



### ALLEGATO 1

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 86 CCNL 2006-2009 COMPARTO UNIVERSITÀ – ANNO 2020 “LAVORO STRAORDINARIO”.

#### Modulo 1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	20/5/2020
Periodo temporale di vigenza	01/01/2020 - 31/12/2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof. Francesco Frati ( Rettore pro tempore) Dott. Emanuele Fidora (Direttore Generale pro tempore) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU FLC CGIL Federazione CISL Scuola, Università, Ricerca (FSUR) Confederazione UIL Scuola RUA S.N.A.L.S.-Conf.S.A.L. FGU Gilda Unams  Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU FLC CGIL Federazione CISL Scuola, Università, Ricerca (FSUR) Confederazione UIL Scuola RUA S.N.A.L.S.-Conf.S.A.L. FGU Gilda Unams
Soggetti destinatari	Personale tecnico e amministrativo dell'Università di Siena appartenente alle categorie B, C e D.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali di ripartizione delle risorse di cui al Fondo ex art. 86 del vigente CCNL “Lavoro straordinario” – anno 2020
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Non rilevante ai fini del presente contratto.



## **Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto.**

### **2.1 Premessa.**

La presente relazione è volta ad ottenere il parere obbligatorio previsto dall'art. 40 bis, del d. lgs. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., e dall'art. 7, comma 8 del CCNL Comparto istruzione e ricerca del 19/04/2019.

Tale parere è preliminare all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'ipotesi di contratto e alla relativa autorizzazione alla stipula per conto della Parte pubblica da parte della delegazione trattante composta dal Magnifico Rettore e dal Direttore Generale.

### **2.2 Le disposizioni contrattuali del CCNL e del CCI.**

L'ipotesi di CCI in oggetto determina i criteri generali di ripartizione delle risorse relative al Fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 86 del CCNL del 16.10.2008. In particolare, l'art. 4, comma 2, lettera K del citato CCNL, prevede, tra le materie oggetto di negoziazione con le OO.SS. e la RSU, i criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 86 tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti.

A seguito di alcuni incontri di negoziazione, avvenuti il 22/4/2020, il 6/5/2020 e il 20/5/2020, detti criteri sono stati concordati tra la Delegazione di Parte pubblica e la Delegazione di Parte sindacale e sono indicati nell'art. 2 dell'ipotesi di CCI in esame.

Si fa presente che le Parti, in data 09/05/2019, hanno ritenuto che il Fondo per il lavoro straordinario possa essere stabilmente ridotto di un importo pari a € 30.922, lordo lavoratore; pertanto il Fondo lavoro straordinario stesso, a partire dall'anno 2019, ammonta a € 100.000, lordo lavoratore.

Rispetto a tale valore, il numero delle ore presumibilmente necessarie nell'anno 2020, è stato determinato in n. **6.053**, derivante dalla suddivisione dell'importo del Fondo di 100.000 euro per il costo orario per lavoro straordinario della cat. D, pari a 16,52 euro.

Di tale monte ore verrà ripartito tra le strutture dell'Ateneo un ammontare di n. **4.781** (circa 78.982 euro su 752 dipendenti) secondo un sistema inversamente proporzionale al numero dei dipendenti.

Una parte delle restanti ore pari a n. **772** (per un importo di circa 12.753 euro) sono a diretta gestione del Direttore Generale per far fronte a necessità straordinarie ed eccezionali.

Infine un monte ore di n. **500** (pari a circa 8.260 euro) è destinato alla remunerazione a titolo di lavoro straordinario del personale addetto alla guida degli automezzi. Per tale personale, infatti, il CCNL prevede che, ove per ragioni di servizio venga applicato alla guida per un periodo superiore all'ordinario orario di servizio, ha diritto al pagamento delle ore di straordinario eccedenti in misura conforme a quanto riportato sull'apposito libretto di servizio.

È utile far presente che tra i criteri generali di ripartizione delle risorse per le esigenze di lavoro straordinario sono ricomprese le seguenti linee di attività universitarie:

- a) supporto alla didattica e ai servizi agli studenti;
- b) supporto all'attività di ricerca;



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE  
E RELAZIONI SINDACALI

c) gestione amministrativa, contabile e tecnica.

Sono stabiliti inoltre i seguenti criteri di priorità:

- a) situazioni di emergenza dovute all'applicazione di nuove norme;
- b) adempimenti legati a scadenze impreviste;
- c) assenza di personale non sostituibile per periodi significativi;
- d) assenze improvvise in prossimità di scadenze.

Le Parti hanno inoltre reso alcune importanti dichiarazioni congiunte che si riportano di seguito:

- *“Le Parti si danno reciprocamente atto che il limite massimo di n. 6.053 ore rappresenta un parametro di riferimento in quanto calcolato considerando il costo orario per lavoro straordinario della cat. D, pari a 16,52 euro. Nel conseguire che, fermo restando il limite massimo inderogabile di 100.000 euro del Fondo del lavoro straordinario, il numero delle ore remunerabili potrà essere superiore in considerazione del costo orario del lavoro straordinario calcolato sulla base della categoria rivestita dal personale interessato”.*
- *“Le Parti si danno reciprocamente atto che l’assegnazione del monte ore stabilito per l’Amministrazione centrale a livello di Divisioni e Uffici è riconducibile, nell’utilizzo, alla disponibilità del Responsabile dell’Area dirigenziale di riferimento”.*
- *“Le Parti si danno reciprocamente atto che, a causa dell'emergenza epidemiologica COVID-19 in corso e della non disponibilità dei risultati dell'analisi dei carichi di lavoro delle Strutture e della distribuzione del personale tra le strutture stesse, sia necessario rimandare all'anno 2021 l'attuazione di soluzioni utili a consentire una progressiva e stabile ulteriore riduzione del Fondo del lavoro straordinario oltre che effettuare una approfondita analisi delle effettive esigenze di lavoro straordinario delle varie strutture.  
Successivamente all'attuazione delle soluzioni organizzative utili a consentire una progressiva e accertata ulteriore riduzione del ricorso al lavoro straordinario, i relativi risparmi confluiranno, a consuntivo, per un importo corrispondente alla riduzione stessa, nel Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D, ai sensi dell'art. 63, lett. b del CCNL vigente.....”.*

L'ipotesi di CCI regolamenta, infine, il congedo parentale ad ore, dando esecuzione al dettato normativo dell'art. 32, comma 1-ter, del D.Lgs. 151/2001, introducendo la possibilità di fruire su base oraria il suddetto permesso, da un minimo di 1 ora ad un massimo di tre ore.

Il Dirigente dell'Area del Personale  
Alessandro Balducci

Il Responsabile della Divisione Personale tecnico - amministrativo  
Laura Goracci