

Contratto collettivo integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena – anno 2021

A seguito del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, nonché, ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies D. Lgs. n.165/2001, e del correlato parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti (verbale n. 8 del 21/10/2021, e dell'autorizzazione alla firma del Contratto collettivo definitivo da parte del Consiglio di Amministrazione del 22/10/2021, il giorno **25 ottobre 2021**, la delegazione di Parte Pubblica e la delegazione di Parte Sindacale sottoscrivono il presente Contratto collettivo integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena – anno 2021:

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. La sezione III del presente CCI disciplina il welfare integrativo e trova applicazione a favore di tutto il personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D, EP e CEL, compreso il personale universitario in convenzione con l'AOUS equiparato al Comparto SSN.

3. Il presente CCI 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'1.1.2021 fino al 31.12.2021. 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, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 "Disposizioni finali comuni alla sezione I e alla sezione II", ultimo capoverso.

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 2021, come certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 7/2021 del 23/09/2021, ammonta ad **€ 1.105.288,20** 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) pari a **€ 38.080 e € 5.973,06 lordo lavoratore** e per i compensi agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1933 e art. 9 D.L. 90/2014) pari a **€ 20.000 lordo lavoratore**.

Tabella n. 1 – Fondo preventivo certificato – anno 2021 – cat. B, C e D

| Fondo ex art. 63 CCNL anno 2021 (valori lordo lavoratore) | | |
|---|--|-----------------------|
| A | Fondo disponibile 2021 al lordo del recupero MEF | 1.072.171,91 |
| B | Decurtazione MEF | -222.407,00 |
| C | Fondo disponibile 2021 al netto del recupero MEF | 849.764,91 |
| D | Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.2008– Lavoro straordinario anno 2020 | 44.080,29 |
| E | Quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi - 2020 | 104.650,06 |
| F | Economie Fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 – anno 2019 | 26.638,95 |
| G | FONDO UTILIZZABILE - ANNO 2021 - LORDO LAVORATORE (A+B+C+D+E+F) | 1.025.134,21 |
| H | Risparmio buoni pasto 2020 con destinazione vincolata Art. 1, comma 870 della legge di bilancio n. 178/2020 e Circ. MEF prot. n. 66 961 del 09/04/2021 | 80.153,99 |
| I | TOTALE FONDO UTILIZZABILE – ANNO 2021 | 1.105.288,20 |
| Ulteriori risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale | | |
| L | Incentivi per le funzioni tecniche | 38.080,00 5.973,06 |
| M | Liquidazioni sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014) | 20.000,00 |
| N | TOTALE - ANNO 2021 (I+L+M) al lordo delle risorse con vincolo di destinazione | 1.169.341,26 |

Art.4

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

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 C e D relative all'anno precedente, pari a **€ 190.000**, lordo lavoratore, e all'indennità accessoria

mensile (IMA) di cui all'art. 41, comma 4 1, 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 € **153.712**, lordo lavoratore.

Tabella n. 2 – Fondo preventivo contrattabile – anno 2021

| | |
|---|---------------------|
| Totale Fondo 2021 (importo presunto) | 1.025.134,21 |
| Indennità di responsabilità | -190.000 |
| Indennità accessoria mensile “minima” - IMA | -153.712 |
| Totale Fondo 2021 contrattabile | 681.422,21 |

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 |
| Risorse destinate a PEO 2021 | 150.000 |
| Indennità di responsabilità contrattata | 65.791,85 |
| Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D | 102.500 |
| Premi correlati alla performance organizzativa | 56.491,41 |
| Premi correlati alla performance individuale | 40.000 |
| Incremento IMA superiore al minimo (oltre € 153.712) | 266.638,95 |
| TOTALE utilizzo Fondo 2021 | 1.025.134,21 |

Art. 5

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

A) Rischio chimico e biologico

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.*

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 riportata in calce.

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 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 svolge in maniera flessibile un'attività lavorativa pomeridiana in un orario compreso tra le ore 13 e le 22, per almeno sei ore, 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).

L'importo complessivamente disponibile per questo istituto è di **€ 53.832,50** 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;
- Centro linguistico d'Ateneo;
- Biblioteche.

La somma complessivamente disponibile per questo istituto per l'anno 2021 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 il cui importo è determinato nella misura massima di **€ 250** annui pro - capite.

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.

Art. 6

Performance organizzativa e individuale

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 (P.O.) e Performance Individuale (P.I.), intesi come contributo fornito dal dipendente in termini di risultato e di comportamenti agiti nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e dal Piano della Performance in vigore nell'anno di riferimento.

2. Il rispetto di quanto previsto dal titolo II del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., e in particolare la validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno di riferimento, è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance.

