



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO
AMMINISTRATIVO

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E
RELAZIONI SINDACALI

Siena, data della firma digitale
Classificazione: I/10
N. allegati: 3

Al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti
dell'Università di Siena

Ai Membri del Collegio dei Revisori dei Conti
dell'Università di Siena

e, per conoscenza,

Al Responsabile della Divisione Ragioneria

Oggetto: relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa all'Ipotesi di contratto collettivo integrativo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli Studi di Siena - anno 2025, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012

Spett.le Collegio dei Revisori dei Conti,

a seguito della firma dell'*Ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli Studi di Siena - anno 2025*, si sottopongono alla cortese attenzione del Collegio le relative relazioni - illustrativa e tecnico-finanziaria - redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012.

ALLEGATO 1: RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa all'Ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli Studi di Siena, Aree operatori, collaboratori, Funzionari e personale dell'Area EP - anno 2025.

ALLEGATO 2: RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA relativa all'Ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

amministrativo non dirigente dell'Università degli Studi di Siena, Aree operatori, collaboratori, Funzionari e personale dell'Area EP – anno 2025.

ALLEGATO 3: IPOTESI DI CCI PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO ANNO 2025, sottoscritto il giorno 25/11/2025.

Confidando che le presenti relazioni illustrino compiutamente l'Ipotesi di CCI – anno 2025, nonché le modalità di costituzione del Fondo e quanto altro richiesto dagli schemi ministeriali, si richiede il parere obbligatorio di cui all'art. 8, comma 8, del CCNL 18.01.2024 e si resta a disposizione per qualunque ulteriore chiarimento necessario.

Restando in attesa di riscontro, porgo i più cordiali saluti.

La Direttrice generale
Beatrice Sassi

ALLEGATO 1

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELLE AREE OPERAORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI E PERSONALE DELL'AREA EP - ANNO 2024

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	25/11/2025
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025 - 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof.ssa Lara Lazzeroni (delega del Rettore alle relazioni sindacali) Dott.ssa Beatrice Sassi (Direttrice generale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU FLC CGIL CISL SNALS CONFISAL Fed. GILDA UNAMS Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU FLC CGIL CISL SNALS CONFISAL Fed. GILDA UNAMS

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) criteri per la ripartizione del Fondo art. 119 e art. 121 del CCNL vigente; b) criteri generali per la corresponsione delle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle alle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari; c) criteri generali in materia di performance individuale e organizzativa; d) indennità correlate allo svolgimento di attività di specifiche responsabilità; e) disposizioni relative all'indennità mensile accessoria (IMA); d) criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati del personale dell'Area EP; f) criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori rinviati da specifiche leggi alla contrattazione integrativa.
Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	I Fondi risorse decentrate – personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e dell'Area EP, art. 119 e art. 121 del CCNL vigente, anno 2025, sono stati certificati in via presuntiva dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 10/2025 del 30/10/2025.
		Non ci sono rilievi.

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il <i>Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027</i> dell'Università degli Studi di Siena è stato approvato dal C.d.A. nella seduta del 24 gennaio 2025. Nella stessa seduta, è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (previo parere vincolante espresso dal Nucleo di valutazione in data 10 gennaio 2025). Gli obiettivi e azioni operative - PIAO 2025-2027 e l'Allegato 1 Obiettivi di Performance di Ateneo (Riordino servizi di supporto Scuola di medicina e scienze della salute e Scuole di specializzazione Area medica – Ottimizzazione carriera nei corsi di dottorato) – PIAO 2025-2027 sono stati approvati dal CdA nella seduta del 24 gennaio 2025. Alcuni obiettivi e azioni operative - PIAO 2025-2027 con la rimodulazione sono stati approvati dal CdA nella seduta del 25 luglio 2025, previo parere favorevole espresso dal Nucleo di valutazione in data 17 luglio 2025.</p> <p>La <i>Relazione sulla Performance 2024</i> è stata approvata dal Consiglio di amministrazione del 23 maggio 2025 la Relazione sulla performance 2024 e validata dal Nucleo di valutazione nella seduta del 24 giugno 2025. 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 25 luglio 2025 ha approvato la proposta di valutazione del Direttore generale.</p>
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.*

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

1. PREMESSA

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, dell'art. 8 e dell'art. 81 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024, ha avviato una contrattazione integrativa finalizzata a definire i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo trattamento accessorio del personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari e dell'Area EP – anno 2025. L'ipotesi di CCI è stata sottoscritta in data 25/11/2025 dalla delegazione di Parte pubblica, rappresentata dalla delegata del Rettore alle relazioni sindacali e dalla Direttrice Generale, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria di Ateneo e da tutte le seguenti Rappresentanze sindacali: FLC-CGIL, CISL, SNALS CONFALS, Fed. GILDA UNAMS.

L'ipotesi di CCI è suddivisa in tre sezioni:

- 1) la prima definisce gli istituti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, con esclusione del personale in regime di convenzione con l'Azienda ospedaliera universitaria senese;
- 2) la seconda definisce i criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati del personale dell'Area EP, con esclusione del personale in regime di convenzione con l'Azienda ospedaliera universitaria senese;
- 3) la terza sezione individua le risorse relative al welfare integrativo e al relativo utilizzo;
- 4) l'ultima sezione riguarda i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori rinviati da specifiche leggi alla contrattazione integrativa.

L'ipotesi ha validità di un anno, e comunque fino alla sottoscrizione del successivo contratto collettivo integrativo, e decorre dall'1/1/2025.

2. LE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DEL CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca vigente, sottoscritto in data 18.01.2024, all'art. 81, "*Soggetti e materie di relazioni sindacali*", definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa.

