

Contratto collettivo integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena – anno 2018

Il giorno 27 dicembre 2018 presso la Sala Consiliare del Rettorato dell'Università degli Studi 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 concordano quanto segue:

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C e D e EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Università di Siena e disciplina gli istituti contrattuali previsti dagli artt. 64 e 66 CCNL 19 aprile 2018 relativi al trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo, fatta eccezione per il personale universitario in convenzione con l'Azienda ospedaliera universitaria senese.

2. 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

Durata, decorrenza e verifica del CCI

1. Il presente contratto, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 19.04.2018, decorre dall'1.1.2018 fino al 31.12.2018. Il contratto, di durata annuale, conserva comunque la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo nei limiti delle risorse economiche disponibili.

2. Con riferimento all'art.7, comma 10, del CCNL del 19.04.2018, circa tempi e, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente CCI, le parti concordano che la richiesta debba avvenire in forma scritta. L'Amministrazione riunisce un tavolo di verifica, ove possibile, entro 15 gg. dalla ricezione della richiesta.

SEZIONE I

PERSONALE CAT. B, C e D

Art. 3

Risorse disponibili per il trattamento economico accessorio

1. Il Fondo preventivo risorse decentrate per le cat. B, C e D, ex art. 63 CCNL vigente, relativo all'anno 2018, come certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 6 del 27.7.2018, ammonta ad **€ 992.966,41 lordo lavoratore**.

2. A tale importo, ai sensi dell'art. 63, comma 3, lettera C), del CCNL vigente vengono aggiunte risorse a destinazione vincolata per la remunerazione degli incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016) e per i compensi agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1933 e art. 9 D.L. 90/2014) per un totale complessivo di € 52.519,82 lordo lavoratore.

Tabella n. 1 – Fondo preventivo certificato – anno 2018

Risorse FISSE Fondo ex art 63 CCNL - anno 2018	
Fondo disponibile 2018	1.160.825,16
Decurtazione recupero ex art.40 comma 3 <i>quinques</i> del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dal D.Lgs. n.75/2017	-290.206,29
Rateo RIA cessati 2017	-8.876,42
Rateo Differenziale cessati 2017	-29.689,94
A - Totale Risorse fisse	832.052,51
Risorse VARIABILI del Fondo ex art. 63 CCNL - anno 2018	
Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.2008 – Lavoro straordinario anno 2017	47.143,91
Rateo RIA cessati 2017	8.876,42
Rateo Differenziale cessati 2017	29.689,94
Economie residue Fondo ex art. 87 del CCNL 16.10.2008 - anno 2015	449,74
Economie residue Fondo ex art. 87 del CCNL 16.1.2008 -anno 2016	55.234,45
Economie da calcolo quote indisponibili per comandi e aspettative a consuntivo – anno 2016	19.519,44
B - Totale Risorse variabili	160.913,90
Totale Fondo 2018 (importo presunto) A+B	992.966,41
Risorse VINCOLATE	
Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo	
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2017 (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	21.801,62
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2018	25.843,20
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo	4.875
C - Totale Ulteriori Risorse anno 2018	52.519,82
Totale Fondo disponibile (A+B+C)	1.045.486,23

Art.4

Utilizzo del fondo risorse decentrate per le cat. B, C e D

1. Ai sensi dell'art. 64, comma 1, del CCNL vigente sono disponibili alla contrattazione le risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale che sono confluite nel nuovo Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale di categoria D relative all'anno precedente, pari a € 190.000, lordo lavoratore, e all'indennità

accessoria mensile (IMA) di cui all'art. 41, comma 41, del CCNL Università del 27/01/2005, nel suo valore calcolato ai sensi dell'art. 5, comma 2, CCNL 28.03.2006 e ai sensi dell'art. art. 88, comma 3, CCNL 16.10.2008², pari a € 153.172, lordo lavoratore.

2. A seguito della sottoscrizione del CCI stralcio per le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico amministrativo non dirigente – cat. B, C e D in data 15 ottobre 2018, la somma di € 181.615, è stata destinata alle PEO anno 2018. Pertanto la somma residua del Fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 utile alla contrattazione ammonta a **€ 467.639,41 lordo lavoratore**, oltre le ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, come rappresentato nella tabella n. 2 seguente:

Tabella n. 2 – Fondo preventivo contrattabile – anno 2018

Totale Fondo 2018 (importo presunto)	992.966,41
Indennità di responsabilità	-190.000
Indennità accessoria mensile “minima” - IMA	-153.712
Progressioni economiche orizzontali – anno 2018	-181.615
Totale Fondo 2018 contrattabile	467.639,41
Ulteriori risorse a destinazione vincolata	52.519,82

3. Le Parti concordano di ripartire il Fondo negli istituti e secondo gli importi riportati nella seguente tabella 3, salvo quanto previsto nelle disposizioni finali, di cui al successivo art. 12.

