

SIGLATO IL 30/05/2016

**Ipotesi di**  
**“CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO  
DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B/C/D - ANNI 2013-2014-2015”**

**ART. 1 - FINALITA'**

Il presente Accordo 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 ed è ispirato a principi di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.

Le parti convengono di destinare le risorse disponibili, al netto di quanto già contrattato con separati accordi, al finanziamento degli istituti contrattuali di cui all'art. 88, comma 2, lett. a), b), c), d), e) ed f) del CCNL 16/10/2008.

L'Accordo 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.

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

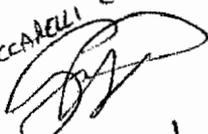
Le parti prendono atto della quantificazione del “Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale”, relativo agli anni 2013 e 2014, come di seguito dettagliato:

ANNO 2013

- € **615.485,88** (oltre gli oneri a carico dell'Ente), al netto delle risorse allocate temporaneamente all'esterno del “Fondo” (PEO a bilancio), come da delibera del CdA n. 164, in data 26/06/2014.

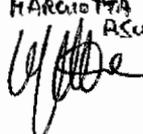
Le parti prendono atto, altresì, che per effetto dell'ultrattività di specifici accordi è stata utilizzata nell'anno 2013 la somma di € 672.241,54, e precisamente:

- € 546.649,13, per il finanziamento dell'**Indennità accessoria mensile**, corrisposta a far data dall'1/1/2011 ai sensi dell' “Accordo Collettivo integrativo per la regolazione del livello della retribuzione complessiva del personale appartenente alle categorie B-C-D”, sottoscritto in data 16/6/2011;
- € 12.600,00, per il finanziamento dell'**Indennità di guida**, corrisposta sulla base dell' “Accordo Integrativo Stralcio per l'erogazione delle indennità di guida al personale addetto con provvedimento formale alla guida di automezzi di proprietà dell'Amministrazione”, sottoscritto in data 10/05/2010;
- € 112.992,41, per il finanziamento delle Progressioni Economiche all'interno della categoria (PEO) - risorse rese indisponibili, stante il blocco degli effetti economici delle PEO disposto dall'art. 9, comma 21, D.L. n. 78/2010.

TACCARELLI CAL  
  
DE PASCALIS  
RSU

MERCURI  
RSU  
POLISENO - CSPL  


CUNA RSU  


MARCIOTTA  
RSU  
  
PALERMO  
RSU  


CARLUCCI RSU  
  
BETTASIA  
RSU  


1 FIDORA  
ER  


## ANNO 2014

- € 543.133,32 (oltre gli oneri a carico dell'Ente), al netto delle risorse allocate temporaneamente all'esterno del "Fondo" (PEO a bilancio), come da delibera del CdA n. 91, in data 30/04/2015.

Le parti prendono atto, inoltre, che per effetto di specifici accordi è stata utilizzata nell'anno 2014 la somma di € 550.370,34, come di seguito precisato:

- € 410.248,98, 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 2014", sottoscritto il 19/03/2014;
- € 9.450,00 per il finanziamento dell'**Indennità di guida**, corrisposta sulla base del precitato Contratto integrativo;
- € 45.602,31 per il finanziamento delle Progressioni Economiche all'interno della categoria (PEO) - risorse rese indisponibili, stante il blocco degli effetti economici disposto dall'art. 9, comma 21, D.L. n. 78/2010;
- € 85.069,05, a titolo di **Incentivi per attività di progettazione**, iscritti nel "Fondo" ai soli fini di evidenza contabile e già corrisposti al personale della Ripartizione Tecnica che ha partecipato all'attività di progettazione, sulla base dei criteri definiti nel Regolamento di Ateneo, emanato con D.R. n. 362 del 2/03/2004, ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs. 163/2006.

Alla luce di quanto innanzi le parti rilevano 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, prendono atto che il superamento dei vincoli finanziari di cui innanzi impone 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, in sede di costituzione degli stessi, fra le voci di decurtazione dei Fondi ex art. 87 CCNL, relativamente agli anni 2014 e 2015.

