



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Contratto collettivo integrativo per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D, anno 2013.

Il giorno 22 settembre 2014 presso la Sala Consiliare del Rettorato dell'Università di Siena, in Via Banchi di Sotto, n. 55 si sono incontrate le sottoscriventi delegazione di Parte Pubblica e delegazione di Parte Sindacale le quali,

preso atto che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 settembre 2014, previa acquisizione del parere positivo formulato dal Collegio dei Revisori dei Conti (verbale n. 5/2014 del 19 settembre), ai sensi dell'art. 40 bis del d. lgs. 165/2001, ha approvato l'Ipotesi del Contratto collettivo integrativo per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D, anno 2013, siglato in data 7 luglio 2014, e ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto,

concordano quanto segue:

Art. 1 - Campo di applicazione durata e obiettivi

Il presente contratto si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C e D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Università di Siena.

Esso decorre dal 1° gennaio 2013 e resterà efficace fino alla sottoscrizione del successivo accordo integrativo.

Assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute, nonché sul contributo di ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione tecnologica e organizzativa per l'erogazione di servizi sempre più efficienti.

Il presente contratto mira inoltre a perseguire principi di equità retributiva e sociale.

Art. 2 - Risorse

Il Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale, relativo all'anno 2013, comprensivo delle decurtazioni prescritte dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, ammonta ad € 1.332.441,61 lordo dipendente calcolato in via definitiva, arrotondato a € 1.332.442; da tale fondo vanno considerati non utilizzabili € 57.501 relativi alle aspettative e ai comandi verificatisi nel 2013.

Al fine di determinare le risorse effettivamente disponibili per la remunerazione dei diversi istituti contrattuali, inoltre occorre:

- sottrarre dal valore del suddetto fondo la somma da destinare al recupero di quanto erogato in eccedenza negli anni passati, secondo le indicazioni date dal Ministero dell'Economia e Finanze con nota prot. n. 16125 del 05.05.2014, per un importo pari a € 650.000,00 (lordo dipendente);
- aggiungere le economie derivate dalla distribuzione del fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2012, computate in € 171.005;
- aggiungere le economie conseguite sul Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale relativo all'anno 2012, pari a € 65.134.

	lordo dipendente €	lordo ente (+32,70%) €
Fondo art.87 ccnl 16/10/2008	1.332.442	
Economie Fondo art. 86 ccnl 16/10/2008	+ 171.005	
Economie Fondo art.87 ccnl 16/10/2008 anno	+ 65.134	

[Handwritten signatures and initials]



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

2012		
Decurtazione recupero MEF	- 650.000	
Quota indisponibile per comandi e aspettative	- 57.501	
Totale fondo disponibile per il TEA anno 2013	861080	1.142.653

Il Fondo utilizzabile ai fini della contrattazione risulta essere quindi pari a € 861.080, lordo dipendente.

Art. 3 - Utilizzo del Fondo

Per quanto riguarda l'utilizzazione del fondo disponibile le Parti concordano di ripartirlo negli istituti e secondo gli importi riportati nella seguente tabella salvo quanto previsto al successivo art. 9. Tutti gli istituti rispettano il CCNL e il sistema di misurazione e valutazione di Ateneo.

ISTITUTI	Lordo dipendente
Indennità di oneri rischi o disagi (art. 88, c. 2 lett. c CCNL 2006 - 2009)	€ 130.000
Indennità mensile accessoria (IMA) (art. 88, c. 2 lett. f, CCNL 2006 - 2009)	€ 380.000
Produttività e miglioramento dei servizi (art. 88, c. 2 lett. d, CCNL 2006 - 2009)	€ 171.427
Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL 2006 -2009)	€ 179.653
Totale	€ 861.080

Art. 4 - Indennità di Oneri Rischi, e Disagi

A) Rischio chimico e biologico

Gli aventi diritto vengono individuati in base alle specifiche comunicazioni inviate dai Responsabili di Struttura. Qualora giungano segnalazioni agli uffici competenti di situazioni non prese in considerazione dai relativi Responsabili verranno attivate ulteriori verifiche da parte degli uffici stessi.