3. La retribuzione accessoria relativa alla performance organizzativa e individuale viene corrisposta al personale in ragione del risultato finale conseguito secondo quanto previsto dal SMVP in vigore nell'anno di riferimento.

4. Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti RC (Risultato Comportamenti) sia negativa, ai sensi di quanto previsto dal SMVP, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti, ove previsti); è altresì escluso dalla retribuzione accessoria di cui al punto 3 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. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa € 56.491,41 lordo lavoratore.

6. I premi correlati alla performance organizzativa saranno erogati al personale di categoria B, C, D che abbia conseguito un risultato, dato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura (ROS), almeno pari al 50%.

Per il personale di categoria B che ai sensi del SMVP è valutato solo in base ai comportamenti il risultato positivo si intenderà conseguito a fronte di una media di punteggio almeno pari a 6.

Relativamente al personale assegnato al settore ricerca dei dipartimenti, anche in considerazione dell'impossibilità di attribuire obiettivi individuali stante il contesto emergenziale epidemiologico da COVID-19, il personale stesso verrà valutato dal Direttore del Dipartimento, in collaborazione con il referente scientifico di riferimento, sulla base dei seguenti parametri previsti dal SMVP di Ateneo³:

- attuazione di piani e programmi (grado di attuazione nel rispetto delle fasi/tempi/risorse previsti);
- sviluppo delle relazioni con gli stakeholders interni;
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi.

7. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale € 40.000 lordo lavoratore.

8. I premi correlati alla performance individuale saranno erogati al personale di categoria B/C/D che abbia conseguito una valutazione dei comportamenti con una media almeno pari a 6.

9. Nell'ambito delle risorse di cui al comma 7 trova applicazione quanto previsto dall'art. 20 del CCNL vigente, che prevede una maggiorazione dei premi individuali. Tale maggiorazione sarà erogata al personale in ragione del risultato dei comportamenti (RC) di cui al paragrafo 6 del SMVP.

10. In relazione al risultato finale conseguito come descritto al punto 9 e comunque superiore alla soglia prevista al punto 8, beneficerà della maggiorazione di cui all'art. 20 del CCNL vigente, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, il 5% del personale in servizio nell'anno 2021 al netto dei titolari di posizione organizzativa e di funzione specialistica.

11. Per quanto riguarda la maggiorazione (che si applica solo alla quota destinata alla PI) si normalizzano i punteggi dei soli comportamenti e al 5% del personale che ha ottenuto il punteggio più elevato verrà corrisposta una maggiorazione del 30%. Alla maggiorazione non concorrono i titolari di funzione specialistica o posizione di responsabilità. Al personale di cat. D titolare di posizione organizzativa si applica il SMVP ed è escluso dall'applicazione dell'articolo 6.

12. Il personale di categoria B, C, D titolare di funzione specialistica è escluso della maggiorazione di cui al punto 9 e al punto 10.

Art. 7

Indennità di responsabilità

7.1 – Posizione organizzativa

1. Il personale titolare di posizioni organizzative riceve l'indennità contrattuale prevista dal CCNL 16.10.2008, art. 91 a cui rimanda l'art. 64, comma 2, lett. d) del CCNL 19.4.2018 nella misura fissata dal seguente prospetto secondo i valori di cui all'atto oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e la RSU del 19 dicembre 2019.

L'indennità di responsabilità del personale di categoria D è declinata in cinque fasce, articolate nei seguenti importi annui lordi:

- I fascia (€ 2.500). E' assegnata al primo 2% delle unità organizzative;
- II fascia (€ 1.750). E' assegnata al successivo 22% delle unità organizzative;

³ Cfr. Par. 3 SMVP "La performance organizzativa", pag. 14.

- III fascia (€ 1.570). E' assegnata al successivo 40% delle unità organizzative;
- IV fascia (€ 1.250). E' assegnata al successivo 8% delle unità organizzative;
- V fascia (€ 1.033). E' assegnata al rimanente 28% delle unità organizzative.

2. Limitatamente all'anno 2021, 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: 200 euro
 II fascia: 650 euro
 III fascia: 370 euro
 IV fascia: 300 euro
 V fascia: 317 euro

Nel solo caso in cui vi sia continuità soggettiva nella titolarità di posizione organizzativa rispetto alla pesatura dell'anno 2020, alle posizioni organizzative alle quali, sulla base della pesatura dell'anno 2020, era riconosciuto un importo superiore rispetto a quello della pesatura relativa agli anni 2021-2022, viene riconosciuta un'indennità di salvaguardia pari al valore annuo della differenza tra la fascia precedentemente in godimento e quella relativa al biennio 2021-2022.