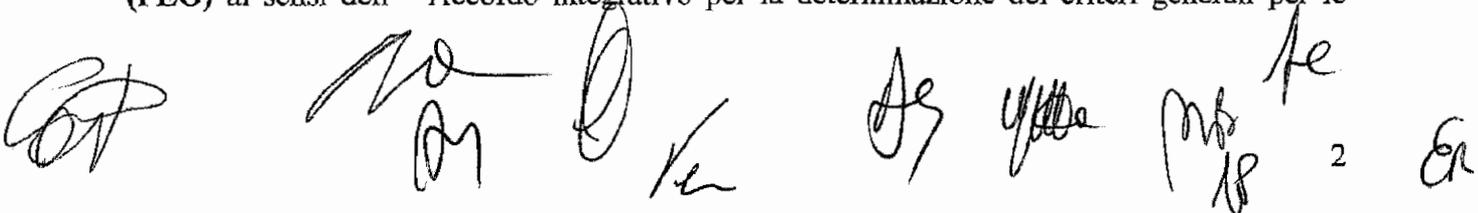
Per quanto sopra le parti convengono che per gli anni 2013 e 2014 non ci sono le condizioni per procedere al finanziamento di ulteriori istituti incentivanti (*indennità di responsabilità - performance individuale ed organizzativa*) oltre quelli già finanziati.

### **ART. 3 - FONDO INCENTIVANTE 2015 - QUANTIFICAZIONE**

Le parti prendono atto che con D.R. n. 59 del 05/02/2016, sottoposto alla ratifica del C.d.A. nella seduta del 25/2/2016, il "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", relativo all'anno 2015, è stato rideterminato in € 896.755,71 (Fondo disponibile).

Nel corso degli anni 2015 e 2016 risulta essere stata già utilizzata per effetto di specifici accordi integrativi la somma di € 611.352,19, come di seguito specificato:

- € 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.

Per effetto di quanto innanzi, residua la somma di € 285.403,52 (oltre gli oneri a carico dell'Ente) da destinarsi agli istituti contrattuali disciplinati dagli articoli che seguono.

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

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 personale dipendente che ha svolto effettivamente tale attività. L'indennità è prevista per le seguenti unità organizzative:

- Ufficio Relazioni Internazionali (già *Ufficio mobilità e studenti stranieri*);
- Ufficio Diritto allo Studio;
- Segreteria Servizi agli studenti;
- Segreteria Studenti;
- Servizio integrazione disabili;
- Servizio consegna titoli ed esami di stato;
- Ufficio Career Service;
- Ufficio Dottorati;
- CORT;
- Polo di Brindisi;
- Personale in servizio presso le Biblioteche.

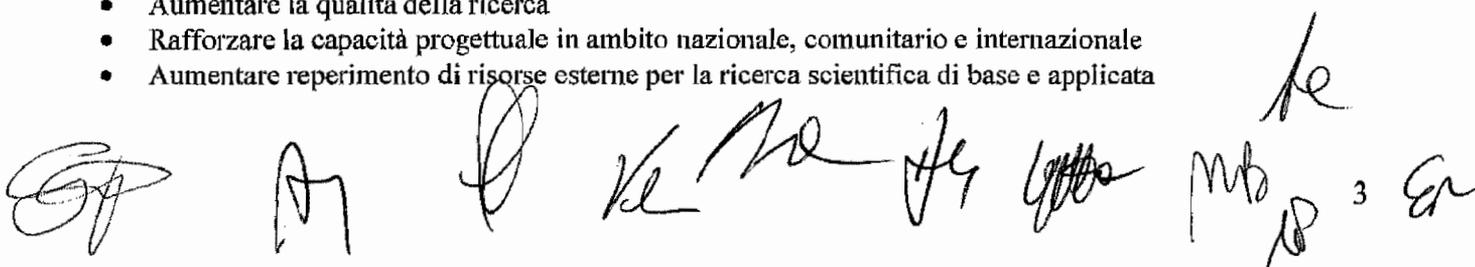
L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta al personale in servizio presso le Segreterie Studenti, le Segreterie Servizi agli studenti, il Servizio integrazione disabile ed il Polo Brindisi, nel limite massimo annuale pro capite di € 200,00. Per i lavoratori delle restanti precitate unità organizzative il limite massimo annuale pro capite è pari ad € 150,00.

L'indennità in questione non compete a coloro che beneficiano dell'indennità di cui al successivo art. 6 (Indennità di responsabilità) del presente Contratto integrativo.

#### **ART. 5 - FONDO INCENTIVANTE 2015 - CRITERI DI RIPARTIZIONE**

Premesso che la contrattazione integrativa ha 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*”(art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001); tenuto conto che in coerenza con l'impianto normativo vigente l'Amministrazione universitaria ha approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 29/1/2015 il “Piano della performance 2015-2017”, che ha individuato i seguenti obiettivi strategici per il triennio 2015-2017:

- Incrementare la qualità dell'offerta formativa, aumentare attrattività e far diminuire dispersione studentesca
- Aumentare e ottimizzare i servizi per gli studenti
- Potenziare il Polo di Brindisi
- Rafforzare tirocini e stage
- Aumentare la qualità della ricerca
- Rafforzare la capacità progettuale in ambito nazionale, comunitario e internazionale
- Aumentare reperimento di risorse esterne per la ricerca scientifica di base e applicata



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and initials 'MB' and 'ER' on the right.