Al fine di compensare le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità personale, l'art.1 del D.P.R. 146/1975, in esecuzione della L. 734/1973, ha istituito l'indennità di rischio giornaliera.

L'indennità di rischio compete, per ogni giornata di servizio effettivamente reso, esclusivamente al personale applicato in modo diretto e continuo in una delle attività lavorative indicate nei gruppi della tabella A allegata al D.P.R. n. 146/1975.

L'indennità non spetta durante i giorni di assenza per qualsiasi causa, esclusi i periodi di assenza per infermità o infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendenti da causa di servizio inerente al rischio cui l'indennità si riferisce.

L'indennità, per accordo tra le Parti, è indicata nella tabella allegata (all. 1).

B) Rischio da radiazioni ionizzanti

Handwritten signatures and initials:
LH
AR
K
M. S.
V
A.P.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Gli aventi diritto vengono individuati sia in base alle specifiche comunicazioni inviate dai Responsabili di Struttura. Qualora giungano segnalazioni agli uffici competenti di situazioni non prese in considerazione dai relativi Responsabili verranno attivate ulteriori verifiche da parte degli uffici stessi.

Ai sensi dell'art. 92 CCNL vigente l'indennità del rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n. 319/90.

Il personale tecnico soggetto a tale tipologia di rischio, inserito in attività assistenziali in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale, non percepisce l'indennità a carico del Fondo di cui al presente CCI.

C) Indennità di guida.

L'indennità viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso l'Amministrazione al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività con esposizione al rischio, comportante la loro reperibilità, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore notturne e/o festive.

L'indennità prevista è pari a € 100,00 lordi/anno.

D) Indennità di turno

La turnazione consiste in una rotazione ciclica del personale in prestabilite articolazioni di servizio di 12 ore, per ottemperare a una effettiva esigenza della Struttura, che richieda una continuità dell'apertura al pubblico di almeno 11 ore.

L'indennità di turno compensa il disagio derivante al dipendente dalla circostanza di dover modificare con cadenza giornaliera o settimanale l'organizzazione del proprio lavoro.

La rotazione ciclica e l'avvicendamento per turni comporta che vi sia un equilibrato rapporto tra turni antimeridiani, pomeridiani e notturni ove presenti.

Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è il mese.

Turno pomeridiano

L'indennità è corrisposta al personale che, per esigenze di servizio delle Strutture di seguito elencate, è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in un orario compreso tra le ore 13 e le 22, per almeno sei ore:

Le Strutture interessate dalla turnazione pomeridiane sono:

- Biblioteche;
- Certosa di Pontignano;
- Collegio Santa Chiara;
- Laboratori;
- Presidi.

L'importo dell'indennità è di € 10,00 lordi per ogni singolo turno effettivamente svolto.

Turno notturno

L'indennità è corrisposta al personale che, per esigenze di servizio delle Strutture di seguito elencate, è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in un orario compreso tra le ore 22 e le 6, per almeno sei ore.

Le strutture interessate dalla turnazione notturna sono:

- Certosa di Pontignano;
- Collegio Santa Chiara e Refugio;

L'importo dell'indennità è di € 40,00 lordi per ogni singolo turno effettivamente svolto.

Turno festivo domenicale o infrasettimanale

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

L'indennità è corrisposta al personale che, per esigenze di servizio delle Strutture, è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in giornate festive. Per giornate festive si intendono le festività previste dalle normative vigenti e le domeniche.

L'importo dell'indennità è di € 60,00 lordi per ogni singolo turno effettivamente svolto.

Turno notturno e festivo

L'importo dell'indennità è di € 65,00 lordi per ogni singolo turno effettivamente svolto.