In particolare l'art. 81, al comma 3, lett. a) e i), stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa, tra gli altri, i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate dell'Area EP).

Le disposizioni contrattuali del CCNL vigente in materia di utilizzo del "Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari" - definite nello specifico dall'art. 120 – prevedono, al comma 1, che siano rese **indisponibili** alla contrattazione le risorse destinate agli **incarichi** e quelle relative all'Indennità mensile di Ateneo - **IMA**.

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

3. LA DETERMINAZIONE DEL FONDO UTILIZZABILE PER LA CONTRATTAZIONE – AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI

Il Fondo preventivo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari per l'anno 2025 è stato oggetto di certificazione in via presuntiva dal Collegio nella seduta del 30/10/2025 (verbale n. 10/2025) per un importo pari a **€ 1.016.351,15, lordo dipendente**.

In applicazione dell'art. 11, comma 3, lett. f) del D. lgs. 75/2017, che ha modificato l'art. 40 del D. Lgs. 165/2001¹, è stata disposta la quota di recupero del trattamento accessorio indebitamente erogato, calcolata applicando al Fondo disponibile 2025 una riduzione per un importo di € 222.405,00, lordo dipendente².

Il Fondo disponibile preventivo ex art. 119 CCNL - anno 2024, al netto del recupero MEF e della garanzia dell'invarianza stipendiale di 1 unità di personale a seguito di PEV, risulta quindi determinato in **€ 902.381,78**, lordo lavoratore (1.125.200,08 – 222.405,00- 413,30), pari a € 1.197.460,62 lordo ente.

Per la determinazione del Fondo **utilizzabile** si è poi tenuto conto:

- delle **economie** derivanti dal residuo del **Fondo lavoro straordinario** ex art. 86 CCNL 16.10.2008 – **anno 2024** pari a **€ 25.763,45**;
- delle **economie** scaturenti dall'utilizzo delle risorse **del Fondo per il trattamento economico accessorio** del personale B, C e D – **anno 2023**, pari a **€ 35.535,92**;
- dell'importo determinato in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge 234/2021 (legge di bilancio 2022) relativo all'integrazione dello 0,22% del monte salari 2018, pari ad **€ 52.670 (lordo lavoratore) per l'anno 2025**;
- del residuo welfare 2024 con destinazione vincolata imputato al Fondo secondo quanto indicato nella nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e nel verbale del Collegio dei Revisori dei conti, n. 1/2022, per un importo di **€ 8.827,71**.

¹ Art. 40 comma 3-quinquies D. Lgs. 165/2001: *...omissis... (In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze e' fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si e' verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e' corrispondentemente incrementato.*

² Cfr. nota Prot n. 177172 del 16/10/2020 e nota Prot n. 185708 del 04/11/2020.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Il Fondo presuntivo utilizzabile per l'anno 2025 è risultato pari a € **902.381,78**, lordo lavoratore, come illustrato nella seguente tabella 1.

Tabella 1

Fondo art. 119 CCNL anno 2025 (valori lordo lavoratore)		
A	Fondo disponibile 2025 al netto del recupero MEF e della garanzia dell'invarianza stipendiale di 1 unità di personale a seguito di PEV	902.381,78
B	Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.- Lavoro straordinario anno 2023	25.763,45
C	Economie Fondo art 63 – CCNL 19.4.2018– Anno 2022	35.535,92
D	Art. 119 nuovo CCNL - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza anno 2025	52.670,00
E	Risorse welfare 2023 non utilizzate e con destinazione vincolata (nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale CdR n. 1/2022)	8.827,71
F	Fondo utilizzabile - Anno 2025 - Lordo Lavoratore(A+B+C+D+E)	1.025.178,86

Le risorse ulteriori derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale ammontano a € **17.000,00** per liquidazione delle sentenze favorevoli all'ente.

L'ammontare complessivo del Fondo utilizzabile - anno 2025 è costituito da risorse fisse per un importo di € 902.381,78 e da risorse variabili pari a € 113.969,37 come rappresentato nella seguente tabella 2.

Tabella 2

Risorse FISSE Fondo art 119 CCNL - anno 2025	
Fondo disponibile 2024 (ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	1.125.200,08
Decurtazione recupero ex art.40 comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dal D.Lgs. n.75/2017	-222.407,00
Applicazione articolo 118, comma 3, nuovo CCNL (garanzia invarianza stipendio 1 unità di personale PEV 2023)	-413,30
A - Totale Risorse fisse	902.381,78
Risorse VARIABILI del Fondo art. 119 CCNL - anno 2025	

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.2008 – Lavoro straordinario - anno 2024	25.763,45
Economie residue Fondo ex art. 63 del CCNL 19.04.18 – anno 2023	35.535,92
Art. 119 nuovo CCNL - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza anno 2025	52.670,00
B - Totale Risorse variabili	113.969,37
Totale risorse fisse + risorse variabili (A+B)	1.016.351,15
C - Ulteriori risorse variabili derivanti dal Residuo welfare 2024 con destinazione vincolata (nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale CdR n. 1/2022)	8.827,71
Totale Fondo 2025 (importo presunto) A+B+C	1.025.178,86

Tabella 3

Risorse VINCOLATE	
Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo	
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2025 (art. 45 D.Lgs. 36/2023)	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014) - valore presuntivo - anno 2025	17.000,00
C - Totale Ulteriori Risorse anno 2025	17.000,00

Il valore del Fondo al lordo delle ulteriori risorse destinate alla remunerazione di specifiche voci di trattamenti economici da disposizioni di legge (incentivi per funzioni tecniche e liquidazioni per sentenze favorevoli all'ente) è pari **€ 1.042.178,86 lordo lavoratore** come esplicitato nelle precedenti tabelle (1.016.351,15 + 8.827,71 + 17.000,00), pari **a € 1.382.971,35 lordo ente**.

