



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 2012

Il giorno 22 marzo 2013 presso la Sala Consiliare del Rettorato dell'Università di Siena, in Via Banchi di Sotto, n. 55 si sono incontrate le sottoscriventi delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, le quali:

preso atto che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2013, previa acquisizione del parere positivo formulato dal Collegio dei Revisori dei Conti (verbale n.1/2013 del 5 marzo 2013), ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. 165/2001, ha approvato l'ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D, anno 2012, siglato in data 1 marzo 2013, 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, salvo quello convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

Esso decorre dal 1° gennaio 2012 ed ha validità fino al 31 dicembre 2012, salvo quanto disposto dall'art.10. 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 2012, comprensivo delle decurtazioni prescritte dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, ammonta ad € **1.289.229,98** lordo dipendente, arrotondato a € 1.289.230,00.

Al fine di determinare le risorse effettivamente disponibili per la remunerazione dei diversi istituti contrattuali, 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 MEF con prot n. 37025 in data 7 maggio 2012, per un importo pari a € 600.000,00 (lordo dipendente);
- aggiungere le economie derivate dalla distribuzione del fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2011, computate in € 226.000,00.

Il Fondo disponibile lordo lavoratore risulta essere quindi pari a € **915.230,00** secondo la seguente tabella:

	Lordo dipendente	Lordo Ente (+32,70%)
Fondo art.87 ccnl 16/10/2008	€ 1.289.230,00	
Decurtazione recupero Mef	€ 600.000,00	



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

Economie fondo art. 86 ccnl 16/10/2008	€ 226.000,00	
Totale fondo disponibile per il TEA anno 2012	€ 915.230,00	€ 1.214.510,00

### 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:

ISTITUTI	Lordo dipendente
Indennità di oneri rischi o disagi (art. 88, c. 2 let. c CCNL 2006 – 2009)	€ 130.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA) (art. 88, c. 2 let. f, CCNL 2006 – 2009)	€ 400.000,00
Produttività e miglioramento dei servizi (art. 88, c. 2 let. d, CCNL 2006 – 2009)	€ 185.230,00
Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL 2006 - 2009)	€ 200.000,00
Totale	€ 915.230,00

### Art.4 Indennità di Oneri, Rischi e Disagi

#### 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. 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 aggiornata come da tabella allegata (all. 1).

#### B) Rischio da radiazioni ionizzanti

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.

#### 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 sua 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 lorde/anno.

#### D) Indennità di turno

2/1  
ll  
r  
VF  
ST



# UNIVERSITÀ DI SIENA

1240

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 e Conservati Riuniti-Refugio;
- Centro Didattico San Miniato e Le Scotte.

Rientrano tra le Strutture interessate le aule attrezzate e i laboratori dei centri didattici organizzati su turni. 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 Conservatori Riuniti-Refugio;

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

### ***Turno festivo domenicale o infrasettimanale***

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 festivo e notturno***

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 (studenti).

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:

- Centri servizi di Facoltà, Segreterie studenti;
- Ufficio relazioni con il pubblico;
- Divisione orientamento e diritto allo studio;

3



# UNIVERSITÀ DI SIENA

1240

- Divisione Relazioni Internazionali;
- Centro Linguistico di 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 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.

## **Art. 5 Indennità Mensile Accessoria (IMA)**

L'Amministrazione eroga ai sensi dell'art. 88 comma 2 lettera f, l'indennità mensile accessoria al personale appartenente alle cat. B, C e D in servizio nell'anno 2012, finalizzata a riconoscere e a promuovere effettivi e 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 faticosa 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.

Eventuali risparmi verranno 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 a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi al personale appartenente alle categorie B, C, e D in servizio nell'anno 2012; 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. Tali schede sono allegate al presente accordo (all. 2 - 3 -4).



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

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

E' prevista la costituzione di una Commissione di Garanzia che verificherà, sentiti il valutato e i valutatori, la correttezza del processo.

La Commissione deve essere eventualmente adita dal valutato.

Sono esclusi dal presente incentivo le persone di cat. D titolari di una posizione organizzativa indennizzata secondo quanto stabilito nel successivo articolo 7, punti 1 e 2.

