



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

AREA RISORSE UMANE

Divisione personale tecnico amministrativo

ALLEGATO 1

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AEREE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	14 ottobre 2024
Periodo temporale di vigenza	Dal 1 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prof.ssa Lara Lazzeroni, delegata del Magnifico Rettore alle relazioni sindacali ▪ Direttrice Generale, Dott.ssa Beatrice Sassi <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ RSU ▪ FLC CGIL ▪ FSUR CISL ▪ FGU Gilda ▪ SNALS CONFSAL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ RSU ▪ FLC CGIL ▪ FSUR CISL ▪ FGU Gilda ▪ SNALS CONFSAL
Soggetti destinatari	Il personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena ad eccezione di quello in convenzione con il Sistema Sanitario Nazionale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle Aeree del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena



<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</p>	<p>Il <i>Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026</i> dell'Università degli Studi di Siena è stato approvato dal C.d.A. nella seduta del 26 gennaio 2024. Nella stessa seduta, è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (previo parere vincolante espresso dal Nucleo di valutazione in data 19 gennaio 2024). Gli obiettivi e azioni operative - PIAO 2024-2026 e l'Allegato 4 Progetti Top down – PIAO 2024-2026 sono stati approvati dal CdA nella seduta del 23 febbraio 2024. Alcuni obiettivi e azioni operative - PIAO 2024-2026 con la rimodulazione sono stati approvati dal CdA nella seduta del 26 luglio 2024, previo parere favorevole espresso dal Nucleo di valutazione in data 18 luglio 2024.</p> <p>La <i>Relazione sulla Performance 2023</i> è stata approvata dal Consiglio di amministrazione del 24 maggio 2024 la Relazione sulla performance 2023 e validata dal Nucleo di valutazione nella seduta del 12 giugno 2024. Quest'ultimo nella medesima seduta ha presentato, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera e) del D. Lgs. 150/2009, la proposta di valutazione del Direttore generale al Consiglio di Amministrazione (CdA), sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP UNISI), di cui al Titolo III dello stesso D. Lgs. Il CdA nella seduta del 26 luglio 2023 ha approvato la proposta di valutazione del Direttore generale.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>=====</p>	



Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'accordo (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)

Premessa sulle disposizioni del nuovo CCNL

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019/2021, sottoscritto il 18.01.2024, all'art. 81 comma 3, lett. c), stabilisce che i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, di cui all'art. 86 del medesimo CCNL, sono oggetto di contrattazione integrativa.

Si fa presente che il CCNL citato ha complessivamente apportato importanti novità relative all'istituto delle Progressioni all'interno delle Aree. Preliminarmente va evidenziato che il nuovo sistema non prevede più categorie e posizioni economiche ma unicamente l'Area all'interno della quale è prevista la possibilità di fare delle procedure selettive per le progressioni economiche con l'attribuzione di un «differenziale stipendiale» di pari importo per ciascuna Area che può essere riconosciuto per un numero massimo di 5 differenziali in ciascuna Area professionale nel corso della vita lavorativa, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dal personale.

Il numero di «differenziali stipendiali» attribuibili nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse disponibili dei fondi accessori previste per l'istituto.

I requisiti per poter accedere alla procedura selettiva sono definiti nell'art. 86 del CCNL come segue:

- non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica nell'Area (termine che può variare da 2 anni a 4 in sede di contrattazione integrativa);
- assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g), al rimprovero scritto.

Il CCNL prevede i criteri per definire la graduatoria dei partecipanti alla procedura:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni; (peso non inferiore al 40% del totale)
- b) esperienza professionale maturata; (peso non superiore al 40% del totale)
- c) eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi organizzati dall'Amministrazione.

Inoltre, in sede di contrattazione integrativa possono essere definiti i seguenti criteri:

- per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'area di riferimento da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui alle lettere b) e c).
- i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi, nel rispetto del principio di non discriminazione.



Illustrazione dell'articolato dell'Ipotesi di CCI

Al fine di definire i criteri e la procedura selettiva per l'assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle Aeree che, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pari opportunità, economicità e celerità di espletamento prevedano una procedura semplificata e snella che garantisca il rispetto della conclusione della procedura e la formulazione della graduatoria entro il 31.12.2024, l'Amministrazione ha avviato un tavolo di contrattazione con le parti sindacali in data 10/09/2024 che si è concluso il 14/10/2024 con la sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo riguardante la determinazione dei criteri generali per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree del personale tecnico amministrativo.

In sede di contrattazione integrativa le parti negoziali hanno definito che l'Ipotesi di Accordo sottoscritta si applichi a decorrere dalla procedura selettiva relativa alle Progressioni economiche dell'anno 2024 (decorrenza 1.1.2024), al personale tecnico-amministrativo con rapporto a tempo indeterminato che non sia in rapporto di convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale alla data di emissione del bando. Sono ammessi alla selezione i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui si svolgono le selezioni.

Attraverso l'Ipotesi di Accordo le Parti hanno tenuto in particolare conto le necessità di premiare il personale che più si distingue per la performance e qualità delle prestazioni individuali, mirando a valorizzarne il merito e la professionalità e a stimolarne la crescita lavorativa. Difatti, come è possibile riscontrare dalla tabella dei criteri di valutazione allegata all'Accordo, nella procedura selettiva si attribuisce a tale indicatore il peso maggiore (42 punti - 42%), prendendo in esame non solo la valutazione ricevuta dal personale nell'ultimo anno, come previsto nel precedente CCI sui criteri delle progressioni economiche orizzontali, bensì, in ottemperanza a quanto disposto dal CCNL vigente, la media della valutazione ottenuta negli ultimi 3 anni nell'Area di appartenenza. Oltre a recepire il dettato contrattuale, nella prospettiva di dare ancora un maggior risalto alla performance, con l'Ipotesi di accordo tale criterio è stato riformulato prevedendo una minuziosa differenziazione dei punteggi da assegnare alla performance associati ad una plurima suddivisione in ben sette scaglioni delle medie ottenute dalle valutazioni triennali.