4. I CONTENUTI DEL CCI

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 119 CCNL vigente, esclude dalla contrattazione le risorse destinate all'indennità di responsabilità e all'Indennità mensile accessoria (IMA) per un ammontare pari a quanto previsto per gli istituti dal CCI dell'anno precedente. L'importo relativo all'IMA esclusa dalla contrattazione è pari all'importo determinato ai sensi dell'art. 41, comma 4 del CCNL Comparto Università e Ricerca del 27.1.2005.

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

L'ipotesi in esame prevede la ripartizione delle risorse destinate alla remunerazione del trattamento accessorio nei seguenti istituti:

Tabella n. 4 - Utilizzo del Fondo art. 120 CCNL 18.01.2024 – personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Indennità di responsabilità – FUORI CONTRATTAZIONE	190.000
Indennità accessoria mensile “minima” – IMA – FUORI CONTRATTAZIONE	153.712
Risorse destinate a PEA 2025	200.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	100.000
Premi correlati alla performance organizzativa	3.000
Premi correlati alla performance individuale	34.190,81
Incremento IMA superiore al minimo (oltre € 153.712)	319.048,34
Progetti strategici per gli obiettivi di potenziamento dell’offerta formativa di terzo livello (Dottorato e Scuole di specializzazione mediche)	8.400
Welfare integrativo (8.827,71 + 8.000) ³	16.827,71
TOTALE utilizzo Fondo	1.025.178,86

Il CCI prevede inoltre, all’art. 3 – bis, la destinazione delle risorse del **Fondo Comune di Ateneo** dell’anno 2025, ammontante ad **€ 241.816,13 lordo lavoratore**, a favore del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, ai sensi del Regolamento di Ateneo sulle attività in conto terzi e Fondo comune di Ateneo (emanato con D.R. n. 1060/2022 del 13.05.2022; modificato con D.R. n. 1578/2023 del 02.08.2023).

In particolare è previsto che il Fondo comune sia destinato a remunerare:

- la performance individuale nella misura del 9% pari a **€ 21.061,29** lordo lavoratore e la performance organizzativa nella misura del 27% pari a **€ 74.653,88** lordo lavoratore;
- la responsabilità di posizioni organizzative e la responsabilità di Preposto/a per la sicurezza nella misura del 58% pari a **€ 141.061,29** lordo lavoratore⁴;
- l’attuazione di specifici progetti finalizzati all’efficientamento delle procedure e al miglioramento dei servizi nella misura del 6% pari a **€ 14.000,00** lordo lavoratore.

³ Tale importo va ad aggiungersi agli ulteriori € 58.300 stanziati in sede di budget 2025 a favore del welfare (rif. nota prot. n. 190531 del 27/10/2021, pag. 15).

⁴ Tale cifra è utilizzata per remunerare la indennità di posizione per il valore superiore alla parte minima, per la responsabilità dei Settori e per quota parte delle indennità per la responsabilità di Funzioni Specialistiche.



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Nell'ambito delle risorse di cui al Fondo ex art. 3-bis, le eventuali somme non spese relative all'indennità di responsabilità saranno destinate ad incrementare il valore delle indennità di performance organizzativa.

In considerazione della consistenza del Fondo del personale dell'Area EP dell'anno 2024, le Parti concordano di non destinare ad esso alcuna quota del Fondo comune di Ateneo.

5. DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO ART. 120 DEL CCNL 18.01.2024 E DEL FONDO COMUNE DI ATENEO 2025

Ai sensi dell'art. 120, comma 2, lett. a) e lett. b), del CCNL vigente, e del citato regolamento sul Fondo Comune di Ateneo, le risorse disponibili sono state destinate alla remunerazione di premi collegati alla **Performance Organizzativa (P.O.) e alla 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.

A tale riguardo, il rispetto di quanto previsto dal titolo II del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., e in particolare la validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno di riferimento, è prevista come condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance. È quindi disposto che la retribuzione accessoria relativa alla performance organizzativa e individuale venga corrisposta al personale in ragione del risultato finale conseguito secondo quanto previsto dal SMVP, approvato nella seduta del C.d.A. 24 gennaio 2025.

Il CCI prevede che i **premi correlati alla performance organizzativa** siano erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari che abbia conseguito un risultato, dato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura (ROS), almeno pari al 50%. Per il personale dell'Area Operatori, 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 pari a 12.

I premi correlati alla **performance individuale** saranno erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari che abbia conseguito una valutazione dei comportamenti con una media almeno pari a 12.

Nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale, trova applicazione quanto previsto dall'art. 19 del CCNL vigente⁵, che prevede una maggiorazione dei premi individuali.

⁵ Art. 19 del CCNL vigente. 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Tale maggiorazione sarà erogata al personale in ragione del risultato dei comportamenti (RC) di cui al SMVP.

In relazione al risultato finale conseguito, come descritto al punto precedente e comunque superiore alla soglia del punteggio di 12, beneficerà della maggiorazione di cui al citato art. 19 del CCNL vigente, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, **lo 0,5% del personale in servizio nell'anno 2025.**

Come emerge è stato attuato un **criterio selettivo** in quanto la performance organizzativa remunera il personale afferente alle strutture che raggiungono almeno il 50% degli obiettivi fissati dal Piano delle Performance mentre la Performance individuale remunera il personale che ottiene un punteggio minimo medio di 12 sui comportamenti.

Per quanto riguarda la maggiorazione (che si applica solo alla quota destinata alla Performance Individuale) si normalizzano i punteggi dei soli comportamenti e allo 0,5% del personale che ha ottenuto il punteggio più elevato verrà corrisposta una maggiorazione del 30%.

