gennaio/aprile. Per quanto attiene le risorse finanziarie destinate alle PEO per l'anno 2016 le stesse sono pari ad € 22.283,87.

c) Effetti abrogativi impliciti

L'Accordo ha una applicazione ad un arco temporale ben definito (anno 2016).

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

L'istituto della Indennità Accessoria Mensile non è riconducibile nell'ambito degli strumenti finalizzati a premiare il merito e le professionalità dei lavoratori di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, per cui deve considerarsi svincolata dal sistema di valutazione finalizzato alla corresponsione degli incentivi per la performance individuale e/o 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. Nello specifico per quanto attiene alla "Indennità accessoria mensile", la stessa è stata istituita ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27/01/2005 ed essa ha sostituito all'interno dell'Ateneo salentino l'indennità di rischio e l'indennità da videoterminali con decorrenza dal 01/01/2007 in virtù della sottoscrizione dell'Accordo integrativo di Ateneo del 1°/06/2007.



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Area Sviluppo del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204 - Fax 0832-293005

Per quanto attiene la PEO, tale istituto disciplinato dal presente "Accordo" 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. A tal fine si evidenzia che per l'attribuzione del punteggio da assegnare a ciascun lavoratore in corrispondenza del criterio della "qualità della prestazione individuale" l'Accordo fa riferimento per il personale di categoria B, C e D, alla media del "Punteggio totale assegnato" sulle schede individuali in occasione della valutazione della performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, mentre per il personale di categoria EP si fa riferimento alla media dei punteggi che discende dalla valutazione effettuata in occasione della corrispondenza della retribuzione di risultato.

e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'Accordo in esame prevede l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria di appartenenza attraverso un meccanismo selettivo che fa riferimento agli indicatori di ponderazione già individuati dal CCNL di comparto, i quali sono stati più dettagliatamente declinati in sede decentrata. L'art. 10 del contratto integrativo richiede la formulazione di apposite graduatorie per ciascuna categoria ed area di appartenenza in base al punteggio conseguito da ogni candidato nella valutazione dei titoli presentati.

Peraltro, il carattere selettivo della procedura scaturisce anche dal fatto che la progressione alla posizione economica superiore sarà possibile nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal CCNL. Tanto in coerenza con quanto stabilito dal secondo comma dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 che recita: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Il presente Accordo mira a consentire la corrispondenza della "indennità accessoria mensile" per l'anno 2016 per n. 4 mensilità nei mesi di gennaio/aprile. Per quanto attiene le PEO vi è da rilevare che la valutazione delle competenze professionali possedute da ciascun lavoratore insieme anche ai risultati conseguiti dallo stesso e rilevati dal sistema di valutazione dell'Ateneo consentono di attestare che l'Accordo *de quo* mira ad assicurare il miglioramento dei livelli di efficienza e produttività mediante l'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione del personale tecnico-amministrativo, in sintonia con la *ratio* posta alla base del D. Lgs. n. 150/2009.

Lecce

03-08-2016

IL DIRETTORE GENERALE

(dot. Emanuele Eidora)

IL RETTORE

(prof. Vincenzo Zara)