4. Tutti gli istituti rispettano il CCNL e i criteri di valutazione individuati dal sistema di misurazione e valutazione di Ateneo.

Tabella n. 3 - Utilizzo del Fondo ex art. 64 CCNL 19.04.2018

Indennità di responsabilità – FUORI CONTRATTAZIONE	190.000
Indennità accessoria mensile “minima” – IMA – FUORI CONTRATTAZIONE	153.712
Indennità di responsabilità contrattata	23.510
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D	131.350
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	126.491,41
Incremento IMA superiore al minimo (oltre € 153.712)	186.288
PEO 2018	181.615
TOTALE utilizzo Fondo	992.966,41

¹ **Art. 41, comma 4, CCNL Comparto Università del 27.01.2005.** *Nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità.*

² **Art. 5, comma 2, CCNL Comparto Università del 28.03.2006.** *In sede di contrattazione integrativa, nell'ambito delle risorse di cui al comma 1, una quota parte pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2003, è destinata al finanziamento dell'istituto previsto dall'art. 41, comma 4, del CCNL 27 gennaio 2005.*

Art. 88, comma 3, CCNL Comparto Università del 16.10.2008. *L'indennità mensile di cui alla lettera f), istituita ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.05, rivalutata con le risorse previste dall'art.5, comma 2, del CCNL 28.03.06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all'art.87, comma 1, lett.c) del presente CCNL pari allo 0,2% del monte salari 2005. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto.*

Art. 5

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D

A) Rischio chimico e biologico

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.

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.

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

Ai sensi dell'art. 92 CCNL 16.10.2008 l'indennità del rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n. 319/90.

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.

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 **€ 150,00** lordi/anno.

D) Indennità di disagio relativa a particolari e gravose articolazioni orarie pomeridiane

Indennità per prestazioni lavorative rese in Strutture con orario di servizio di 12 ore con una continuità dell'apertura al pubblico di almeno 11 ore (Presidi, Biblioteche, Servizio di accoglienza Conservatori Riuniti - Refugio, Servizi generali della sede di Arezzo) e per le seguenti strutture: Ufficio tecnico, Servizio di Prevenzione e Protezione, Servizio reti, sistemi e sicurezza informatica.

L'indennità spetta al solo personale che svolga in maniera flessibile un'attività lavorativa pomeridiana in un orario compreso tra le ore 13 e le 22, per almeno sei ore continuative, nel rispetto di un orario individuale di lavoro di 36 ore settimanali medie nell'arco di un mese.

Tale indennità remunera il disagio di una prestazione lavorativa resa in orario pomeridiano sulla base di una programmazione variabile in relazione alle esigenze della Struttura che tengano conto dei servizi da rendere e della consistenza del personale in servizio.

L'importo dell'indennità è di € 10,00 lordi per ogni singola prestazione lavorativa svolta nel pomeriggio (orario compreso tra le ore 13 e le 22, per almeno sei ore continuative).

In caso di prestazione lavorativa con diritto all'erogazione del buono pasto e di svolgimento di un orario compreso tra le 13 e le 22, per almeno sei ore continuative, l'indennità di cui al presente punto è ridotta a € 5.

L'importo complessivamente disponibile per questo istituto è di **€ 96.000** lordo annuo.

E) Front Office

È 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:

- Strutture organizzative dell'Area Servizi allo studente;
- Divisione relazioni internazionali;
- Uffici studenti e didattica dei Dipartimenti;
- Ufficio relazioni con il pubblico;
- Centro linguistico d'Ateneo;
- Biblioteche.

La somma complessivamente disponibile per questo istituto per l'anno 2017 è di **€ 30.000** lordo lavoratore annuo.

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.

Il Responsabile di ciascuna Struttura farà pervenire l'elenco dei dipendenti che hanno svolto attività di Front-office in maniera continuativa.

F) Cura di animali, piante e serre

1. Per il personale addetto allo svolgimento dell'attività di cura degli animali e delle piante è prevista un'indennità forfettaria lorda pari a **€ 150** lordi/anno.