Nel caso in cui la valutazione dei comportamenti RC (Risultato Comportamenti) sia negativa, ai sensi di quanto previsto dal citato SMVP, il valutato non ha in ogni caso accesso alla premialità (a prescindere dagli altri aspetti, ove previsti); è altresì escluso dalla retribuzione accessoria legata alla performance il personale che abbia prestato servizio effettivo in presenza/telelavoro/lavoro agile 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.).

Le **indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità** per il personale dell'Area Funzionari, di cui all'art. 120 del CCNL vigente, sono fissate nella seguente misura:

a	b	c	d
Fasce	Importo complessivo	Importo non soggetto a valutazione (2/3)	Importo soggetto a valutazione (1/3)
I fascia	€ 2.500 annui	€ 1.666,67	€ 833,33 annui
II fascia	€ 1.750 annui	€ 1.166,67	€ 583,33 annui
III fascia	€ 1.570 annui	€ 1.046,67	€ 523,33 annui
IV fascia	€ 1.250 annui	€ 833,33	€ 416,67 annui
V fascia	€ 1.033 annui	€ 688,67	€ 344,33 annui

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Agli importi complessivi di cui alla colonna b della tabella sopra riportata, sono aggiunti i seguenti importi a valere delle risorse del Fondo comune:

I fascia: 1.000 euro

II fascia: 1.200 euro

III fascia: 900 euro

IV fascia: 800 euro

V fascia: 650 euro.

L'afferenza ad una fascia è definita sulla base del punteggio attribuito a quella specifica posizione organizzativa in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ateneo; un terzo dell'indennità prevista sarà corrisposto in maniera selettiva solo a condizione che la performance del titolare della posizione organizzativa sia stata valutata positivamente in base ai parametri stabiliti dal predetto Sistema, in relazione a criteri premianti legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi e al raggiungimento degli obiettivi fissati dal SMVP stesso.

In caso di incarico aggiuntivo *ad interim* su una posizione di primo livello [ufficio] è prevista un'ulteriore indennità corrispondente al 50% di quella relativa alla posizione stessa, così come risultante dalla pesatura.

Sono altresì individuati:

- incentivi, pari al 50% dell'indennità minima prevista dall'art. 91, comma 4, del CCNL 16.10.2008, per funzioni specialistiche, (attività specifiche, attribuite per ottemperare a obblighi di legge cui sono legate funzioni gestionali strategiche per l'Ateneo) e di responsabilità per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari di cui all'art. 91, comma 1 del CCNL 16.10.2008 e dell'art. 117 del CCNL 18.01.2024. A tale riguardo, al fine della corresponsione delle indennità per Funzioni specialistiche, è necessaria la presentazione di una dettagliata relazione che descriva le attività, le fasi e i risultati raggiunti nell'esercizio della Funzione specialistica, controfirmata dal/dalla Responsabile di struttura, e che sarà oggetto di valutazione da parte del Comitato dei Dirigenti di Ateneo;
- indennità annua lorda ai 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 del 27/12/2019 con le organizzazioni sindacali;
- indennità per responsabilità di Preposto/a per la sicurezza ex art. 18, comma 1, lett. b-bis, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni – Bottom Up;
- Progetti strategici per gli obiettivi di potenziamento dell'offerta formativa di terzo livello (Dottorato e Scuole di specializzazione mediche).

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

L'indennità mensile accessoria (IMA) erogata al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, è 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; per tale istituto l'ipotesi di CCI in esame destina un'ulteriore somma, oltre quella sottratta alla contrattazione ai sensi dell'art. 120, comma 1, pari a **€ 319.048,34** lordo lavoratore.

L'ipotesi di CCI in esame prevede che, al personale che abbia percepito nel corso dell'anno 2025 compensi con competenza 2024 la cifra individuale di almeno € 517, per attività in conto terzi, incentivi di cui all'art. 45 del Decreto legislativo 31/03/2023, n. 36 (ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016), compensi professionali per gli avvocati, incentivi per la premialità di cui al Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità e incentivi relativi alla partecipazione ai progetti PNRR, l'IMA superiore al minimo viene decurtata di una cifra equivalente all'importo eccedente i **€ 517** percepito come compenso per le voci sopra menzionate.

Si fa presente che l'ipotesi di CCI è rispettosa dell'art. 120, comma 3⁶, del CCNL vigente in base al quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici relativi alla performance organizzativa e individuale e alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, la parte prevalente delle risorse variabili del Fondo per il trattamento accessorio (€ 3.000 [performance organizzativa] + € 34.190,81 [performance individuale] + € 100.000 [indennità condizioni di lavoro] = € 137.190,81 su un totale di risorse variabili di € 113.969,37: vengono conseguentemente destinate tutte le risorse variabili ai suddetti istituti) e, specificamente, ai premi relativi alla performance individuale, almeno il 30% di tali risorse (€ 34.190,81 pari al 30% di € 113.969,37).

Si rileva infine che nelle disposizioni finali è previsto che eventuali somme non spese e risparmi residuali costituiranno integrazione del Fondo per il trattamento economico accessorio per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari dell'anno 2027. In caso di insufficienza di risorse destinate all'applicazione degli istituti si attingerà alle risorse relative all'istituto della performance.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 120 del CCNL vigente, comma 2, lett. e), sono state inoltre destinate alle **progressioni economiche del personale**

⁶ Art. 120, comma 3, CCNL vigente: La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) e g) del presente articolo la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione), comma 2, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% delle stesse, specificamente, ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a).



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, secondo la disciplina dei precedenti CCNL, con copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili.