E) Front Office

E' riconosciuta a tutte le Strutture periferiche e dell'Amministrazione Centrale che svolgono un'attività continuativa rivolta all'utenza esterna.

Le Strutture che possono ricorrere a questo tipo di indennità e il numero di unità di personale che di norma possono essere adibite allo svolgimento della suddetta attività è individuato come segue, considerando che non tutto il personale eroga contemporaneamente il servizio:

- Uffici studenti e didattica;
- Ufficio relazioni con il pubblico;
- Divisione orientamento e diritto allo studio;
- Divisione relazioni internazionali;
- Centro linguistico d'Ateneo;
- Biblioteche.

La somma complessivamente disponibile per questo istituto è di € 30.000 lordo annuo.

Il Responsabile di ciascuna Struttura fa pervenire l'elenco mensile dei dipendenti che hanno prestato servizio in maniera continuativa al pubblico.

Al solo personale che abbia svolto l'attività di front-office con continuità, sia pure a rotazione, sarà assegnata una indennità annua forfettaria, sulla base di detta disponibilità complessiva. Tale indennità non potrà comunque superare € 250,00 individuali/anno lordo.

F) Cura di animali, piante e serre

Per il personale addetto allo svolgimento dell'attività di cura degli animali e delle piante è prevista un'indennità forfettaria lorda pari a € 100 /anno.

G) Indennità di disagio relative a particolari e gravose articolazioni orarie.

Indennità legata a specifiche modalità e condizioni temporali della prestazione lavorativa senza flessibilità in quanto legata ai servizi di apertura e chiusura resi dai Presidi. Il Responsabile di ciascuna Struttura fa pervenire l'elenco mensile dei dipendenti che hanno prestato servizio in maniera continuativa con una tipologia di orario senza flessibilità. Al solo personale che abbia svolto la propria attività con una tipologia di orario senza flessibilità, sia pure a rotazione, sarà assegnata una indennità annua forfettaria pari a € 150 individuali/anno lordo.

Art. 5 - Indennità Mensile Accessoria (IMA).

L'Amministrazione eroga ai sensi dell'art. 88 c. 2 lettera f, l'indennità mensile accessoria al personale appartenente alle cat. B, C e D in servizio nell'anno 2013, finalizzata a riconoscere e a promuovere effettivi e

Handwritten signatures and initials, including "Hr", "K.", "A.", "S.", and "K".

Handwritten signature and initials, including "K" and "C.A.P."



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e nella qualità dei servizi erogati, nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività delle prestazioni.

L'indennità, tenendo conto dei risultati positivi ottenuti dall'Ateneo, grazie alla fattiva collaborazione del personale, nel percorso di risanamento finanziario, nell'attuazione dei profondi cambiamenti istituzionali e organizzativi e nella qualità della didattica e della ricerca, costituisce riconoscimento dell'apporto che ciascun lavoratore fornisce alla buona qualità dei servizi di didattica e ricerca erogati dall'Ateneo.

L'IMA è riconosciuta a tutto il personale B, C e D per dodici mensilità secondo i seguenti criteri:

- a. è conferita in proporzione al regime di lavoro del dipendente (percentuale di part-time orizzontale o verticale);
- b. è corrisposta nel rispetto di quanto previsto dall'art.71 del D.L. 112/2008 convertito con modificazioni, in L. 133/2008;
- c. non spetta al dipendente che presti l'attività lavorativa presso un'altra Pubblica Amministrazione in posizione di comando, o che sia in distacco sindacale, o in congedo o aspettativa non retribuite;
- d. non spetta al personale convenzionato con il S.S.N.

Eventuali risparmi derivanti da riduzioni dovute a calcolo della percentuale di presenza in servizio (part-time orizzontale o verticale), saranno redistribuiti allo stesso titolo tra il personale avente diritto.

Art. 6 - Produttività e miglioramento dei servizi

L'Amministrazione eroga ai sensi dell'art. 88, comma 2, lettera d, del CCNL, compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi al personale appartenente alle categorie B, C, e D in servizio nell'anno 2013; tali compensi sono corrisposti a fronte della produttività, intesa anche come miglioramento del clima e della cultura organizzativa.