G) Indennità di help desk

1. È prevista un'indennità di **€ 150** individuali/anno lordo a favore dei dipendenti dei Presidi e dell'Area organizzazione e sistemi informativi che svolgono attività continuativa di help desk informatico. Il Responsabile di ciascun Presidio e il responsabile dell'Area organizzazione e sistemi informativi fa pervenire l'elenco dei dipendenti interessati ai quali sarà assegnata l'indennità annua forfettaria, sulla base della disponibilità complessiva per questa indennità, fissata in **€ 3.350** lordo annuo. Qualora tale budget non sia sufficiente la cifra pro-quota sarà ridotta proporzionalmente.

H) Indennità di reperibilità

In attesa di introdurre e finanziare tale istituto per l'anno 2019.

Art. 6

Performance individuale e organizzativa

1. Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lett. a) e lett. b), del CCNL vigente, le risorse disponibili per la contrattazione sono destinate alla remunerazione di premi collegati alla performance organizzativa e individuale intesi come contributo fornito dal dipendente in termini di risultato, di attività svolte e di comportamenti agiti nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, definiti dal Piano della Performance.

2. Ai sensi del vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance (pag. 29), approvato nella seduta del CdA del 22.09.2017, la retribuzione accessoria relativa alla performance viene corrisposta al solo personale il cui punteggio desumibile dalle schede di valutazione in relazione ai vari profili comportamentali, restituisca un valore medio (ponderato) non inferiore a 3.

3. Tale indennità è erogabile a seguito della validazione della Relazione della performance dell'anno 2018 da parte del Nucleo di valutazione.

4. È escluso dal presente incentivo il personale di categoria D titolare di una posizione organizzativa indennizzata secondo quanto stabilito nel successivo articolo e il personale che abbia prestato servizio effettivo in presenza/telelavoro per meno di 60 giorni lavorativi complessivi nell'anno di riferimento, anche non consecutivi (conteggiando ferie, congedi, aspettative, congedi di maternità, di paternità e parentali, ecc.).

5. Viene destinato a tale istituto l'importo di **€ 126.491,41** lordo lavoratore.

6. A decorrere dall'anno 2019 le parti si accordano di considerare questo istituto incompatibile con l'istituto del Conto terzi e con gli incentivi di cui all'art. 113 del Nuovo Codice Appalti, relativo alle attività connesse all'esecuzione di lavori, servizi e forniture qualora siano superiori a € 1000 pro-capite, lordo lavoratore.

Art. 7

Indennità di responsabilità

1. Il personale titolare di posizioni organizzative riceve l'indennità contrattuale prevista dal CCNL 16.10.2008 nella misura fissata dal seguente prospetto:

a	b	c	d
Fasce	Importo complessivo	Importo non soggetto a valutazione (2/3)	Importo soggetto a valutazione (1/3)
I fascia	Euro 1.700 annui	Euro 1.133,33	Euro 566,67 annui
II fascia	Euro 1.350 annui	Euro 900	Euro 450 annui
III fascia	Euro 1.033 annui	Euro 688,67	Euro 344,33 annui

2. Limitatamente all'anno 2018, a seguito delle modifiche introdotte nella tabella di distribuzione delle indennità - *tabella n. 3 - "Utilizzo del Fondo ex art. 64 CCNL 19.04.2018"* -, agli importi complessivi di cui alla colonna b della tabella sopra riportata, sono aggiunti i seguenti importi:

I fascia: 567 euro

II fascia: 450 euro

III fascia: 300 euro

3. L'afferenza ad una fascia è definita sulla base del punteggio attribuito a quella specifica posizione organizzativa in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ateneo; un terzo dell'indennità prevista sarà corrisposto solo a condizione che la performance del titolare della posizione organizzativa sia stata valutata positivamente in base ai criteri stabiliti dal predetto Sistema.

4. Qualora non vi fosse capienza nell'istituto, le indennità relative alle varie fasce verranno ridotte proporzionalmente.

5. Sono altresì individuati incentivi, pari al 50% dell'indennità minima prevista dall'art. 91, comma 4 del CCNL 16.10.2008, per le seguenti funzioni specialistiche e di responsabilità di cui all'art. 91, comma 1 del CCNL 16.10.2008:

- 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.
6. In caso di coincidenza di una delle responsabilità di cui al punto 5 con la qualifica di Responsabile di posizione organizzativa di I livello, l'indennità per quest'ultima posizione è aumentata del 10% dell'indennità minima prevista dall'art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008. 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.
7. Le indennità, compreso l'aumento del 10%, sono corrisposte in proporzione al periodo di effettiva copertura della posizione.
8. A tale istituto è destinato l'ulteriore importo di **€ 23.510**.