Con riferimento al rispetto del **principio di selettività** delle progressioni economiche del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, si evidenzia che le progressioni economiche sono state disciplinate con l'Ipotesi CCI relativo alla determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle Aree del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena, sottoscritta il 25 novembre 2025. In particolare la selezione viene effettuata utilizzando in tutto o in parte i seguenti indicatori previsti nei CCNNLL di Comparto in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 Aree (Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità): a) media delle ultime tre valutazioni individuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; b) Esperienza professionale maturata; c) Capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi-

Relativamente alla destinazione del Fondo a favore di indennità previste da specifiche norme di legge, si evidenzia che nella sezione IV del CCI vengono stabiliti 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.

6. LA DETERMINAZIONE DEL FONDO UTILIZZABILE PER LA CONTRATTAZIONE – PERSONALE DELL'AREA EP

Il Fondo preventivo art. 121 CCNL vigente è stato certificato in via presuntiva dal Collegio dei Revisori dei Conti in data del 30/10/2025 (verbale n. 10/2025).

Il Fondo disponibile è pari a **€ 346.725,37** lordo lavoratore.

Le risorse variabili consistono:

- delle economie scaturenti dall'utilizzo delle risorse del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale EP – anno 2023, pari a € 53.231,51;
- dell'importo determinato in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge 234/2021 (legge di bilancio 2022) relativo all'integrazione dello 0,22% del monte salari 2018, pari ad € 2.530 (lordo lavoratore) per l'anno 2025.

Come riepilogato nella successiva tabella 4, l'ammontare delle risorse fisse del Fondo per il personale dell'Area EP è pari a € 290.963,86 a cui si sommano le ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici e delle economie Fondo risorse decentrate anno

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

*Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali*

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

2023 in favore del personale tecnico amministrativo pari complessivamente a € 55.761,51 (€ 53.231,51 + €2.530).

Tabella n. 4 - Fondo preventivo certificato – anno 2025, personale dell'Area EP

Risorse FISSE Fondo art. 121 CCNL - anno 2025	
Risorse fisse – Fondo EP	290.963,86
A - Totale Risorse fisse	290.963,86
Risorse VARIABILI Fondo art. 121 CCNL - anno 2025	
Residui risorse decentrate Fondo EP anno 2022	53.231,51
Applicazione art. 1, c. 604, L. 234/2021 - integrazione dello 0,22% del monte salari 2018 - Anno 2025	2.530,00
B - Totale Risorse variabili	55.761,51
Totale Fondo 2025 (importo presunto) A+B	346.725,37
Risorse VINCOLATE	
Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo	
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2024 (art. 45 D.Lgs. 36/2023)	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo_ anno 2025	13.000
C - Totale ulteriori Risorse a destinazione vincolata - anno 2025	13.000,00
TOTALE FONDO Area EP 2025	359.725,37

La seguente tabella 5 illustra la ripartizione del Fondo Area EP secondo quanto previsto dall'art. 122, comma 1, lett. a) e b):

Tabella 5 - Utilizzo del Fondo art. 122 CCNL 18.01.2024 Area EP

Retribuzione di posizione (parte fissa + parte variabile per il personale dell'Area EP titolare di incarico)	260.000,00
--	------------

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Retribuzione di risultato per il personale di Area EP titolare di incarico (max 30% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa e parte variabile, per il personale di Area EP titolare di incarichi tenendo conto delle pesature)	76.000,00
Welfare	4.125,37
PEA 2025	6.600,00
TOTALE utilizzo Fondo Area EP – anno 2025	346.725,37

Tabella 6 – Risorse a destinazione vincolata - Area EP

Utilizzo risorse VINCOLATE	
Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo	
Incentivi per funzioni tecniche - (art. 45 D.Lgs. 36/2023)	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo	13.000
Totale ulteriori risorse anno 2025	13.000.
Totale Fondo disponibile 2025	359.725,37

Limitatamente all'anno 2025, tenendo conto delle disponibilità del Fondo del personale dell'Area EP, vengono stabiliti i seguenti valori dell'indennità di posizione – parte variabile:

- I fascia (€ 14.901,00)
- II fascia (€ 13.350,00)
- III fascia (€ 11.663,00)
- IV fascia (€ 9.493,00).

I criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati relativi al personale dell'Area EP, ai sensi dell'art. 81, comma 3, lett. e) del CCNL vigente, sono stati trattati nella sezione II dell'Ipotesi di CCI in esame (cfr. art. 10).

La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito di valutazione. I livelli di valutazione e i corrispondenti livelli premiali sono i seguenti, secondo quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente:

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Punteggio	Calcolo della retribuzione di risultato
fino a 50	0
da 50,1 a 94,9	Risultato finale*Pmax
da 95 a 100	Pmax

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, è previsto che si proceda ad una riduzione proporzionale della retribuzione di risultato calcolata per ogni singolo dipendente, nel rispetto, comunque, del limite minimo del 10% previsto dall'art. 76, comma 4, del CCNL - comparto università del 16.10.2008.

Il contratto collettivo integrativo prevede, infine, le progressioni economiche del personale dell'Area Elevate Professionalità per l'anno 2025 per un importo di **€ 6.600**.

La sezione III disciplina il welfare integrativo. A tale riguardo l'importo complessivo disponibile per l'anno 2025 ammonta a **€ 79.253,08**, (di cui € 8.000 + 8.827,71 derivanti dall'utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 119, € 4.125,37 derivanti dall'utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 121 e € 58.300 derivanti dallo specifico stanziamento a titolo di welfare previsto nel budget di Ateneo 2025) in conformità all'art. 110 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024 "Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica"⁷.

Il welfare integrativo è destinato a tutto il personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità e CEL, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

⁷ Art. 88, comma 5, del CCNL Comparto Università del 16/10/2008 "Le somme non spese o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita" e verbale CdR n. 1/2022.