- Potenziare sinergie con altri Atenei Italiani, CNR ed Enti di Ricerca Pubblici (EPR)
- Valorizzare l'attività di ricerca e trasferimento Tecnologico
- Rafforzare le collaborazioni Internazionali
- Incrementare l'attrattività dei corsi di studio nei confronti di studenti stranieri
- Incrementare la mobilità *out-going* e *in-coming* di studenti e dottorandi
- Incrementare la mobilità *out-going* e *in-coming* per attività di docenza e ricerca
- Incrementare carattere internazionale dei Corsi di Dottorato di Ricerca
- Sviluppare progetti scientifici competitivi
- Accrescere l'interazione con il Territorio
- Rafforzare la Politica di Comunicazione
- Potenziare e diversificare i canali di informazione/comunicazione con il Territorio
- Razionalizzare le Partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute
- Razionalizzare e mantenere il patrimonio Immobiliare
- Potenziare le attività sportive
- Potenziare il Sistema Informatico
- Istituire Sistema Informativo Statistico
- Razionalizzare e semplificare l'organizzazione e le strutture di Ateneo

Le parti concordano che le risorse accessorie di cui al presente articolo sono destinate a remunerare la performance individuale e quella collettiva dell'amministrazione nel suo complesso e delle Unità Organizzative in cui la stessa si articola.

L'ammontare del "**Fondo Incentivante**" pari ad € 268.403,52 (al netto del "budget di riserva", pari ad € 2.000,00 di cui al successivo art. 11) sarà ripartito tra le seguenti strutture dell'Ateneo:

- Macro-area "Amministrazione Centrale";
- Macro-area "Facoltà e tutte le strutture diverse dai Centri di spesa";
- i singoli Centri di spesa.

Detta ripartizione sarà effettuata tenendo conto dei punteggi ricavati sommando i coefficienti indicati dal MIUR, di cui alla Direttiva Ministeriale del 15/6/1995, per ogni unità di personale in servizio presso la singola struttura. In particolare per ogni unità di categoria B si farà riferimento al coefficiente MIUR relativo all'ex V livello (punti 1,13); per ogni unità di categoria C si farà riferimento al coefficiente MIUR dell'ex VII livello (punti 1,32); mentre per ogni unità di categoria D si utilizzerà il valore corrispondente all'ex VIII livello (punti 1,45).

Nel caso in cui un dipendente sia stato trasferito in corso d'anno per mobilità interna, il corrispondente budget, relativo all'intero anno, sarà attribuito alla struttura dove ha prestato il maggior tempo di lavoro.

Della ripartizione del "Fondo Incentivante" tra le diverse macro-aree sarà data informazione alle Rappresentanze sindacali di Ateneo.

Le risorse disponibili, come sopra determinate, saranno utilizzate secondo le seguenti percentuali:

- il 25% per il finanziamento della "Indennità di responsabilità" di cui all'art. 91 del CCNL 16/10/2008 all'interno di ciascuna macro-area e di ciascun centro di spesa;
- il 75% per il finanziamento dell'incentivazione relativa alla performance individuale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials and a date '4'.

**ART. 6 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE B - C - D (art. 91, comma 1, CCNL)**

L'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B-C-D è destinata ad incentivare le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità del personale nella misura del 25% del "Fondo Incentivante" ripartito fra le macro-aree di cui al precedente art. 5.

Alle suddette posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità individuate dal Direttore Generale, di cui è data informativa alle Rappresentanze sindacali di Ateneo, è correlata un'indennità accessoria di importo variabile corrisposta proporzionalmente, in ragione delle risorse disponibili, tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

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 tra le parti negoziali, con l'impegno di addivenire ad una graduazione dei livelli di complessità degli uffici tenendo anche presente la consistenza delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.

L "Indennità di responsabilità" sarà corrisposta per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di svolgimento dell'incarico medesimo.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono assimilate al mese intero.