Art. 8

Trattamento economico accessorio per il personale in regime di part-time

1. Il trattamento economico accessorio del personale di cat. B, C e D con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionato al profilo orario scelto. Relativamente all'indennità di responsabilità attribuita ai titolari di posizione organizzativa di cat. B, C e D, il riproporzionamento decorre dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL del 19.4.2018 - Comparto Istruzione e ricerca.

SEZIONE II PERSONALE CAT. EP

Art. 9

Risorse disponibili per il trattamento economico accessorio

1. Il Fondo preventivo risorse decentrate per la cat. EP, ex art. 65 CCNL vigente, **relativo all'anno 2018**, come certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 6 del 27.7.2018, ammonta ad **€ 232.379 lordo** lavoratore.

Tabella n. 4 - Fondo preventivo certificato – anno 2018

Fondo ex art 65 CCNL anno 2018 (valori lordo lavoratore)		
A	Totale risorse fisse	228.926,02
B	Totale risorse variabili	3.452,98
C	FONDO UTILIZZABILE -ANNO 2018 - LORDO LAVORATORE(A+B)	232.379,00

Art. 10

Criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati

1. Ai fini della determinazione dei valori retributivi correlati alla performance organizzativa e individuale intesa come contributo fornito dal dipendente in termini di risultato, di attività svolte e di comportamenti agiti nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, si fa riferimento al Sistema di misurazione e valutazione.
2. L'articolo 76, comma 4, del CCNL 16.10.2008 prevede che la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produktività a seguito della valutazione, sia compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

3. I livelli di valutazione e i corrispondenti livelli premiali sono i seguenti:

Punteggio	Percentuale di retribuzione della posizione
fino a 50	0
da 50,1 a 89.9	Punteggio realizzato/100*30
da 90 a 100	30%

4. Qualora i limiti di capienza annuali del fondo accessorio non dovessero consentire l'integrale corresponsione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato previste, si procederà ad una riduzione proporzionale della retribuzione di risultato, nel rispetto comunque del limite minimo del 10% previsto dall' articolo 76 comma 4 del CCNL del personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009.

Art. 11

Trattamento economico accessorio per personale in regime di part-time

1. Il trattamento economico accessorio del personale di cat. EP con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionato al profilo orario scelto. Relativamente alla retribuzione di posizione e di risultato, il riproporzionamento decorre dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL del 19.4.2018 - Comparto Istruzione e ricerca.

Art. 12

Disposizioni finali comuni alla sezione I e alla sezione II

1. Gli oneri di cui al presente accordo non possono eccedere il Fondo utilizzabile per l'anno di riferimento.

2. Le somme non spese per gli istituti previsti nella Sezione I del presente accordo alimenteranno le risorse destinate all'istituto contrattuale di cui all'art. 6 (Performance organizzativa e individuale) del presente CCI - ad esclusione degli istituti relativi alle responsabilità e all'IMA minima i cui residui costituiranno economie del relativo Fondo dell'anno 2020 con destinazione vincolata. In caso di insufficienza di risorse destinate all'applicazione degli istituti 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 dell'anno 2020.

Con riferimento alla Sezione II, le eventuali somme non spese per la retribuzione di risultato del personale EP costituiranno economia per il Fondo ex art. 65 CCNL vigente dell'anno 2020 e verrà destinato per le medesime finalità.

Con riferimento ad entrambe le Sezioni del presente contratto, qualora in sede di determinazione a consuntivo dei Fondi risorse decentrate gli importi del Fondo ex art.63 e art 65 CCNL vigente fossero superiori ai valori calcolati a preventivo questi verranno redistribuiti per gli istituti legati alla performance.

Per contro, qualora i Fondi risorse decentrate ex art. 63 e 65 CCNL vigente dell'anno 2018, calcolati nel loro valore consuntivo, fossero inferiori ai Fondi preventivi dello stesso anno, gli istituti per la performance verranno ridotti per un importo pari alla differenza tra i fondi (preventivo e consuntivo).