Art. 110, CCNL IR 18/01/2024. 1. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 81, comma 3, lett. i) (Soggetti e materie di relazioni sindacali), 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 l'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 l'utilizzo di quota parte dei Fondi di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione).

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

In particolare le Parti hanno concordato di destinare per l'anno 2024 a iniziative di welfare le seguenti prestazioni previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR e coerenti con quelli previsti dall'art. 110 del CCNL sopra richiamato:

- A. Servizi a rimborso (le spese per servizi scolastici, di istruzione e i corsi non possono essere relative al dipendente ma solo ai familiari).
- B. Buoni Acquisto/Buoni spesa
- C. Rimborsi di interessi su prestiti e mutui del personale
- D. Assistenza sanitaria integrativa

Per l'anno 2025 la somma pro capite è fissata in **€ 102** a favore di tutto il personale beneficiario indicato all'art. 14, comma 2.

Al fine di permettere l'utilizzo del welfare integrativo, l'Ateneo rende disponibile una specifica piattaforma web utile per l'utilizzo dei servizi di welfare al fine di consentire al personale di accedere rapidamente ai servizi stabiliti dal piano welfare.

I criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori rinviati da specifiche leggi della contrattazione integrativa di cui all'art. 81, comma 3 lett. h) sono stati trattati nella sezione IV.

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. Gli importi previsti in via presuntiva per tali compensi sono pari a **€ 17.000** lordo dipendente per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e a **€ 13.000** lordo dipendente per il personale dell'Area EP.

ALLEGATO 2

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEI FONDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2024 AI SENSI DELL'ARTICOLO 119 DEL CCNL DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA DEL 18.01.2024 – AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 119 del CCNL.

Divisione personale tecnico amministrativo

*Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali*

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Comparto Istruzione e Ricerca - Personale non dirigente	Lordo lavoratore
Fondo risorse decentrate per le Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari – anno 2025 (valori presuntivi)	
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Art. 63, c. 1 CCNL 16-18 – Unico importo consolidato – anno 2017	1.534.465,07
Art. 63, comma 2, let. a) CCNL 16-18 Ria personale B, C e D cessato in misura intera 2017-2024	99.242,71
Art. 63, comma 2, let. b) CCNL 16-18 Incremento riduzione stabile straordinario 2018	30.922,00
Art. 63, comma 2, let. e) CCNL 16-18 Differenziali stipendiali B, C e D cessati anno precedente 2017-2024	834.607,14
Art. 63, comma 2 let. f) CCNL 16-18, 0,1% monte salari B, C e D 2015	23.823,82
Totale risorse fisse Fondo personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	2.523.060,74

Comparto Istruzione e Ricerca - Personale non dirigente	Lordo lavoratore
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Area EP – anno 2025 (valori presuntivi)	
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Art 65 c 1 CCNL 16-18 - Unico importo consolidato 2017	287.996,09
Art 65 c 2 L A Ccnl 16-18 - RIA pers. EP cessato mis. intera 2017-2024	13.121,19
Art 65 c 2 L D CCNL 16-18 –Diff. stip. EP cessato mis. intera 2017-2024	112.518,86
Art. 63, comma 2 let. f) CCNL 16-18 0.1% monte salari EP 2015	1.272,17
Totale risorse fisse Fondo personale dell'Area EP	414.908,31

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Sezione II – Risorse variabili utilizzate per la costituzione del Fondo costituito⁸

Risorse variabili personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari – anno 2025	Lordo lavoratore
Art 63 c 3 Lett. D CCNL 16-18 - RIA cess anno prec mens resid RATEO 2024	2.182,7
Art 63 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 – Differenziali stip OP, CO e FU cess. RATEO 2024	51.151,48
Differenziale PEV anno 2023	29.707,28
Art 63 c 3 Lett. E CCNL 16-18 – Risp. Straord. Cons. anno preced. (2024)	25.763,45
Art 64 c 6 Ccnl 16-18 - Risorse non utilizzate anni preced. (2023)	35.535,92
Art. 119 Ipotesi CCNL 14/07/2023 - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza 2025	52.670,00
Economie risorse welfare anno 2024 - rif. nota prot. 64915 del 30/03/2023 e nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale n. 1/2022 CdR	8.827,71
Totale risorse variabili	205.838,54
Art 9 L 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	17.000,00
Art. 45 D.Lgs. 36/2023 - Quote incentivi funzioni tecniche	0
Totale Risorse variabili Fondo personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	222.838,54

Risorse variabili personale dell'Area EP – anno 2025	Lordo lavoratore
Art 65 c 3 Lett. D CCNL 16-18 - RIA cess. anno prec. Mens. Resid. rateo 2024	690,72
Art 65 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 – Differenziali stip EP cess. rateo 2024	10.152,44
Art 66 c 4 Ccnl 16-18 - Risorse non utilizzate anni preced. (2023)	53.231,51
Art. 119 Ipotesi CCNL 14/07/2023 - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza 2025	2.530,00
Totale risorse variabili	66.604,67

⁸ Ria e differenziali utilizzati per la determinazione del Fondo 2022 da confrontare con il Fondo 2016 (soggette al limite art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017); entrate conto terzi, risparmi straordinario 2021 e risorse non utilizzate degli anni precedenti fuori limite 2016.



