



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE
E RELAZIONI SINDACALI

ALLEGATO 1

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	27/12/2018
Periodo temporale di vigenza	dall'1/01/2019 al 31/12/2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof. Francesco Frati (Rettore) Dott. Emanuele Fidora (Direttore generale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU FLC-CGIL CISL Scuola Federazione UIL SCUOLA RUA FGU GILDA UNAMS SNALS CONFAL Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU FLC-CGIL CISL Università Federazione UIL SCUOLA RUA FGU GILDA UNAMS CONFSAL – SNALS
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo dell'Università degli studi di Siena appartenente alle categorie B, C, D ed EP.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. c, CCNL 19.4.2018 comparto istruzione e ricerca e degli artt. 79 e 82 del CCNL 16.10.2008 comparto università.



1240 Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Informazioni riportabili successivamente alla stipula del CCI
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano integrato della Performance 2018-2020 dell'Università degli Studi di Siena, ai sensi dell'art. 10, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 gennaio 2018, unitamente al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (allegato al Piano stesso). Il Nucleo ha validato la Relazione sulla performance 2017 in data 26 giugno 2018.
Eventuali osservazioni.		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

1. PREMESSA

L'amministrazione, ai sensi dell'art. 42, comma 3, let. c) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2008¹, ha avviato e concluso la contrattazione integrativa finalizzata a determinare i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo.

Il CCI in esame è stato sottoscritto in data 27 dicembre 2018 dalla delegazione di Parte pubblica e dalle seguenti Rappresentanze sindacali: RSU, FLC-CGIL, CISL Scuola, Federazione UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAI e FGU GILDA UNAMS.

¹ Art. 42 CCNL19.4.2018, comma 3, let. c): Sono oggetto di contrattazione integrativa: ...omississ... c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli artt. 64 e 66;



UNIVERSITÀ
DI SIENA

2. LE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DEL CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA E LE DISPOSIZIONI DI LEGGE IN MATERIA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE.

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE
E RELAZIONI SINDACALI

La materia delle progressioni economiche all'interno della categoria sono disciplinate dagli art. 42, 64 e 66 del CCNL 19.4.2018 comparto istruzione e ricerca- che rimandano alla disciplina dei precedenti CCNL del comparto università. Pertanto sono stati presi in considerazione:

- l'art. 79 CCNL 16.10.2008 comparto università il quale prevede:

- al comma 2 l'avvio di procedure selettive per la progressione economica all'interno della categoria riservata al personale che abbia maturato due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore;
- al comma 5 "i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti [...] con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento".

Il nuovo ccnl, con una pluralità di rinvii: art 42, art. 64 e 66, richiama tutti i ccnl precedenti per i criteri di selezione, laddove il ccnl del 2008 indicava solo quelli di cui ai punti da a) a e) dell'art. 82, solo, eventualmente integrabili dal contratto integrativo.

Invece, ed ecco il punto di novità, mediante il richiamo al ccnl 98-2001, l'art. 59 prevede che sia la contrattazione integrativa a stabilire i criteri di selezione, e solo in sua mancanza valgono i criteri da a) ad e) uguali ai contratti successivi.

Ciò consente di modificare in tutto o in parte le percentuali e/o di prendere in considerazione solo uno o alcuni dei criteri suddetti.

- l'art. 82 del CCNL 16.10.2008 comparto università il quale stabilisce cinque criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria: a) formazione certificata e pertinente; b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa; c) qualità delle prestazioni individuali; d) anzianità di servizio prestato, e) titolo culturali e professionali. *Per tali criteri vale quanto sopra detto, cioè non sono più esclusivi né tassativi, a fronte di una contrattazione integrativa.*

Quanto sopra comunque nel rispetto delle norme in materia di premialità e selettività delle progressioni economiche, introdotte dal dlgs.vo 150/2009.

L'ipotesi di CCI in esame è stata redatta nell'ambito del quadro contrattuale sopra delineato e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" che, all'art. 17, stabilisce che debbano essere previsti strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi. In particolare l'art. 20 del citato D. Lgs. n. 150/2009 identifica quale strumento per premiare il merito e le professionalità le progressioni economiche, di cui all'articolo 23 che prevede che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti



UNIVERSITÀ DI SIENA

collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”.

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE
E RELAZIONI SINDACALI

3. IL CONTENUTO DELL'ACCORDO.

L'ipotesi di CCI in esame è destinata a tutto il personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D e EP, ad eccezione del personale in regime di convenzione con l'Azienda ospedaliera universitaria senese ed equiparato al personale del Comparto del Sistema Sanitario Nazionale; infatti ai sensi del comma 1, art. 65 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008, *“la progressione economica orizzontale del personale [del comparto Università in servizio presso le Aziende ospedaliere integrate con l'Università] collocato nelle fasce di cui alla colonna A della precedente tabella si realizza con le modalità, con i valori economici e alle condizioni previste dal CCNL della Sanità”.*

Le procedure per le progressioni economiche sono indette tenendo conto dei limiti delle risorse del Fondo , costituito ai sensi dell'art. 63 e 65 del CCNL 19 aprile 2018 - comparto istruzione e ricerca, previa certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti.