Art. 13

Disposizioni finali relative all'Indennità accessorio mensile - IMA

Le parti prendono atto:

- di quanto previsto dall'art. 64, comma 1 che prevede che “Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5”;
- di quanto previsto dall'art. 64, comma 5 “Resta confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo;
- di quanto previsto dall'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/1/2005 che prevede che “Nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassorbe e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità”.

A tale riguardo, l'importo dell'Ima minima, calcolata ai sensi dell'art. art. 5, comma 2, CCNL 28.03.2006 e dell' art. 88, comma 3 CCNL 16.10.2008, è pari a **153.712 euro**; la parte superiore al minimo è definita in **186.288 euro**.

SEZIONE III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI RINVIATI DA SPECIFICHE LEGGI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- a) **Criteri per la costituzione e la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 “Codice dei contratti pubblici” e ss.mm. ii.” per gli anni 2017 e 2018**

Art. 14

Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Accordo fissa le modalità ed i criteri di costituzione e ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016.
2. Gli incentivi di cui al comma 1, finalizzati alla valorizzazione delle professionalità interne all'Università degli Studi di Siena e all'incremento della produttività, sono riconosciuti ai soggetti di cui al successivo articolo 17 per le attività tecniche e amministrative correlate e connesse alla realizzazione di lavori, servizi e forniture.
3. Il presente Accordo si applica esclusivamente alle attività svolte dal personale dell'Ufficio Tecnico dell'Università degli Studi di Siena.

Art. 15

Costituzione e accantonamento dell'incentivo

1. L'incentivo, di cui all'art. 113 del Nuovo Codice Appalti, relativo alle attività connesse all'esecuzione dei lavori, servizi e forniture, è calcolato nel limite massimo pari al 2% sull'importo posto a base d'asta, al netto degli oneri fiscali, per i quali siano eseguite le prestazioni professionali, per tutti gli appalti gestiti dall'Ufficio Tecnico.
2. L'importo dell'incentivo, determinato ai sensi del comma precedente, deve ritenersi comprensivo degli oneri accessori a carico del datore di lavoro.
3. L'importo dell'incentivo non è soggetto a riduzione in funzione del ribasso offerto in sede di gara e viene calcolato sulla base dell'importo a base d'asta.

4. Le somme occorrenti per la corresponsione dell'incentivo di cui al presente articolo sono previste nelle somme a disposizione indicate all'interno del quadro economico dell'opera di riferimento e gravano sul budget assegnato all'Ufficio Tecnico. Come previsto al c. 5-bis dell'art. 113 del Codice, in caso di varianti in corso d'opera o modifiche contrattuali di cui all'art. 106 del Codice, l'importo da utilizzare per la determinazione del fondo è l'importo a base d'asta aumentato dell'importo relativo alla perizia di variante/modifica al lordo del ribasso a base d'asta. Tuttavia, le varianti/modifiche derivanti da errori di progettazione non comportano aumenti della quota del fondo.
5. L'importo dell'incentivo, così come calcolato e individuato al comma precedente, viene destinato ad un "fondo per la progettazione e l'innovazione", accantonato con un apposito progetto nel programma di contabilità UGOV per ogni anno di riferimento.
6. L'80% delle risorse accantonate nel fondo per la progettazione e l'innovazione è ripartito, per ciascuna opera, o lavoro, servizio o fornitura, con le modalità e i criteri previsti e adottati nel presente Accordo.
7. Il restante 20% delle risorse accantonate nel fondo per la progettazione e l'innovazione è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali all'innovazione e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli in uso all'Ufficio Tecnico ed all'ente in generale. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.
8. Le percentuali di cui al presente articolo sono soggette a revisione nel caso in cui sopravvengano cambiamenti della normativa di riferimento.

Art. 16

Campo di applicazione

1. L'incentivo è riconosciuto al personale che svolge le funzioni tecniche indicate all'art. 113, comma 2 del Codice degli Appalti finalizzate a consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti amministrativi e di progetto posti in gara, del progetto, dei tempi e dei costi prestabiliti e a coloro cui è stato affidato l'incarico di collaborare con il personale indicato, nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale.
2. L'incentivo afferente ad ogni opera, lavoro, servizio, fornitura è ripartito tra il personale interno che ha effettivamente partecipato alle attività tecniche ed amministrative relative alla procedura.
3. Alla ripartizione del fondo non partecipa il personale con qualifica dirigenziale.