3. L'afferenza ad una fascia è definita sulla base del punteggio attribuito a quella specifica posizione organizzativa in applicazione dell'atto oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e la RSU del 19 dicembre 2019; 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.

7.2 Funzioni specialistiche e Settori

1. 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) 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;
- b) Progetti specifici affidati nell'ambito del Piano integrato della performance; la responsabilità verrà erogata solo a fronte di effettiva realizzazione dell'obiettivo del progetto.

2. Per i responsabili di Settore, posizione organizzativa di cui all'articolo 91, comma 1 del CCNL del 16.10.2008, introdotta a seguito dell'Atto oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 42 co. 6 lett. f del CCNL "Istruzione e Ricerca" del 19.4.2018, relativo ai criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D e al personale categoria EP, è prevista la corresponsione di un'indennità annua lorda pari a **750 euro**.

3. In caso di coincidenza di una delle responsabilità di cui al punto 1 e 2 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.

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

7.3 Realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni

1. Tenendo conto di quanto previsto dal CCNL in relazione ad indennità correlate allo svolgimento di particolari responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008, viene proposta la cifra di **€ 10.000** per 6 progetti a favore del personale di categoria B e C che assume la responsabilità della realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni, organizzati secondo le seguenti regole:

- a. Ogni progetto, della durata massima di un anno, prevede la collaborazione di un massimo di 6 persone per i quali è stabilita un'indennità individuale di 277 euro (ognuno dei 6 progetti * max 6 persone = 36 persone coinvolte. $10.000/6$ progetti = 1.666 euro a progetto; $1.666/6$ persone = 277 euro a persona (importo fisso).
- b. Sono esclusi dalla corresponsione dell'indennità: i titolari di Settore, i titolari di Funzione Specialistica, coloro che sono destinatari di compensi per attività in conto terzi, di incentivi di cui all'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, di compensi professionali per gli avvocati e di incentivi per la premialità di cui al Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità.

2. Vengono identificati i seguenti *criteri di definizione* dei progetti:

a. Progetti bottom up (dal basso verso l'alto)

- Il progetto viene presentato da un team che può essere composto da un massimo di 6 persone appartenenti alla stessa area dirigenziale/area tecnica o ad aree dirigenziali/tecniche differenti dando luogo a collaborazioni progettuali trasversali;
- Una Commissione paritetica amministrazione/rappresentanza sindacale unitaria seleziona i progetti presentati.

3. Vengono definiti i seguenti *criteri di selezione* dei progetti:

- a) Trasversalità
- b) Innovazione
- c) Maggior grado di dematerializzazione
- d) Miglioramento dei processi amministrativi/servizi all'utenza.

4. A fronte della verifica positiva della realizzazione del progetto, saranno erogate le indennità previste dal comma 1, lett. a).

5. Agli istituti di cui ai punti 7.1, 7.2 e 7.3 è destinato l'ulteriore importo di **€ 65.791,85**.

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 2021** come certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. n. 7/2021 del 23/09/2021 , ammonta ad € **272.465,54 lordo** lavoratore. A tale somma si aggiunge la quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi dell'anno 2020 pari a € 11.627,78 lordo lavoratore.

Tabella n. 4 - Fondo preventivo certificato – anno 2021, cat. EP

| Risorse FISSE Fondo ex art 65 CCNL - anno 2021 | |
|--|-------------------|
| Fondo disponibile 2021 | 267.139,58 |
| A - Totale Risorse fisse | 267.139,58 |
| Risorse VARIABILI del Fondo ex art. 65 CCNL - anno 2021 | |
| Quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi | 11.627,78 |
| Ratei riva e ratei differenziali | 4.944,22 |
| Economia del Fondo EP – anno 2019 | 381,74 |
| B - Totale Risorse variabili | 16.953,74 |
| Totale Fondo 2021 (importo presunto) A+B | 284.093,32 |
| Risorse VINCOLATE | |
| Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo | |
| Incentivi per funzioni tecniche - (art. 113 D. Lgs. 50/2016) | 31.920 |
| Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo | 10.000 |
| C - Totale Ulteriori Risorse anno 2021 | 41.920 |
| Totale Fondo disponibile (A+B+C) | 326.013,32 |

2. Le Parti concordano di ripartire il Fondo negli istituti e secondo gli importi riportati nella seguente tabella:

Tabella 5 - Utilizzo del Fondo ex art. 66 CCNL 19.04.2018

| | |
|--|-------------------|
| Retribuzione di posizione (parte fissa per tutto il personale di cat. EP + parte variabile per il personale di cat. EP titolare di incarico) | 228.434,37 |
| Retribuzione di risultato per il personale di cat. EP titolare di incarico (max 15% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa e parte variabile, determinato secondo la pesatura delle posizioni 2020 per il personale di cat. EP titolare di incarichi) | 31.902,17 |
| PEO 2021 | 23.756,78 |
| TOTALE utilizzo Fondo EP – anno 2021 | 284.093,32 |