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Art 9 L. 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	13.000
Art. 45 D.Lgs. 36/2023 - Quote incentivi funzioni tecniche	0
Totale Risorse variabili Fondo Area EP	79.604,67

Sezione III –

Decurtazioni del Fondo personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Decurtazioni Fondo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari anno 2025	Lordo lavoratore
Art 88 c 4 Ccnl 06-09 – Dec. per progr. econom. orizzontali BCD anni 2017-2024	1.174.574,88
Art 1 c 189 L 266/05 - Dec. fondo rispetto limite 2004-10%	111.321,93
Art 1 c 456 L 147/2013 - Decurtazione permanente	338.173,21
Art 23 c 2 Dlgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016	143.167,91
Art 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup.	222.405,00
Applicazione articolo 118, comma 3, nuovo CCNL (garanzia invarianza stipendio 1 unità di personale PEV 2023)	413,3013,30
Totale decurtazioni	1.990.056,23

Decurtazioni del Fondo personale dell'Area EP

Decurtazioni Fondo Area EP anno 2025	Lordo lavoratore
Art. 88, comma 4 CCNL 2006-2009 – Dec. per progr. econom. orizzontali EP anni 2017-2024	46.987,98
Art 1 c 189 L 266/05 - Dec. fondo rispetto limite 2004-10%	13.578,91
Art 1 c 456 L 147/2013 - Decurtazione permanente	43.028,61
Art 23 c 2 Dlgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016	31.182,11
Totale decurtazioni	134.777,61

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione.

Fondo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari anno 2025	Lordo lavoratore
a) Totale Risorse Fisse al lordo delle decurtazioni	2.523.060,74
b) Totale decurtazioni	-1.990.056,23
Risorse fisse	533.004,51

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

c) Totale risorse variabili al lordo delle decurtazioni (RATEI RIA + RATEI differenziali 2024 + economie Fondo anni precedenti + economia fondo lavoro straord. 2024 + quota art. 1 , c. 604, l. 234/2021)	205.838,54
Totale risorse Fondo 2025 (a+b-c)	738.843,05
Ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge	17.000,00

Fondo Area EP - anno 2025	Lordo lavoratore
a) Totale Risorse Fisse al lordo delle decurtazioni	414.908,31
b) Totale decurtazioni	-134.777,61
Risorse fisse	280.130,70
c) risorse variabili al lordo delle decurtazioni (economie Fondo anno 2023 + quota art. 1, c. 604, l. 234/2021)	66.604,67
Totale risorse Fondo 2025 (a+b-c)	346.735,37
Ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge	13.000,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Costo DEP a bilancio Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	Lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio Operatori, Collaboratori e Funzionari 2025	1.738.201,70
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	1.738.201,70

Costo DEP a bilancio Area EP	Lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio Area EP 2025	66.352,62
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Area EP	66.352,62

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Ai sensi dell'art. 64, comma 1, del CCNL sono state rese indisponibili alla contrattazione le risorse destinate alle indennità di responsabilità relative all'annualità precedente e all'Indennità mensile di Ateneo.

Personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	
Indennità di responsabilità	190.000
Indennità accessoria mensile "minima" - IMA	153.712
Totale risorse non disponibili alla contrattazione (lordo lavoratore)	343.712

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi di CCI in esame destina alla contrattazione un importo pari a € **624.208,63** il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari oltre agli importi destinati alla liquidazione sentenze favorevoli all'ente e agli incentivi per funzioni tecniche.

Totale Fondo 2025 (importo presunto)	1.025.178,86
Totale risorse non disponibili alla contrattazione	-343.712,00
Totale Fondo 2024 contrattabile residuo (lordo lavoratore)	681.466,86
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014) - valore presuntivo anno 2025	17.000,00
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2025 (art. 45 D.Lgs. 36/2023)	0,00
Totale Fondo contrattabile – anno 2025	698.466,86

e ne determina la seguente destinazione:

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Istituti contrattuali Fondo art. 120 CCNL 18/01/2024	
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	100.000
Premi correlati alla performance organizzativa	3.000
Premi correlati alla performance individuale	34.190,81
IMA contrattata (oltre € 153.712 non contrattabile)	319.048,34
PEA 2025	200.000
Progetti strategici per gli obiettivi di potenziamento dell'offerta formativa di terzo livello (Dottorato e Scuole di specializzazione mediche)	8.400
Welfare (8.827,71+8.000)	16.827,71
Totale utilizzo Fondo contrattato	681.466,86
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014) – valore presuntivo anno 2025	17.000,00
Incentivi per funzioni tecniche – anno 2024 (art. 45 D.Lgs. 36/2023)	0,00
Totale utilizzo	698.466,86

Con riferimento al Fondo art. 122 CCNL 2016-2018 le indennità di posizione e di risultato sono regolate dall'art. 76 CCNL 16.10.2008 e dal Sistema di misurazione e valutazione.

Personale dell'Area EP	
Indennità di posizione	260.000,00
Indennità di risultato	76.000,00
Welfare	4.125,37
PEA 2025	6.600
Totale risorse non disponibili (lordo lavoratore)	346.725,37

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

*Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali*

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

La retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione, a valere sul Fondo sopra indicato, sarà compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita secondo la seguente tabella prevista dal Sistema di misurazione e valutazione prevede che i livelli di valutazione per il personale dell'Area EP sono ricondotti in fasce secondo il seguente schema:

Punteggio	Calcolo della retribuzione di risultato
fino a 50	0
da 50,1 a 94,9	Risultato finale*Pmax
da 95 a 100	Pmax

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare.

