



Ipotesi di

“Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale delle categorie B/C/D – Anno 2018”

ART. 1 - FINALITA'

Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo delle categorie B, C e D, in servizio presso l'Università del Salento, con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, ed è finalizzato a corrispondere il trattamento economico accessorio sulla base della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa. L'accordo, quindi, disciplina i criteri per la ripartizione delle risorse iscritte al “Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D” (di seguito “Fondo”) in ossequio a quanto stabilito dall'art. 64 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19/4/2018 e delle altre disposizioni contrattuali ancora vigenti ai sensi dell'art. 1, comma 10, del medesimo CCNL.

ART. 2 - DURATA E DECORRENZA

Il presente contratto concerne l'annualità 2018.

ART. 3 – COSTITUZIONE FONDO

Ai sensi dell'art. 63 del CCNL del 19/04/2018, il “Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D” di cui al presente contratto è stato determinato nel suo ammontare con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 315, in data 27-11-2018, per un importo di € **571.700,91** (Fondo) ed è destinato agli utilizzi di cui all'art. 64 del medesimo CCNL.

Le parti prendono atto che, in attuazione di quanto disposto dall'art. 6 del “*Contratto collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo – Triennio 2018/2020*”, sottoscritto il 26/09/2018, la quota del Fondo destinata annualmente al finanziamento delle PEO (€ **82.815,80**) non può essere utilizzata per il finanziamento delle altre utilizzazioni-disciplinate dal presente contratto.

Analogamente sono indisponibili gli “Incentivi per attività di progettazione”, pari ad € **5.870,48**, iscritti al Fondo al solo fine di darne evidenza contabile.

Art. 4 – ISTITUTI CON RISORSE VINCOLATE

A) “Indennità accessoria mensile”

Le parti convengono che le risorse da attribuire al personale delle categorie B/C/D a titolo di “Indennità accessoria mensile” - confermata dal comma 5 dell'art. 64, del CCNL del 19/04/2018 - da erogare per le mensilità relative ai mesi da gennaio a giugno 2018, ammontano ad



Università del Salento

€ 270.000,00, come nell'annualità precedente. Dette risorse sono comunque corrisposte fino a completo esaurimento della precitata somma.

L'indennità in questione è corrisposta, nella misura di € 90,00 mensili, secondo la disciplina di cui all' "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.

Indennità di responsabilità per il personale della categoria D (art. 91, comma 1, CCNL 16/10/2008)

In applicazione dell'art. 64, comma 1, del CCNL del 19/04/2018, tenuto conto delle risorse destinate agli incarichi di responsabilità del personale della categoria D nell'annualità precedente, le parti convengono che l' "Indennità di responsabilità per il personale della categoria D", volta ad incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità del personale che ne è titolare, che ammonta a € 70.350,00 sia utilizzata, nella misura dell'80%, per incentivare le posizioni organizzative e, nella misura del 20%, per incentivare le funzioni specialistiche e di responsabilità.

Le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità da incentivare sono quelle che sono individuate dal Direttore Generale con proprio provvedimento, di cui sarà data informativa alle Rappresentanze sindacali di Ateneo. A dette posizioni è correlata una indennità accessoria di importo variabile corrisposta proporzionalmente, in ragione delle risorse disponibili.

I criteri generali per la correlazione della "Indennità di responsabilità" alle **posizioni organizzative** sono:

- il livello di responsabilità e complessità delle competenze attribuite;
- la specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Ai fini della graduazione dei criteri di cui trattasi sono determinati i sottoelencati indicatori:

<i>Responsabilità dei procedimenti in carico dell'Ufficio</i>
<i>Livello di complessità gestionale e tecnico amministrativa</i>
<i>Responsabilità diretta nel disporre le liquidazioni e sottoscrizioni di atti con rilevanza esterna</i>
<i>Livello di articolazione della struttura</i>

L'ammontare della "Indennità di responsabilità" da correlare alle **funzioni specialistiche e di responsabilità** è determinato dividendo le risorse disponibili tra gli aventi diritto proporzionalmente alla durata dell'incarico.

La "Indennità di responsabilità" è corrisposta per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di svolgimento dell'incarico. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono assimilate al mese intero. Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, al personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale non si applica alcuna riduzione percentuale della "Indennità di responsabilità", a prescindere dal regime orario adottato.



Nel caso in cui al dipendente titolare di "Indennità di responsabilità" sia conferito un ulteriore incarico, viene riconosciuto solo l'incentivo relativo all'incarico di originaria titolarità.

Il conferimento di incarichi di cui al presente articolo non comporta, progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari per il dipendente che ne è titolare.

ART. 5 - BUDGET DI RISERVA

Le parti concordano di accantonare la somma di € **2.000,00** per ristorare l'eventuale accoglimento di ricorsi proposti da dipendenti con riferimento alla valutazione della performance.