Art. 10

Criteria 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, a cui rimanda l'art. 66, comma 1 let. a) del CCNL 19.4.2018 prevede che la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività 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 | Calcolo della retribuzione di risultato |
|----------------|---|
| fino a 50 | 0 |
| da 50,1 a 94,9 | Risultato finale*Pmax |
| da 95 a 100 | Pmax |

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. Eventuali somme non spese e risparmi residuali costituiranno integrazione del Fondo per il trattamento economico accessorio per il personale di categoria B, C e D dell'anno 2023. In caso di insufficienza di risorse destinate all'applicazione degli istituti si attingerà alle risorse di cui all'art. 6.
3. Con riferimento alla Sezione II, le eventuali somme non spese per la retribuzione di posizione del personale EP alimenteranno l'istituto della retribuzione di risultato. A consuntivo, gli eventuali residui verranno destinati ad integrazione del Fondo ex art. 65 CCNL vigente - anno 2023.
4. 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 proporzionalmente a favore degli istituti legati alla performance.
5. Per contro, qualora i Fondi risorse decentrate ex art. 63 e 65 CCNL vigente dell'anno 2021, calcolati nel loro valore consuntivo, fossero inferiori ai Fondi preventivi dello stesso anno, gli istituti per la performance verranno proporzionalmente ridotti per un importo pari alla differenza tra i fondi (preventivo e consuntivo).
6. Con riferimento all'istituto di cui all'art. 5 "Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D" l'efficacia giuridica ed economica di tali indennità è limitata al periodo 1.1.2021 – 31.12.2021 in attesa di rinegoziazione degli istituti e relativi importi.

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 **266.638,95 euro**.

Al personale che abbia conseguito due o più progressioni economiche orizzontali, nella categoria di appartenenza dall'1/1/2015 al 31/12/2021, sarà corrisposta una quota di IMA superiore al minimo in misura del 50% di quanto spettante al resto del personale.

Al personale che abbia percepito nel corso dell'anno 2020 a titolo di indennità per funzione specialistica, compensi per attività in conto terzi, incentivi di cui all'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50,

compensi professionali per gli avvocati, incentivi per la premialità di cui al Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità, la cifra individuale di **€ 517**, l'IMA superiore al minimo **viene decurtata per la parte eccedente i € 517**.

SEZIONE III WELFARE INTEGRATIVO

1. L'importo complessivo disponibile per l'anno 2021 ammonta a **€ 138.453,99**, di cui € 80.153,99 derivante da economie buoni pasto 2020 e € 58.300 derivante dallo specifico stanziamento a titolo di welfare previsto nel budget di Ateneo 2021 in conformità all'art. 67 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018 "Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica"⁴.

2. Le Parti concordano di destinare per l'anno 2021 a iniziative definite in specifico "portfolio dipendente" da attivare mediante affidamento ad una società esterna per la gestione del servizio.

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

a) 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).

b) 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 l'anno 2021

In specifico *Contratto collettivo integrativo per la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del d.lgs. n.50/2016 e ss.mm.ii. (Codice degli Appalti)*, verranno definiti i 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."

⁴ Art. 67, comma 1, CCNL 19/04/2008. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante **utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale**, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65.

Letto, approvato e sottoscritto.

PER L'AMMINISTRAZIONE:

IL RETTORE, Prof. Francesco FRATI firmato

IL DIRETTORE GENERALE firmato

PER LE OO.SS.:

FLC-C.G.I.L. firmato

C.I.S.L. Scuola firmato

Federazione U.I.L. –Scuola RUA firmato

Fed. GILDA UNAMS firmato

S.NA.L.S. CONFSAL firmato

PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA firmato

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 della Rappresentanza Sindacale Unitaria

La RSU di Ateneo ritiene che non siano state correttamente determinate le risorse variabili che vanno ad incrementare il fondo per la parte relativa alle “risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi”, previste dall’art. 63 comma 3 lettera a e dall’art. 65 comma 3 lettera a del CCNL 2018, in quanto non sono stati presi in considerazione i proventi da contratti europei, da contratti per attività istituzionale e da quote di iscrizione a master.

Dichiarazione congiunta

L’istituto di cui all’art. 7.3 ha carattere sperimentale ed è finalizzato al graduale superamento delle Funzioni Specialistiche.