Art. 17

Personale destinatario dell'attribuzione del fondo

1. I soggetti, con qualifica non dirigenziale, che hanno diritto ad essere retribuiti per le funzioni tecniche, nell'ambito della quota parte dell'80% delle risorse finanziarie del fondo, con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale e adottati nel presente Accordo nei successivi articoli, sono:
 - a) il Responsabile Unico del Procedimento;
 - b) coloro che svolgono attività di programmazione della spesa;
 - c) coloro che svolgono attività di verifica preventiva dei progetti, di predisposizione e controllo delle procedure di affidamento e di esecuzione contratti pubblici. Sono comprese le attività relative:
 - alla verifica della progettazione a vari fini, quali: correttezza e completezza degli elaborati, coerenza con il quadro normativo di riferimento e con la programmazione, se esistente, etc.;
 - all'individuazione della procedura di scelta del contraente più idonea, alla predisposizione degli atti della procedura di gara, quali la redazione e approvazione di bando e disciplinare, lettera invito, etc. (esclusa la progettazione tecnico-giuridica - il capitolato speciale d'appalto e gli

eventuali altri atti di progettazione), incluse attività eventualmente necessarie per la predisposizione di gare di Area Vasta e Unioni d'acquisto e per adesione a convenzioni stipulate da centrali di committenza;

- all'espletamento delle procedure di acquisizione: dalla spedizione del bando o dell'invito, nomina della commissione di aggiudicazione e attività di segretario della Commissione, esclusi i compensi e rimborsi spese membri della commissione di aggiudicazione, che gravano su altra voce di quadro economico (articolo 77, comma 10 del Codice), all'individuazione del contraente (aggiudicazione), con predisposizione dell'atto finale di affidamento dell'appalto e assistenza in qualità di ufficiale rogante alla fase di perfezionamento contrattuale;
- al controllo dell'esecuzione contratti, comprese le verifiche di conformità delle prestazioni, le asseverazioni sulla pagabilità delle prestazioni e tutte le attività amministrative e contabili legate agli ordinativi di pagamento, gestione della fatturazione, liquidazioni;

d) coloro che svolgono direzione lavori ovvero direzione dell'esecuzione;

e) coloro che svolgono attività di collaudo tecnico amministrativo ovvero verifica di conformità dell'esecuzione a conclusione dell'appalto;

f) collaudatore statico;

g) i collaboratori dei soggetti indicati (personale tecnico-amministrativo al quale formalmente è stato affidato l'incarico di collaborare con il personale sopra indicato) nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale.

2. L'incarico di Responsabile Unico del Procedimento (RUP) è conferito, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del Codice degli Appalti, nel primo atto autorizzativo relativo ad ogni singolo intervento o con atto univoco di nomina, tra i dipendenti in possesso dei requisiti indicati nelle vigenti Linee Guida dell'ANAC, garantendo una opportuna rotazione e tenendo conto delle professionalità presenti all'interno dell'unità organizzativa. Anche quando si ricorra a sistemi di acquisto e di negoziazione delle Centrali di Committenza e a gare centralizzate tramite Azienda capofila, l'Ente nomina, per ciascuno dei detti acquisti, un Responsabile Unico del Procedimento che assume specificamente, in ordine al singolo appalto, il ruolo e le funzioni di cui all'art. 31 del Codice Appalti e delle Linee Guida dell'ANAC n. 3.

3. Gli affidamenti delle restanti attività indicate al comma 1 sono conferiti, su indicazione del RUP, garantendo una opportuna rotazione e tenendo conto delle professionalità presenti all'interno dell'unità organizzativa, delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, dei carichi di lavoro. Lo stesso Direttore della U.O. preposta può modificare o revocare l'incarico in ogni momento, sentito il Responsabile Unico del Procedimento; in correlazione al lavoro eseguito nonché alla causa della modifica o della revoca, sono definite le attività incentivabili che il soggetto incaricato abbia svolto sino a quel momento.

4. Nell'attribuzione di tali incarichi si dovrà tenere conto dei carichi di lavoro già assegnati al personale di identica specializzazione ed esperienza professionale e dei risultati conseguiti in attività pregresse. Ai singoli dipendenti potranno essere attribuite più mansioni, se compatibili fra loro. Per esigenze particolari o per difficoltà connesse a vacanze di organico o a carichi di lavoro, possono essere inseriti nei gruppi di lavoro anche dipendenti sia tecnici che amministrativi di altre Unità Organizzative o consulenti esterni. Il personale incaricato deve possedere i requisiti professionali previsti dalle vigenti normative e le necessarie competenze in relazione all'opera o lavoro, servizio, fornitura e delle procedure amministrative e contabili da svolgere.