In caso di ricorsi e nelle more della decisione degli stessi, i compensi spettanti al personale tecnico amministrativo, così come determinati nel prospetto di ripartizione, rimarranno invariati e potranno, quindi, essere liquidati.

Eventuali economie nell'utilizzo del presente budget saranno riportate nel "Fondo" dell'anno 2019

ART. 6 FONDO DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le risorse del Fondo che residuano per la contrattazione integrativa, determinate al netto di quanto già stanziato ai sensi dei precedenti articoli, costituisce il **Fondo disponibile (FD)**, pari ad € **140.664,63**.

Le parti convengono di destinare secondo la disciplina di cui agli articoli che seguono il **Fondo disponibile** per i sotto indicati utilizzi:

- Indennità di guida;
- Indennità di sportello;
- Indennità **D.P.O. e Auditor interno**;
- Performance organizzativa: almeno il 30% delle risorse variabili, come previsto dal Fondo di cui all'art. 64, c. 3, CCNL)
- Performance individuale e Differenziazione Premi.

ART. 7 - Indennità di responsabilità per il personale della categoria C (art. 91, comma 1, CCNL 16/10/2008)

L'ammontare della "Indennità di responsabilità" per il personale della categoria C, volta ad incentivare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità del personale che ne è titolare, è determinata in € **16.242,00**. Dette risorse sono utilizzate, nella misura del 25%, per incentivare le posizioni organizzative e, nella misura del 75%, per incentivare le funzioni specialistiche e di responsabilità.

Le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da incentivare sono quelle individuate dal Direttore Generale con proprio provvedimento, di cui sarà data informativa alle Rappresentanze sindacali di Ateneo. A dette posizioni è correlata una indennità accessoria di importo variabile corrisposta proporzionalmente, in ragione delle risorse disponibili.

I criteri generali per la correlazione della "Indennità di responsabilità" alle **posizioni organizzative** sono:

- a) il livello di responsabilità e complessità delle competenze attribuite;



b) la specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Ai fini della graduazione dei criteri di cui trattasi sono determinati i sottoelencati indicatori:

<i>Responsabilità dei procedimenti in carico dell'Ufficio</i>
<i>Livello di complessità gestionale e tecnico amministrativa</i>
<i>Responsabilità diretta nel disporre le liquidazioni e sottoscrizioni di atti con rilevanza esterna</i>
<i>Livello di articolazione della struttura</i>

La Indennità di responsabilità da correlare alle **funzioni specialistiche e di responsabilità** è determinata dividendo le risorse disponibili tra gli aventi diritto, proporzionalmente alla durata dell'incarico.

La "Indennità di responsabilità" è corrisposta per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di svolgimento dell'incarico. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono assimilate al mese intero. Periodi di assenza inferiori ad un mese non sono presi in considerazione ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, al personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale non si applica alcuna riduzione percentuale della "Indennità di responsabilità", a prescindere dal regime orario adottato.

Nel caso in cui al dipendente titolare di "Indennità di responsabilità" sia conferito un ulteriore incarico, viene riconosciuto solo l'incentivo relativo all'incarico di originaria titolarità.

Il conferimento di incarichi di cui al presente articolo non comporta, progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari per il dipendente che ne è titolare.

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 "INDENNITA' DI GUIDA"

Atteso che la limitatezza delle risorse iscritte al "Fondo" ha imposto la rideterminazione dello stanziamento previsto per il presente istituto, le parti ritengono che 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, siano rideterminati.

Tanto premesso, gli importi mensili della "**Indennità di guida**" (corrisposta per 12 mensilità) di cui agli artt. 3), 4) e 5) del citato contratto collettivo integrativo sono così 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.

Le parti convengono che, qualora la somma stanziata per l'utilizzo di cui al presente articolo, pari ad € 10.074,00, dovesse risultare superiore alle necessità, in ragione della dinamica retributiva, le



somme in eccesso torneranno nella disponibilità del "Fondo" per essere destinate agli istituti contrattuali di cui all'art. 12.

ART. 9 - CORRESPONSIONE DELLA "INDENNITA' DI SPORTELLO"

Le parti convengono di destinare la somma di € 15.000,00 a titolo di "indennità di sportello", che viene corrisposta in base ai giorni di effettiva presenza in servizio, al solo personale dipendente che ha svolto effettivamente tale attività di sportello in presenza, sulla base dell'effettivo impegno garantito dal dipendente nello svolgimento delle predette attività secondo orari di sportello resi noti al pubblico.