Il CCI prevede

che per partecipare alle selezioni occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 31/12 dell'anno di riferimento.
- b) non essere incorsi nel biennio antecedente all'inquadramento in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e/o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- c) non aver riportato, come media nel triennio precedente, valutazioni negative nell'ambito della ripartizione dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (personale di Categoria B, C e D) o risultati negativi in sede di valutazione annuale (personale di Categoria D con qualificati incarichi di responsabilità e personale di Categoria EP);

L'anzianità di servizio, anche ai fini della griglia dei punteggi, viene computata dalla data dell'ultimo inquadramento relativo alla categoria/posizione economica, con esclusione dell'anzianità necessaria per l'ammissione alla corrente procedura e con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.

E' prevista una selezione per la progressione economica orizzontale distinta per ciascuna delle 4 aree (tecnica; tecnico, scientifica e elaborazione dati; amministrativa/amministrativa-gestionale; bibliotecaria), che viene effettuata in base ai criteri dell'art. 82 CCNL 16.10.2008 e tiene conto del diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie (B, C D e EP). Il direttore generale nomina una commissione per ciascuna delle citate aree che cura la selezione del personale delle diverse categorie (B, C D e EP) afferente alla propria area.

In conformità ai sopracitati criteri e con le stesse proporzioni tra i titoli previste dal CCNL 16.10.2008 la selezione è effettuata sulla base di una prova di verifica successiva a un apposito corso di formazione.

Il corso di formazione viene appositamente istituito e articolato, in tutto o in parte, sulle seguenti materie pertinenti all'attività e all'organizzazione delle strutture universitarie:

- sicurezza sui luoghi di lavoro;
- contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Università e Contratti collettivi integrativi di Ateneo;
- supporto alla ricerca, profili e competenze professionali;

Area del personale - Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232410 • PEC rettore@pec.unisipecc.it



UNIVERSITÀ DI SIENA

- digitalizzazione della P.A.;
- anticorruzione, trasparenza e performance.

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI

Il CCI prevede che la mancata presentazione al corso debba essere intesa come rinuncia alla procedura, salvo i casi di assenza per gravi motivi debitamente; diversamente il personale sarà considerato rinunciatario alla procedura.

La selezione ha luogo almeno una settimana dopo lo svolgimento dei corsi; la mancata presentazione alla verifica, implica esclusione, salvo il caso di assenza per gravi motivi debitamente documentati.

La valutazione di merito viene effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla sulle materie oggetto del corso di formazione. Il tempo a disposizione per lo svolgimento della prova di verifica è adeguato al numero di domande ed è non superiore a 90 minuti.

Il CCI prevede che l'anzianità di servizio debba essere computata dalla data dell'ultimo inquadramento relativo alla categoria/posizione economica, con esclusione di quella necessaria per l'ammissione alla corrente procedura, con esclusione degli eventi che interrompano la carriera.

Le procedure di selezione sono indette con provvedimento del Direttore generale, di norma entro il mese di maggio di ogni anno o comunque dopo la sottoscrizione del CCI per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo e per le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D e EP, a seguito della costituzione dei relativi Fondi per le risorse decentrate.

L'avviso di selezione e l'elenco del personale avente i requisiti per la partecipazione sono resi pubblici mediante affissione all'Albo ufficiale dell'ateneo e pubblicazione sul sito web dell'università.

Alle Commissioni esaminatrici non possono partecipare i componenti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, né coloro che ricoprono cariche politiche o sindacali.

Conclusioni.

Il CCI proposto ha carattere sperimentale e persegue l'obiettivo di adottare un sistema di progressioni economiche che premi il ruolo svolto nel sistema organizzativo e le capacità professionali dimostrate. Definisce una pianificazione delle progressioni che contribuisca al raggiungimento degli obiettivi strategici di ateneo attraverso la definizione annuale dell'ammontare delle risorse ad esse destinate.

Altro aspetto è quello relativo alla previsione di una procedura semplificata che consegua risultati certi in tempi ridotti al fine di colmare le difficoltà procedurali affrontate nelle selezioni degli ultimi anni.

La soluzione proposta del corso di formazione in materie scelte dall'Amministrazione, sentite le OO.SS., e successiva prova di verifica, ha il duplice effetto di formare il personale su materie rilevanti e di formazione obbligatoria, nonché, soprattutto, di salvaguardare il principio di selettività e valorizzazione del merito, in conformità delle ultime modifiche normative relative alle progressioni economiche.



UNIVERSITÀ
DI SIENA

1240

Allegato II – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE
E RELAZIONI SINDACALI

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si precisa che le Sezioni sotto riportate:

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Compatibilità economico finanziaria

non sono pertinenti alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria")

MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si precisa che le Sezioni sotto riportate:

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

non sono pertinenti alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

- a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: si attesta che l'istituto della PEO, di natura certa e continuativa, oggetto dell'ipotesi di accordo sottoposto a certificazione, è alimentato dal fondo mediante risorse aventi carattere di certezza e stabilità, in particolare la RIA ed il differenziale del costo del personale cessato.
- b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: l'incentivo economico viene attribuito su base selettiva.
- c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): si attesta che l'ipotesi in esame, in linea con le previsioni contrattuali e normative, subordina il passaggio alla posizione economica superiore al superamento di apposite procedure selettive, sulla base del rispetto dei criteri di cui all'art. 82 CCNL 16.10.2008, così come definiti con la presente ipotesi di accordo.



UNIVERSITÀ
DI SIENA

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE
E RELAZIONI SINDACALI

Modulo non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-patrimoniale dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

Il Dirigente dell'Area del personale
Alessandro Balducci