### Art. 7 Indennità di responsabilità

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

1. di considerare chiuse le posizioni organizzative non di primo livello previste dal precedente CCI;
2. di considerare vigenti nel 2012 le posizioni organizzative di primo livello conferite con atto formale e relative alle seguenti responsabilità per i periodi di copertura:
  - a) Segretario amministrativo di Dipartimento;
  - b) Responsabile di Centro di Servizi di Facoltà,
  - c) Direttore di Centro di Servizi;
  - d) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale;
  - e) Responsabile di Biblioteca;
  - f) Responsabile di Segreteria Amministrativa di Dipartimento (nuovi Dipartimenti);
  - g) Responsabile di ufficio studenti e didattica di Dipartimento;
  - h) Responsabile di Presidio;
  - i) Responsabile di Laboratorio di Dipartimento (posizioni organizzative soggette a ricognizione);
3. che il personale titolare di posizioni organizzative descritte al punto 2) riceva 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. (all. 5)
4. di considerare altresì meritevoli di un incentivo, pari al 50% di quello riconosciuto per le posizioni organizzative di cui al precedente punto 2, le posizioni relative alle seguenti fattispecie:
  - a) Responsabilità di Segreteria studenti;
  - b) 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.
  - c) i Responsabili dei progetti affidati formalmente nel 2012.

In caso di coincidenza di una delle responsabilità di cui al punto 4) con la qualifica di capo-ufficio, l'indennità per quest'ultima posizione è aumentata del 10%. Analogo aumento del 10% viene previsto per ciascun incarico aggiuntivo ad interim.

*[Handwritten signatures and initials]*



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

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.

#### **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 degli uffici che potranno far slittare le scadenze sotto indicate al massimo di trenta giorni, secondo le seguenti modalità e tempi:

indennità di rischio chimico e biologico:	entro il 30.05.2013;
indennità da radiazioni ionizzanti:	entro il 30.05.2013;
indennità mensile accessoria 2012:	entro il 30.05.2013;
indennità di guida:	entro il 30.05.2013;
indennità per cura di animali, piante e serre:	entro il 30.05.2013;
indennità di turno:	entro il 30.06.2013;
indennità di front office:	entro il 30.06.2013;
indennità di responsabilità: per gli appartenenti alla categoria D, con incarichi di cui al punto 2, dell'art.7: 2/3 entro il 31.07.2013 e il restante 1/3 entro il 31.10.2013 all'esito della positiva valutazione. Per le responsabilità di cui al punto 4 dell'art. 7, entro il 31.07.2013	
Incentivo per produttività e miglioramento dei servizi:	entro il 31.12.2013

#### **Art. 9) Disposizioni sull'uso del Fondo**

Gli oneri di cui al presente accordo non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.

Le somme non spese per gli istituti previsti nel presente accordo agli artt. 4 e 7 alimenteranno le risorse destinate all'istituto contrattuale di cui all'art. 6 del presente CCI. Analogamente, in caso di insufficiente capienza dei fondi di cui agli artt. 4 e 7, si attingerà al fondo ex art. 6.

Eventuali risparmi residuali costituiranno integrazione del Fondo per il trattamento economico accessorio per il personale di categoria B, C e D del 2013.

#### **Art. 10) Continuità dell'IMA per il 2013**

Avvenuta la pre-certificazione del Fondo T.E.A. del personale di categoria B, C e D per il 2013 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 1, comma 190, della L. 266/2005, nelle more del CCI per il 2013 l'Amministrazione eroga a ciascun dipendente l'IMA nella misura di € 35 lordi mensili, senza superare il limite comunque di € 400.000,00.

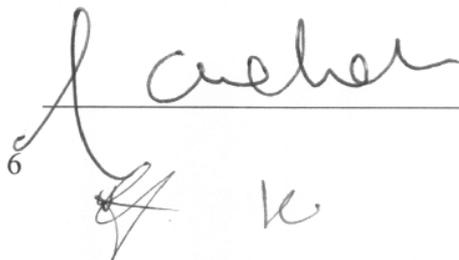
Eventuali conguagli verranno effettuati previa stipula del CCI 2013.

I criteri per l'attribuzione dell'IMA saranno gli stessi indicati nel precedente art. 5.