I suddetti compensi verranno corrisposti previa rilevazione e positiva valutazione dei comportamenti organizzativi.

La valutazione individuale è effettuata dal responsabile gerarchico, sulla base di apposita scheda, diversificata per ciascuna categoria di inquadramento professionale (B-C-D), che verrà controfirmata dal lavoratore.

L'indennità sarà erogata assegnando il medesimo ammontare a tutti i lavoratori che abbiano almeno ottenuto la media del 3.

Sono esclusi dal presente incentivo tutti i lavoratori a cui sia stata assegnata una quota di compensi per attività conto terzi per un importo superiore ad € 600 annui lordi lavoratore. È altresì escluso dal presente incentivo il personale di categoria D titolare di una posizione organizzativa indennizzata secondo quanto stabilito nel successivo articolo, punti 1 e 2.

È prevista la costituzione di una Commissione di Garanzia che verificherà, sentiti il valutato e i valutatori, la correttezza del processo. La Commissione può essere eventualmente adita dal valutato. ee

Art. 7 - Indennità di responsabilità

Preso atto degli esiti della ricognizione, le Parti concordano quanto segue:

1. di considerare vigenti nel 2013 le posizioni organizzative di primo livello conferite con atto formale e relative alle seguenti responsabilità per i periodi di copertura:

- a) Direttore di Centro di Servizi;
- b) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale;
- c) Responsabile di Biblioteca;



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

- d) Responsabile di Segreteria Amministrativa di Dipartimento (nuovi Dipartimenti);
- e) Responsabile di ufficio studenti e didattica di Dipartimento;
- f) Responsabile di Presidio;
- g) Responsabile di Laboratorio di Dipartimento, secondo la ricognizione già effettuata nell'anno 2013.

2. che il personale titolare di posizioni organizzative descritte al punto 1 riceva, salvo quanto disposto dal punto 4 del presente articolo, l'indennità minima contrattuale prevista dal CCNL vigente; se di categoria D un terzo di tale indennità sia corrisposto previa valutazione - sulla base di apposita specifica scheda, riguardante i comportamenti organizzativi - effettuata dal superiore gerarchico. La scheda sarà controfirmata dal lavoratore interessato.

3. di considerare altresì meritevoli di un incentivo, pari al 50% dell'indennità minima prevista dall'art. 91, comma 4 del CCNL vigente, le posizioni, spesso coperte da personale di categoria C, relative alle seguenti fattispecie:

a) Responsabilità di attività specifiche, all'interno di uffici o altre strutture equiparate, attribuite o per ottemperare a obblighi di legge ovvero per focalizzare precisi compiti, verificabili, cui sono legate funzioni gestionali strategiche per l'Ateneo che, per l'entità dell'attività, non possono essere poste interamente in capo al solo capo ufficio. Tra tali figure sono compresi:

- gli Avvocati iscritti nell'elenco speciale che esercitano la difesa in giudizio dell'Ateneo;
- il Mobility Manager;
- il Responsabile della Telefonia di Ateneo;
- l'Energy Manager;
- l'Ufficiale Rogante;
- i Referenti di Plesso;

b) Responsabili dei progetti affidati formalmente e vigenti nel 2013, in proporzione alla loro durata.

In caso di coincidenza di una delle responsabilità di cui al punto 3 con la qualifica di capo-ufficio, l'indennità per quest'ultima posizione è aumentata del 10% dell'indennità minima prevista dall'art. 91, comma 4, del vigente CCNL. In caso di incarico aggiuntivo *ad interim* su una posizione è prevista un'ulteriore indennità corrispondente al 10% di quella relativa alla posizione stessa, così come risultante dalla pesatura.

Le indennità, compreso l'aumento del 10%, sono corrisposte in proporzione al periodo di effettiva copertura della posizione.