Art. 18

Modalità di ripartizione del compenso incentivante

1. Le quote del compenso da attribuire a ciascun soggetto incaricato sono individuate nelle tabelle di cui all'allegato 1 del presente Accordo.

2. Ciascun incarico, individuato nell'allegato di cui al comma precedente, può essere assegnato ad uno o più dipendenti in ragione della complessità del lavoro pubblico da realizzare, delle attività da espletare e dei carichi di lavoro in atto; in particolare, il "criterio di riparto" è definito sulla base dei seguenti tre parametri primari:

- a) responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte;
 - b) complessità delle opere, escludendo le attività manutentive;
 - c) effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo.
3. Al fine di affrontare problematiche specifiche connesse con la realizzazione del lavoro a partire dall'elaborazione della gara d'appalto fino alla conclusione dello stesso, qualora ritenuto necessario, possono essere anche inserite, fra i destinatari del compenso, figure professionali specialistiche dipendenti dell'Amministrazione appartenenti ad altri uffici.
4. Nel caso in cui lo stesso incarico sia affidato a più soggetti (es., co-progettazione), le singole quote derivanti dall'applicazione delle percentuali riportate nelle tabelle allegate, devono essere suddivise in parti uguali.
5. Nel caso in cui più fasi di progettazione siano accorpate, si provvede a sommare le relative singole aliquote specificate nella tabella relativa.
6. Nel caso in cui più voci della tabella siano accorpate e svolte da una singola persona, si provvede a sommare le relative singole aliquote specificate.
7. Nel caso in cui una voce della tabella sia svolta da più persone in gruppo di lavoro, si provvede a suddividere la relativa aliquota in parti uguali.
8. Nel caso in cui una o più fasi della suddetta tabella non siano svolte, si provvede a suddividere le relative aliquote in parti uguali e sommando le frazioni risultanti alle restanti voci.

Art. 19

Pagamento dell'incentivo

1. Il pagamento della quota di incentivo è disposto dal Direttore Generale, previa verifica dei contenuti del resoconto e della tabella di ripartizione a lui presentata dal Responsabile dell'Ufficio Tecnico in cui sono asseverate le specifiche attività svolte e le corrispondenti proposte di pagamento.
2. L'incentivo corrisposto al singolo dipendente, ai sensi e per le finalità del presente Accordo, non può superare il 50% dell'importo del rispettivo trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art. 20

Modalità e termini di pagamento dell'incentivo

1. Il pagamento dell'incentivo è disposto al verificarsi delle seguenti condizioni e secondo le quote indicate:
- a. 50% all'approvazione dell'atto di deliberazione/autorizzazione del lavoro, servizio o fornitura;
 - b. 50% ad avvenuto collaudo/certificato di regolare esecuzione del lavoro svolto;
- o, analogamente, in un'unica soluzione all'emissione del certificato di regolare esecuzione;
2. Nel caso in cui il lavoro non venga svolto, viene effettuato solamente il pagamento delle somme relative alle fasi realmente portate a termine, secondo le tabelle allegate al presente Accordo.
3. Il pagamento della quota di incentivo è disposto sulla base della tabella di ripartizione predisposta dal Responsabile dell'Ufficio Tecnico, approvata dal Direttore Generale, da presentare agli uffici preposti all'erogazione della somma.

Art. 21

Disposizioni specifiche per i dipendenti a tempo parziale

1. Nel caso in cui l'incentivo debba essere riconosciuto a personale a tempo parziale, la quota spettante al singolo dipendente viene ridotta in rapporto alla percentuale della relativa prestazione lavorativa.

Art. 22

Rapporti con il personale cessato dal servizio o afferente ad altri uffici

1. L'incentivo è ripartito, per le quote di rispettiva competenza e alle medesime condizioni previste dall'accordo di cui all'art. 14, anche tra il personale che al momento del pagamento dell'incentivo risulti cessato dal servizio presso l'Amministrazione, ma che abbia partecipato, in effettivo servizio presso l'Ufficio Tecnico dell'Ateneo, alle attività tecniche e amministrative per i lavori, servizi e forniture oggetto dell'incentivazione.