L'indennità è prevista per le seguenti unità organizzative/servizi:

- Segreteria Studenti;
- Segreteria Servizi agli Studenti;
- Ufficio Relazioni Internazionali;
- Servizio Posta;
- Ufficio Documentazione e archivi;
- Ufficio Offerta Formativa e Diritto allo Studio;
- Ufficio Integrazione Disabili;
- Segreteria e Organizzazione Rip. Didattica e Servizi agli Studenti (attività di Consegna titoli ed esami di Stato);
- Ufficio Career Service;
- Ufficio Master e Dottorati;
- COURT;
- Personale che ha svolto attività di sportello per gli utenti del PF24;
- Personale in servizio presso le biblioteche.

La indennità di cui al presente articolo è riconosciuta al personale in servizio presso le Segreterie Studenti nel limite massimo annuale pro-capite di € 300,00; al personale in servizio presso le Segreterie Servizi agli Studenti e l'Ufficio Relazioni Internazionali nel limite massimo annuale pro capite di € 230,00. Per le persone in servizio presso le restanti precitate unità organizzative il limite massimo annuale pro-capite è pari ad € 130,00.

All'unità di personale che svolge attività di sportello, in presenza, per gli utenti del PF24, in aggiunta ai compiti della unità organizzativa/servizio cui sono assegnate, sarà corrisposta una ulteriore indennità pari a € 70,00 annue pro capite, in aggiunta all'indennità di sportello.

Nel periodo di chiusura estiva ed invernale delle strutture universitarie, sarà riconosciuta, in aggiunta all'Indennità di sportello, una indennità pari ad € 20,00/giorno, per un massimo di n. 1 unità per ciascun ufficio per il quale è stata disposta dal Direttore Generale l'apertura nel periodo sopra indicato.

L'indennità di cui al presente articolo è incompatibile con l'indennità riconosciuta ai titolari di Posizione Organizzativa.



Art. 10 - INDENNITA' D.P.O. E AUDITOR INTERNO

Le parti convengono di destinare la somma di € 1.500,00 per l'incentivazione di attività che comportano un elevato grado di rischio nell'espletamento delle stesse.

A tal proposito sono individuate le seguenti figure:

- ✓ il D.P.O. (Data Protection Officer), cui è attribuita l'indennità di € 300,00 , tenuto conto del periodo di svolgimento della prestazione;
- ✓ gli Auditor interni (iscritti allo specifico albo di Ateneo), cui è attribuita la restante somma di € 1.200,00, da corrispondere proporzionalmente per ciascun progetto per il quale è conclusa l'attività per l'anno 2018, fino ad un massimo di € 150,00 per Auditor.

INCENTIVI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

ART. 11 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è finalizzata a valutare il comportamento organizzativo del personale sulla base dei seguenti fattori:

- orientamento all'utenza interna ed esterna;
- puntualità e precisione della prestazione;
- *problem solving*;
- comportamento rispetto al cambiamento.

A tal fine la prestazione del personale sarà valutata dalla persona che ricopre l'incarico di Responsabile della Struttura di appartenenza sulla base dei comportamenti organizzativi valutati, secondo quanto previsto dal "Piano Integrato dell'Università del Salento 2018-2020", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/01/2018 e con D.D. n. 50 dell'8/02/2018. Periodi di assenza superiori a 15 giorni sono assimilati al mese intero ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale i compensi di cui al presente articolo sono proporzionalmente rapportati al regime orario adottato.

Non ha diritto al compenso l'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lett. a), del CCNL del 19/04/2018, la somma destinata al finanziamento del presente istituto, per un importo di € 71.722,41, è pari al 50,99% del Fondo disponibile (FD).



ART. 12 – UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ALLA DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI

Le parti convengono di destinare l'importo di € 20.097,09 alla performance individuale e di € 6.029,13 alla differenziazione dei premi individuali di cui al successivo articolo 14, nella misura definita dall'art. 20, comma 2, del CCNL 2018 secondo le percentuali di seguito indicate:

N.	Istituto contrattuale	Utilizzo risorse residue (oltre gli oneri a carico dell'Ente)
1	Differenziazione premi individuali: <i>quota 30 % della Performance individuale - [art. 20 del CCNL del 19/04/2018]</i>	€ 6.029,13
2	Performance individuale - <i>[art. 64, comma 2, lett. b) del CCNL del 19/04/2018]</i>	€ 20.097,09

Art. 13 - INCENTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Al fine di sviluppare all'interno dell'Amministrazione universitaria l'orientamento ai risultati, l'attribuzione del trattamento accessorio di cui al presente articolo è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi istituzionali ed è effettuata, quindi, dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati conseguiti. A tal fine la prestazione del dipendente sarà valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza, sulla base della misurazione della performance individuale secondo quanto previsto dal "Piano Integrato dell'Università del Salento 2018-2020", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/01/2018 e con D.D. n. 50 dell'8/02/2018.