Al personale con incarico di responsabilità con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta per intero.

4. Eventuali risorse residue dopo l'applicazione dei precedenti punti verranno distribuite allo stesso titolo al solo personale di categoria D titolare di posizione organizzativa di primo livello. Sono previste tre fasce. Alla prima fascia non accede più del 25% dei titolari delle posizioni organizzative; il punteggio minimo per accedere all'integrazione di indennità deve essere superiore a 10 secondo la scala del sistema EVEREST.

Per la fascia più alta è previsto, in aggiunta all'indennità minima, un importo di 1.000 euro lordi; per la seconda fascia è previsto un importo non più alto della metà dell'importo fissato per la prima fascia.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AGL. ve.", "M. G.", "K", and "Coh".



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Eventuali residui risultanti al termine dell'operazione suddetta verranno distribuiti in proporzione alle due fasce più alte.

Art. 8 - Modalità e tempi di erogazione

Le indennità previste dagli artt. 4, 5, 6, e 7 del presente accordo verranno erogate, salvo motivi di ritardo dovuti a causa di forza maggiore, secondo le seguenti modalità e tempi:

indennità di rischio chimico e biologico:	entro il mese di novembre 2014;
indennità da radiazioni ionizzanti:	entro il mese di novembre 2014;
indennità mensile accessoria 2013:	entro il mese di novembre 2014;
indennità di guida:	entro il mese di novembre 2014;
indennità per cura di animali, piante e serre:	entro il mese di novembre 2014;
indennità di turno:	entro il mese di novembre 2014;
indennità di front office:	entro il mese di novembre 2014;
indennità di responsabilità: per gli appartenenti alla categoria D, con incarichi di cui al punto 1, dell'art.7: 2/3 con la retribuzione del mese di novembre 2014. Il restante 1/3, unitamente alle indennità di cui al punto 4 dell'art. 7, con la retribuzione del mese di marzo 2015 subordinatamente alla conclusione del processo di valutazione e della pesatura delle posizioni. Per le responsabilità di cui al punto 3 dell'art. 7, con la retribuzione del mese di novembre 2014.	

Incentivo per produttività e miglioramento dei servizi: con la retribuzione di marzo 2015 previo conseguimento della media del 3 nella valutazione.

Art. 9 - Disposizioni sull'uso del Fondo

Gli oneri di cui al presente accordo non possono eccedere il Fondo utilizzabile per l'anno di riferimento. Le somme non spese per gli istituti previsti nel presente accordo all'art. 4 alimenteranno le risorse destinate all'istituto contrattuale di cui all'art. 6 del presente CCI. In caso di insufficienza di risorse destinate all'applicazione dell'istituto di cui all'art. 4 si attingerà alle risorse di cui all'art. 6. Eventuali risparmi residuali costituiranno integrazione del Fondo per il trattamento economico accessorio per il personale di categoria B, C e D del 2014.

Art. 10 - Validità del contratto.

Il presente CCI mantiene la propria validità in regime di ultrattività fino alla stipula definitiva del successivo accordo integrativo, quindi, senza interruzione della corresponsione del trattamento economico accessorio, ivi compresa l'IMA, salvo recupero o conguaglio con le somme effettivamente spettanti a seguito di nuova intesa.

Letto, approvato e sottoscritto

La delegazione di Parte Pubblica:

IL RETTORE _____

7



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Mestica

La delegazione di Parte Sindacale

Per le OO.SS. di categoria:

F.L.C.-C.G.I.L. Andrea Rochelli

C.I.S.L. Università Alessandro Gisti

U.I.L. - RUA Siena Adriano Scherer

C.O.N.F.S.A.L. - S.N.A.L.S. Università C.I.S.A.P.U.N.I. Antonio

C.I.S.A.L. Università Siena Francesco

U.S.B. Pubblico Impiego _____

Per la Rappresentanza sindacale unitaria: Luca Costa