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**

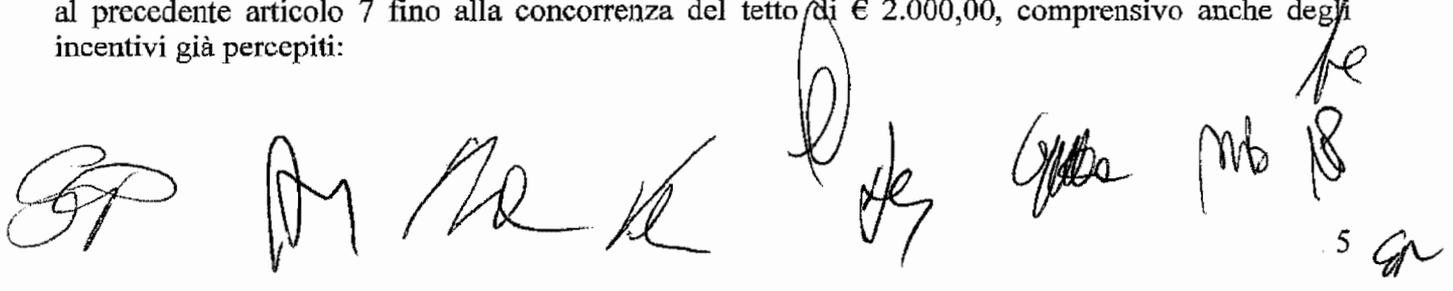
Il 75% delle risorse del "Fondo Incentivante" disponibile costituisce il Fondo per la performance individuale ripartito fra le macro-aree di cui al precedente art. 5.

La prestazione del dipendente sarà valutata dal Responsabile della Struttura di appartenenza, sulla base della valutazione della performance individuale (60% dell'incentivo spettante) e sulla base dei comportamenti organizzativi valutati (40% dell'incentivo spettante), come da scheda predisposta dall'Amministrazione (ALLEGATO 1).

Nel caso in cui al dipendente titolare di indennità di responsabilità sia conferito un ulteriore incarico sarà riconosciuto solo l'incentivo relativo all'incarico di assegnazione. Per l'incarico ad interim al dipendente si riconoscerà un premio utilizzando le risorse destinate al Fondo Incentivante (quota 75%) determinato nella misura di  $\frac{1}{4}$  della performance individuale della posizione organizzativa affidata parametrata al periodo di svolgimento dell'incarico.

**Art. 8 - INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE -**

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 dipendente siano stati corrisposti (criterio di cassa) nello stesso anno di riferimento compensi incentivanti ai sensi della normativa di seguito indicata superiori ad € 2.000,00, allo stesso dipendente non sarà corrisposto il compenso di cui al precedente articolo 7; nel caso in cui il dipendente abbia percepito compensi incentivanti ai sensi della normativa di seguito indicata 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:



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 (Art. 88, comma 2, lett. e) CCNL 16/10/2008);
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 (Art. 88, comma 2, lett. e) CCNL 16/10/2008).

I limiti di cui al presente articolo non si applicano all'indennità di responsabilità di cui al precedente art. 6.

Le eventuali economie che dovessero verificarsi a seguito dell'applicazione della presente disposizione saranno portate in aumento delle risorse destinate a titolo di performance individuale agli altri dipendenti della macro-area di appartenenza.

## ***NORME FINALI E TRANSITORIE***

### **ART. 9 - ECONOMIE DI SPESA**

Le parti convengono che, qualora dovessero verificarsi economie di spesa nell'utilizzo delle risorse ascritte agli istituti di cui all'art. 4 ed all'art. 6 del presente contratto integrativo, le stesse andranno ad incrementare le risorse di cui all'art. 7.

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

### **ART. 10 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE**

Nell'ipotesi in cui il valutato voglia contestare la valutazione adottata nei suoi confronti può, entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione della scheda di valutazione, rivolgersi al Collegio di conciliazione competente e presentare per iscritto le proprie osservazioni. Il valutato può azionare la procedura di conciliazione indipendentemente dal fatto che abbia fornito o meno ulteriori elementi di conoscenza al valutatore ai fini della revisione della propria valutazione.