2. L'incentivo è ripartito, per le quote di rispettiva competenza e alle medesime condizioni previste dall'accordo di cui all'art. 14, anche tra il personale che al momento del pagamento dell'incentivo risulti afferente ad altri uffici dell'Amministrazione, ma che abbia partecipato, in effettivo servizio presso l'Ufficio Tecnico dell'Ateneo, alle attività tecniche e amministrative per i lavori, servizi e forniture oggetto dell'incentivazione.

Art. 23

Disposizioni transitorie e finali

1. Il presente Accordo si applica a lavori, servizi e forniture a partire da aprile 2016, data di entrata in vigore del D. Lgs. 50/2016 "Nuovo Codice Appalti".

2. Il conferimento degli incarichi di cui all'art. 17 si intende attestato dalla relazione redatta dal Responsabile dell'Ufficio Tecnico ai sensi dell'art. 19 del presente Accordo.

3. Il presente Accordo abroga i precedenti Regolamenti inerenti alla corresponsione degli incentivi in oggetto.

4. L'applicabilità del presente Accordo a lavori o servizi o forniture rimane di competenza del RUP/Responsabile dell'Ufficio Tecnico.

Allegato 1

Funzione	% min	% max	Articoli Codice	Ruolo	% min	% max
Responsabilità unica del procedimento	25	art.31	RUP	20	100	
			Collaborazioni tecniche	0	80	
			Collaborazioni amministrative	0	80	
Programmazione della spesa per investimenti	15	Art . 21	Collaborazioni tecniche	0	90	
			Collaborazioni amministrative	10	100	
Verifica preventiva del progetto	10	art. 26, c. 6 lett. c) e d)	Collaborazioni tecniche	0	100	
			Collaborazioni amministrative	0	100	
Predisposizione e controllo delle procedure di bando	15	Art. 59 - 76	Responsabile amministrativo	10	100	

			Collaborazioni tecniche	0	90
			Collaborazioni amministrative	0	90
Direzione lavori – Direzione dell'esecuzione del contratto	25	art.101	D.L. - DEC	10	100
			Collaborazioni tecniche	0	90
			Collaborazioni amministrative	0	90
Collaudo tecnico – amministrativo Verifica di conformità	10	art. 102	Collaudatore tecnico - amministrativo	10	100
			Collaudatore statico	0	100
			Collaboratore tecnico	0	90
			Collaborazioni amministrative	0	60

b) Compensi professionali e modalità di ripartizione

I compensi professionali per gli avvocati dell'Ateneo e le modalità di ripartizione sono definiti ai sensi dell'art. 4 del "Regolamento sull'attività professionale degli avvocati in servizio presso l'Ufficio legale dell'Università di Siena e sul riconoscimento dei relativi Compensi, emanato con D.R. n. 1667 del 4.11.2014 pubblicato all'Albo on line di Ateneo in data 5.11.2014, modificato con D.R. n. 1870 del 25.11.2014 pubblicato all'Albo on line di Ateneo in data 01.12.2014 e pubblicati nel B.U. n. 114" (https://www.unisi.it/sites/default/files/albo_pretorio/allegati/REG_UFFICIO_LEGALE_0.pdf).

Letto, approvato e sottoscritto.

PER L'AMMINISTRAZIONE:

F.TO IL RETTORE

F.TO IL DIRETTORE GENERALE

PER LE OO.SS.:

F.TO F.L.C.-C.G.I.L

F.TO C.I.S.L. Scuola

F.TO Confederazione U.I.L. -Scuola RUA

F.TO FGU GILDA-UNAMS

F.TO SNALS CONFSA

F.TO PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Allegato 1

TABELLA SULLE INDENNITA' DI RISCHIO

CLASSE DI RISCHIO	IMPORTO UNITARIO GIORNALIERO
classe 2	€ 3,50
classe 3	€ 1,80
classe 4	€ 1,04
classe 5	€ 0,90

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 1 della RSU e delle Organizzazioni sindacali firmatarie

Eventuali variazioni che potranno intervenire da diverse interpretazioni nella costituzione del Fondo di cui all'art. 63 e all'art. 65 del CCNL Istruzione e Ricerca del 16.10.2018, rendono soggetti a variazione l'ammontare del Fondo preventivo risorse decentrate per le cat. B, C e D, ex art. 63 CCNL vigente pari a € 992.966,41 lordo lavoratore, e l'ammontare Fondo preventivo risorse decentrate per la cat. EP, ex art. 65 CCNL vigente, pari a € 232.379 lordo lavoratore, relativi all'anno 2018 come certificati dal Collegio dei Revisori con verbale n. 6 del 27.7.2018.