Nel testo del documento, le parti hanno inoltre concordato di assegnare all'indicatore dell'esperienza professionale un valore più basso così da renderlo meno incisivo sull'esito della selezione rispetto a quanto è risultato in passato (40 punti - 40%). Ha introdotto poi, nel rispetto del CCNL vigente, dei meccanismi in favore del personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni prevedendo dei punteggi aggiuntivi.

Tra gli ulteriori criteri che il CCNL vigente consente alle Amministrazioni di valutare nella definizione delle graduatorie dei partecipanti alle procedure selettive, è stata data particolare rilevanza nell'Ipotesi di Accordo alle capacità professionali acquisite attraverso i percorsi formativi (18 punti - 18%).

La scelta, compiuta nella consapevolezza dell'importanza della valorizzazione e qualificazione del personale, è stata fortemente voluta per promuovere la partecipazione a programmi di formazione che accrescano competenze specialistiche o trasversali costituendo ciò un obiettivo strategico di Ateneo. Infatti, tra gli Indicatori di Ateneo per le assegnazioni non vincolate del FFO, previsti dal DM 773/2024 "Linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università 2024-2026 per la valutazione periodica dei risultati", è stato introdotto l'indicatore "Rapporto tra numero ore fruite per unità di personale in presenza e a distanza per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo".



Si evidenzia, inoltre, che la formulazione dell'indicatore è stata pensata tenendo conto sia della formazione su competenze specifiche erogata al personale o comunque riconosciuta e autorizzata dall'Amministrazione ma dando altresì rilievo alla formazione relativa alla tutela della salute e della sicurezza del personale.

Di seguito si illustrano più nel dettaglio i contenuti dell'Ipotesi di Accordo sottoposta a certificazione, nell'ambito delle previsioni generali del CCNL.

Requisiti di accesso e modalità di definizione della graduatoria

L'ipotesi di CCI prevede, coerentemente al CCNL di Comparto, che i requisiti di ammissione alla selezione consistano nel non aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica all'interno dell'Area professionale o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

È inoltre richiesto l'assenza, negli ultimi due anni a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g) del CCNL vigente [fattispecie consistente nell'insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001], superiori al rimprovero scritto.

Le procedure di selezione sono indette con provvedimento del Direttore generale di norma entro il mese di ottobre di ogni anno, compatibilmente con le risorse disponibili e dovranno essere approvate entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le graduatorie di merito saranno formulate per ogni Area di appartenenza.

Le procedure selettive si realizzano mediante la formulazione di due graduatorie di merito, una unica per il personale appartenente alle Aree dei Funzionari, dei Collaboratori e degli Operatori e una relativa all'Area delle Elevate Professionalità.

Criteri di selezione declinati nell'allegato A del CCI

Con riguardo ai criteri, l'Ipotesi di CCI ha l'obiettivo di pianificare e sviluppare le progressioni economiche all'interno delle Aeree (PEA) del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Siena sulla base di indicatori definiti d'intesa con le Rappresentanze Sindacali e attinenti alla qualità delle prestazioni individuali, all'anzianità di servizio e all'arricchimento professionale ottenuto mediante corsi di formazione certificata su specifici ambiti di attività dell'Ateneo e su materie inerenti alla salute e sicurezza.

Sulla scorta delle disposizioni dell'art. 86 del CCNL vigente, l'Ipotesi di Accordo ha previsto che la valutazione degli indicatori terrà conto dei seguenti valori massimi:

- a) Qualità delle prestazioni individuali - MAX 42 punti (42%);
- b) Esperienza professionale maturata: l'anzianità di servizio verrà computata dalla data dell'ultimo inquadramento relativo alla categoria/posizione economica, con esclusione di quella necessaria per l'ammissione alla corrente procedura - MAX 40 punti (40%);
- c) Capacità professionali acquisite attraverso percorsi formativi: MAX 18 punti (18%)



Per valutare la qualità delle prestazioni individuali di cui al punto a) verranno utilizzate le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi individuali previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo e attribuito un punteggio in base media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione .

L'anzianità di cui al punto b) sarà calcolata con esclusione dell'anzianità necessaria all'ammissione della procedura delle progressioni economiche e riguarderà quella complessivamente maturata oltre all'anzianità specificamente maturata nella categoria di appartenenza e l'anzianità maturata dall'ultima progressione economica effettuata. Nel rispetto dell'art.86 comma 2, lett. f) del vigente CCNL, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti b) e c).

Con riferimento al punto c) l'Amministrazione valuterà i corsi formativi risultanti dalla banca dati in possesso dell'Amministrazione (relativamente agli anni 2023 e 2024) e quelli frequentati sulla salute e sicurezza senza limiti di tempo oltre a eventuali altri corsi certificati e resi noti dai candidati con apposita comunicazione integrativa.

Si sottolinea, infine, che l'Ipotesi di CCI in esame è meramente normativa avendo lo scopo di individuare i criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle Aeree del personale tecnico amministrativo. Le risorse destinate alle progressioni economiche sono determinate annualmente dai Contratti collettivi integrativi inerenti al trattamento accessorio sulla base dei limiti stabiliti dai Fondi di cui all'art. 119 e 121 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2019-2021. Per tale motivo la relazione tecnico finanziaria non viene allegata.

La Direttrice generale
Beatrice Sassi

Il Responsabile della Divisione personale tecnico amministrativo
Laura Goracci