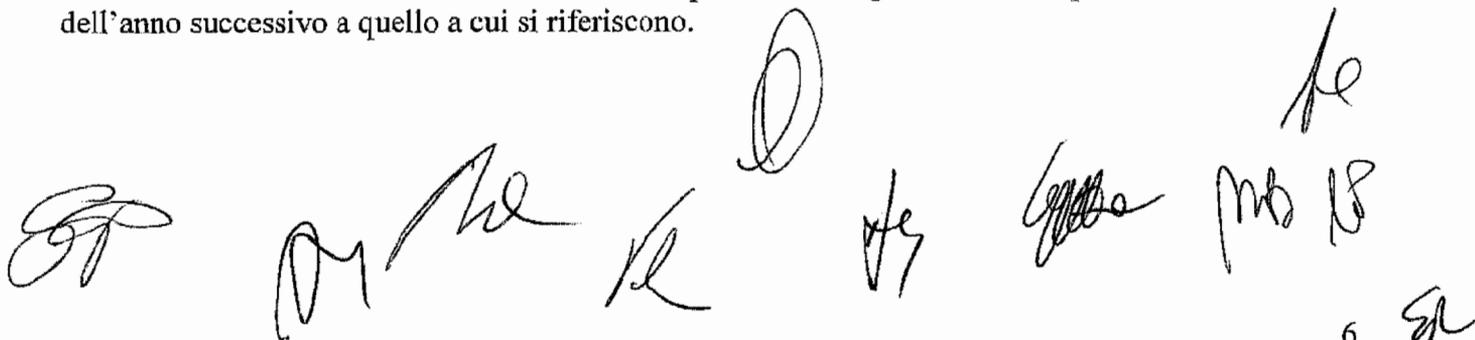
Il Collegio di conciliazione si pronuncia entro 20 giorni lavorativi dalla presentazione dell'istanza, confermando la valutazione ovvero rinviando, con le proprie osservazioni, la scheda di valutazione al valutatore. L'esito del tentativo di conciliazione deve essere comunicato per iscritto anche al valutato.

### **ART. 11 - BUDGET DI RISERVA**

Le parti concordano di accantonare la somma di € 2.000,00 per ristorare l'eventuale accoglimento di ricorsi proposti da singoli dipendenti.

In caso di ricorsi e nelle more della decisione degli stessi i compensi spettanti ai dipendenti della struttura del ricorrente, 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 successivo a quello a cui si riferiscono.



Handwritten signatures of various individuals, including a large circular stamp, and a page number '6' with a signature 'ER' at the bottom right.



Cognome e nome: \_\_\_\_\_ Matr.: \_\_\_\_\_

Struttura di appartenenza: \_\_\_\_\_

Valutazione della performance individuale		
Contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (0-60)		_____
Comportamenti organizzativi valutati		Punteggio assegnato (da 1 a 10)
Orientamento all'utenza interna/esterna	1) Instaurare relazioni di qualità con gli utenti; 2) Contribuire a creare un clima interno positivo (orientamento al risultato e alla produttività, relazioni interne produttive, valorizzazione delle differenze; 3) Collaborare efficacemente con: colleghi, superiori, nei gruppi di lavoro, con unità organizzative diverse.	_____
Puntualità e precisione della prestazione	1) Rispettare Impegni e Scadenze ; 2) Dimostrare di conoscere e rispettar i doveri e vincoli (Procedure); 3) Gestire Carichi di lavoro e realizzare le prestazioni previste/assegnate commisurate alle proprie capacità.	_____
Problem Solving	1) Individuare, definire, analizzare i problemi; 2) Proporre soluzioni ; 3) Risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti assumendone la relativa responsabilità con l'autonomia propria della categoria di appartenenza.	_____
Comportamento Rispetto al Cambiamento	1) Prendersi cura del proprio sviluppo professionale; 2) Partecipare al cambiamento organizzativo; 3) Contribuire al miglioramento e all'innovazione.	_____

Punteggio totale ottenuto: \_\_\_\_\_

Lecce, .....

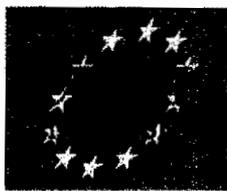
Il valutatore

Per ricevuta informazione  
Il dipendente

Annotazioni

[Empty box for annotations]

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



## DICHIARAZIONE A VERBALE

La CSA della CISAL della CISAL,

pur mantenendo le proprie riserve sul “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B/C/D - ANNI 2013-2014-2015” già espresse in sede di trattativa, specie sull’art. 4 (Indennità di sportello) in cui la parte pubblica non ha condiviso la volontà di inserire anche il personale che presta la propria attività nei laboratori dipartimentali e nei musei, si decide comunque, di firmare responsabilmente il presente CCI affinché possano essere finalmente retribuiti quei lavoratori che hanno già svolto le attività individuate, considerato che si firma un contratto del 2015.

Michele POLISENO  
Responsabile Nazionale  
CSA di CISAL

Teresa FIORENTINO  
Responsabile  
CSA di CISAL