Periodi di assenza superiori a 15 giorni sono assimilati al mese intero ai fini della decurtazione della indennità in questione.

Ai sensi dell'art. 58, comma 11, del CCNL del 19/04/2018, per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale i compensi di cui al presente articolo sono proporzionalmente rapportati al regime orario adottato.

Non ha diritto al compenso l'unità di personale che ottenga una valutazione annuale uguale o inferiore a 20/100.

Art. 14 – DIFFERENZIAZIONE PREMI INDIVIDUALI

Le parti concordano di destinare quale maggiorazione per la differenziazione dei premi individuali, secondo quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 19/4/2018, la somma corrispondente alla percentuale fissata al precedente art. 12, pari ad euro 6.029,13 (30% dell'importo di performance individuale corrispondente a circa il 30% del valore medio pro capite della performance individuale corrisposta).



Le parti stabiliscono che solo al personale che abbia conseguito una valutazione della performance annuale (*performance organizzativa e individuale*) pari al punteggio massimo, spetta, in aggiunta al trattamento accessorio relativo alla performance, un ulteriore premio nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 2, del CCNL 19/4/2018, nei limiti delle risorse allo scopo assegnate. Detto premio è assegnato ad una quota del 20% del personale individuata in base ai giorni di presenza in servizio registrati nel 2018 considerando presente a tal fine anche chi è in astensione obbligatoria per maternità.

Il premio viene riconosciuto a tutti coloro che si collocano ex aequo entro la precitata percentuale. 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. 15 - INCENTIVI PER LA PERFORMANCE - LIMITI

Fermo restando il tetto massimo di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 174, in data 30/03/2004, nel caso in cui al personale dipendente siano stati corrisposti, nell'anno 2018, ai sensi della normativa di seguito indicata (criterio di cassa), compensi incentivanti superiori a € 1.100,00 lordi, alla singola unità di personale non è corrisposto il compenso di cui ai precedenti articoli 11, 13 e 14:

1. "Regolamento di Ateneo per la disciplina del fondo di incentivazione per le attività professionali interne, ai sensi dell'art. 18 della Legge 11 febbraio 1994, n. 109, e successive modificazioni e integrazioni", emanato con D.R. n. 362 del 02/03/2004;
2. "Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività per committenti esterni, pubblici e privati, e la cessione dei risultati di ricerca", emanato con D.R. n. 492 del 26/02/2008 e ss.mm.ii.

Le eventuali economie che dovessero verificarsi a seguito dell'applicazione della presente disposizione saranno portate in aumento delle risorse destinate a titolo di performance organizzativa e individuale.

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 16 - ECONOMIE DI SPESA

Le parti convengono che, qualora dovessero verificarsi economie di spesa nell'utilizzo delle risorse relative alla *Indennità di responsabilità*, alla *Indennità di guida*, alla *Indennità di sportello* e all'*Indennità D.P.O. e Auditor interno*, le stesse andranno ad incrementare le risorse di cui all'art. 12 (Performance individuale e Differenziazione premi).

In applicazione del disposto dell'art. 88, comma 5, del CCNL del 16/10/2008, le eventuali ulteriori economie che dovessero verificarsi nell'utilizzo delle risorse ascritte agli istituti di cui al presente "contratto" sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.



ART. 17 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Per la risoluzione di controversie che dovessero determinarsi a seguito della valutazione, si rinvia a quanto previsto dal "Piano Integrato dell'Università del Salento 2018-2020".

ART. 18 - COMUNICAZIONE UTILIZZO SOMME DI CUI AL PRESENTE CONTRATTO

L'Amministrazione universitaria fornisce a consuntivo alla Parte sindacale un resoconto dettagliato, nel rispetto della normativa sulla privacy, degli istituti e delle indennità corrisposte al personale in attuazione del presente contratto.

Lo SNALS, la CISL e le relative RSU, sottoscrivono il contratto a titolo di responsabilità dell'incarico di rappresentanza sindacale conferito dai lavoratori al fine delle liquidazioni del trattamento assicurativo alle generalità del personale T/A.

Ad ogni buon conto, le scriventi NON CONDIVIDONO il dettato dell'art. 10 delle indennità conferite alle figure ricoperte dal DPO, in quanto, ad avviso delle stesse, non risulta DEGNAMENTE RICONOSCENTE delle responsabilità assunte e impute nell'attività del Data Protection Officer, anche in relazione alla titolarità del contratto con riferimento alle determinazioni economiche riconosciute ad altri istituti / ruoli.

SNALS
Sim Balle

CISL UNIVERSITÀ

RSU SNALS
Luigi De Luca

RSU CISL UNIVERSITÀ
M. De Luca
Luigi De Luca

Lecco, 20/06/2019