Letto, approvato e sottoscritto

#### **La delegazione di Parte Pubblica:**

Magnifico Rettore Prof. Angelo Riccaboni

:   




UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

Direttore Amministrativo Dott.ssa Ines Fabbro

Ines Fabbro ;

**la delegazione di Parte Sindacale:**

per la Rappresentanza sindacale unitaria

Lorenzo Costa (Presidente)

Lorenzo Costa ;

Alessandro Giunti

Linda Ippolito

Andrea Machetti

Roberta Manganelli

Daniela Orazioli

Eugenio Paccagnini

Rossella Panichi

Maurizio Sgroi

Antonio Sterlacci

Barbara Terrosi

Maria Luisa Valacchi

Per le Organizzazioni sindacali di categoria

F.L.C./C.G.I.L

C.I.S.L.Università

U.I.L. - RUA Siena

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

C.I.S.A.L. Università Siena

U.S.B. Pubblico Impiego

Luciano Mallo (25/03/2013) ;

Assocera ;

Luigi Liani ;





UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

ALLEGATO 2

	Aree comportamentali	Categoria B	Punteggio
		Comportamenti organizzativi	1 - Raramente 2 - Qualche volta 3 - Spesso 4 - Di frequente 5 - Sempre
1	Attenzione alle esigenze dell'utenza	Rispetto per gli utenti (studenti/docenti/colleghi/esterni) e diligenza, nell'ambito dei propri compiti, delle esigenze dai medesimi segnalate	
2	Coinvolgimento nei processi lavorativi	Partecipare attivamente e con continuità alle attività lavorative	
3	Correttezza e precisione	Capacità di eseguire i compiti assegnati con accuratezza e precisione	
4	Flessibilità	Disponibilità a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze della struttura	

Divisione
NOME E COGNOME VALUTATO

Ufficio
FIRMA VALUTATO (per presa visione)

*ke ke → kel*  
*el ll*



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

ALLEGATO 3

		Categoria C		Punteggio
Aree comportamentali		Comportamenti organizzativi		1 - Raramente 2 - Qualche volta 3 - Spesso 4 - Di frequente 5 - Sempre
1	Capacità di promuovere soluzioni innovative	Essere propositivo e capace di trasferire nel proprio lavoro nuove idee o esperienze apprese in contesti differenti		
2	Attenzione alle esigenze dell'utenza	Cogliere i bisogni degli utenti (studenti, docenti, colleghi, esterni), e adoperarsi per soddisfarli, anche attraverso la loro segnalazione ai superiori		
3	Soluzione dei problemi	Capacità di focalizzare, nell'ambito delle direttive ricevute, le cause di un problema e proporre soluzioni efficaci		
4	Coinvolgimento nei processi lavorativi	Partecipare attivamente e con continuità alle attività lavorative		
5	Correttezza e precisione	Capacità di eseguire i compiti assegnati con accuratezza e precisione		
6	Flessibilità	Disponibilità a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze della struttura		

Divisione
NOME E COGNOME VALUTATO

Ufficio
FIRMA VALUTATO (per presa visione)

Handwritten signatures and initials: "el", "lc", "VF", and "HCC".



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

ALLEGATO 4

	Aree comportamentali	Categoria D	Punteggio
		Comportamenti organizzativi	1 - Raramente 2 - Qualche volta 3 - Spesso 4 - Di frequente 5 - Sempre
1	Capacità di promuovere soluzioni innovative	Capacità di promuovere soluzioni alternative non standardizzate che favoriscano l'innovazione all'interno dell'organizzazione	
2	Attenzione alle esigenze dell'utenza	Comprendere e soddisfare le esigenze degli utenti trovando soluzioni e correttivi efficaci	
3	Soluzione dei problemi	Capacità di focalizzare le cause del problema e trovare soluzioni efficaci	
4	Coinvolgimento nei processi lavorativi	Partecipare attivamente e con continuità alle attività lavorative	
5	Correttezza e precisione	Capacità di eseguire i compiti assegnati con accuratezza e precisione	
6	Flessibilità	Disponibilità a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze della struttura	
7	Capacità organizzative e gestionali	Capacità di programmare e gestire le attività in relazione ad obiettivi e risorse, garantendo precisione e rispetto dei tempi	

Divisione
NOME E COGNOME VALUTATO

Ufficio
FIRMA VALUTATO (per presa visione)

*Handwritten signatures and initials:*  
ke, KE, [unclear], [unclear], [unclear]



UNIVERSITÀ  
DI SIENA

1240

ALLEGATO 5

	Aree comportamentali	Categoria D con responsabilità	Punteggio
		Comportamenti organizzativi	1 - Raramente 2 - Qualche volta 3 - Spesso 4 - Di frequente 5 - Sempre
1	Capacità di promuovere soluzioni innovative	Capacità di promuovere soluzioni alternative non standardizzate che favoriscano l'innovazione all'interno dell'organizzazione	
2	Attenzione alle esigenze dell'utenza	Comprendere e soddisfare le esigenze degli utenti trovando soluzioni e correttivi efficaci	
3	Soluzione dei problemi	Capacità di focalizzare le cause del problema e trovare soluzioni efficaci	
4	Coinvolgimento nei processi lavorativi	Partecipare attivamente e con continuità alle attività lavorative	
5	Correttezza e precisione	Capacità di eseguire i compiti assegnati con accuratezza e precisione	
6	Flessibilità	Disponibilità a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze della struttura	
7	Capacità organizzative e gestionali	Capacità di programmare e gestire le attività in relazione ad obiettivi e risorse, garantendo precisione e rispetto dei tempi	
8	Gestione del Personale	Contestualizzare il comportamento organizzativo del singolo in modo da stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori	

Divisione
NOME E COGNOME VALUTATO

Ufficio
FIRMA VALUTATO (per presa visione)

12  
el K VR

Università degli Studi di SI		Registrazione	
Anno .....	Titolo .....	Classe .....	Fascicolo .....
8729		07 MAR. 2013	
RURS	CC SRET	RPA De Luca	

DAMM

Dichiarazione a verbale Federazione CISL Università Siena

La Federazione CISL Università non firma il Contratto Integrativo 2012 proposto

perché basato sulla violazione del Principio di Uguaglianza (Costituzione: ad Uguale Lavoro Uguale Reddito)

perché fondato sul Modello Gerarchico di Organizzazione del Lavoro; persegue l'obiettivo di realizzare disuguaglianze, discriminazioni, privilegi tra i dipendenti; spreca risorse distinguendo i lavoratori in base a criteri slegati dall'obbligo del buon andamento della Pubblica Amministrazione; è indifferente alle necessità funzionali del Servizio Pubblico;

perché consegna ai dirigenti la libertà (il potere) di giudicare (premiare & punire) i lavoratori utilizzando idioti criteri privatistici (elogio del "capo-ufficio"; salario accessorio, indennità di posizione, divisione in fasce, la "produttività" dei singoli "misurata" dal dirigente che valuta "a naso" il dipendente dal comportamento nell'organizzazione ...);

per i profili di illegittimità rilevati

per la programmazione dello "straordinario"

per la distribuzione dell'IMA determinata dalla mera valutazione dell'ateneo senese

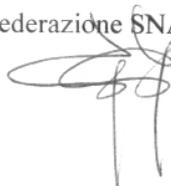
per l'esclusione dell'Accordo del 2011

per l'assenza della certificazione del Fondo (Revisori dei Conti).

## NOTA A VERBALE

La Confsal Federazione SNALS Università – CISAPUNI, nel sottoscrivere il presente contratto, riafferma che tale accordo è stato raggiunto solo grazie ai ricorsi individuali promossi dalla nostra e da altre sigle, che hanno di fatto coartato l'amministrazione ad aprire un tavolo di trattativa con le OO.SS. Si tiene a precisare, anche se non ve ne sarebbe il bisogno, che il presente contratto non interessa in alcun modo l'intero anno 2011 che è sub judice e che nell'udienza interlocutoria del 15 febbraio è stato ritenuto dal giudice e per stessa ammissione dell'Amministrazione, totalmente disatteso, anche se ultrattivo.

CONFESAL Federazione SNALS Università - CISAPUNI



Siena, 01 MAR. 2013

---



### DICHIARAZIONE A VERBALE UIL RUA

**LA UIL RUA non sottoscrive** la proposta di accordo dell'Ateneo di SIENA per l'anno 2012 in quanto gli effetti del CCI provocherebbero danni economici ai lavoratori per l'attività già prestata. E' di tutta evidenza che l'individuazione delle attività da retribuire, svolte nell'anno 2012, con criteri individuati successivamente, non permette ai lavoratori di ottenere il giusto compenso rispetto alle attività svolte.

Inoltre la consistenza dei Fondi resta incerta, basata su quote residue da recuperare dal fondo straordinario 2011. Le risorse disponibili, a seguito del taglio sono insufficienti a coprire il fabbisogno per l'anno 2012.

Si ravvisa inoltre che si propone l'accordo del 2012 senza aver risolto il buco dell'assenza di contratto sul Fondo anno 2011; procedura che conferma la validità del cci sottoscritto per l'anno 2010.

Inoltre nella versione presentata il 1 Marzo si ipotizza di agire sul modello organizzativo 2011 prevedendo la cessazione di tutti gli incarichi precedentemente attribuiti.

La presente dichiarazione è resa in riferimento all'accordo del CCI 2012 di cui dovrà costituire parte integrante.

Firenze, 1 marzo 2013

Segretario Generale  
UIL RUA TOSCANA