Non vi sono ulteriori destinazioni da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Fondo art. 119 CCNL – personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	343.712,00
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal presente Contratto Integrativo	681.466,86
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare:	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c)	1.025.178,86
e) Quota relativa ad incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	17.000,00

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Fondo art. 121 CCNL – personale dell'Area EP

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	0
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal presente Contratto Integrativo	346.725,37
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare:	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c)	346.725,37
e) Quota relativa ad incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	13.000,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Fondo art. 119 personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio 2025 personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	1.738.201,70
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	1.738.201,70

Fondo art. 121 personale dell'Area EP	lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio 2025 personale dell'Area EP	66.352,62
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	66.352,62

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. Con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del **Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari** aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, si evidenzia

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

che, dato l'ammontare delle risorse di natura fissa (euro 902.381,78, cfr. Tabella 2), sono utili per finanziare:

- l'istituto della PEA pari a euro 200.000
- gli istituti sottratti alla contrattazione pari a euro 343.712
- l'IMA superiore al minimo pari a euro 319.048,34
- quota parte delle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale pari a euro 39.621,44.

Le risorse variabili (euro 113.969,37 cfr. tabella 2) finanziano i premi correlati alla performance (euro 3.000 + euro 34.190,81), il rimanente importo degli istituti relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale (euro 68.778,56) e una quota del welfare (euro 8.000).

Con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del **Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP** aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, pari a € 290.963,86 si evidenzia che tali risorse sono utilizzate per un importo pari a 260.000,00 per la remunerazione della retribuzione di posizione, fissa e variabile, e per finanziare le progressioni economiche per un importo di € 6.600; la copertura della retribuzione di risultato (€ 76.000,00) e del welfare (4.125,37) è garantita in parte con il residuo delle risorse fisse ed in parte con le risorse variabili.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Il presente contratto applica i principi di selettività indicati dal Sistema di misurazione e valutazione attualmente vigente nella erogazione degli istituti legati alla performance, alle responsabilità per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e alle PEA. Con riferimento al personale dell'Area EP, il principio di selettività riguarda gli incentivi economici correlati ai risultati raggiunti e le PEA.

In particolare gli incentivi legati alla performance sono erogati secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione vigente ed è garantita l'applicazione dell'art. 19 del CCNL vigente relativo alla differenziazione dei premi individuali.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni economiche all'interno delle Aree - PEA):

Con riferimento al rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera, si evidenzia che le progressioni economiche sono state disciplinate con l'Ipotesi CCI relativo alla determinazione dei criteri generali per le progressioni all'interno delle Aree del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena, sottoscritto il 25 novembre 2025.

In particolare la selezione viene effettuata utilizzando in tutto o in parte i seguenti indicatori previsti nei CC.NN.LL. di Comparto in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari e Area Elevate Professionalità: a) media delle ultime tre valutazioni individuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; b) Esperienza professionale maturata; c) Capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Il CCI destina alle progressioni economiche all'interno delle Aree la cifra complessiva di 200.000 euro e per quella dell'Area Elevate Professionalità la cifra complessiva di 6.600 euro.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Comparto Istruzione e Ricerca - Personale non dirigente	Valori stipendiali aggiornati al CCNL 19.4.2018	Valori stipendiali aggiornati al CCNL 18.1.2024	Differenza 2024-2023
Fondo risorse decentrate per personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	2024	2025	
	(€)	(€)	(€)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Art 63 c 1 Ccnl 16-18 - Unico importo consolidato 2017	1.534.465	1.534.465	0
Art 63 c 2 Lett A Ccnl 16-18 - RIA pers. BCD cessato mis. intera	95.489	99.243	3.754
Art 63 c 2 Lett B Ccnl 16-18 - Incr. rid. stab. straordinario	30.922	30.922	0
Art 63 c 2 Lett E Ccnl 16-18 - Diff stip BCD cess anno prec	724.715	834.607	109.892
Art. 63, c 2 Lett E Ccnl 16-18 0,1% monte salari 2015	23.824	23.824	0
Totale Risorse fisse	2.409.415	2.523.061	113.646
Risorse variabili			
Art 43 L. 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.	0	0	0
Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	35.548	0	-35.548
Art 9 L. 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	20.000	17.000	-3.000
Art. 63, c 3 L C Ccnl 16-18 Altre spec. disp. di legge	0	0	0
Art 63 c 3 Lett D Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens resid	4.767	2.183	-2.584

Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

Art 63 c 3 Lett D Ccnl 16-18 - Diff stip BCD cess rateo	71.474	51.151	-20.323
Art 63 c 3 Lett E Ccnl 16-18 - Risp straord cons anno prec	11.453	25.763	14.310
Art 64 c 6 Ccnl 16-18 - Risorse non utilizzate anno preced	31.311	35.536	4.225
Differenziale PEV anno 2023	29.707	29.707	0
Art. 119 CCNL IR vigente - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza 2022 e 2023	52.670	52.670	0
Economie risorse welfare anno 2023- rif. nota prot. 64915 del 30/03/2023 e nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale n. 1/2022 CdR	15.291	8.828	-6.463
Totale Risorse variabili	272.221	222.838	-49.383
Decurtazioni			
Art 88 c 4 Ccnl 06-09 - Dec per progr econom orizzontali BCD	978.275	1.174.575	196.300
Art 1 c 189 L 266/05 - Dec. fondo rispetto limite 2004-10%	111.322	111.322	0
Art 1 c 456 L 147/2013 - Decurtazione permanente	338.173	338.173	0
Art 23 c 2 Dlgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016	7.577	143.168	135.591
Art 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup.	222.407	222.405	-2
Applicazione articolo 118, comma 3, CCNL vigente (garanzia invarianza stipendio 1 unità di personale PEV 2023)	413	413	0
Totale Decurtazioni	1.658.167	1.990.056	331.889
Totale Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori Collaboratori e Funzionari	1.023.469	755.843	-267.626
Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo delle-Aree			
Differenziali stipendiali a carico bilancio - Risorse decentrate	1.783.386	1.738.202	-45.184

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

*Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali*

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

personale delle Aree Operatori Collaboratori e Funzionari			
Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Art 65 c 1 Ccnl 16-18 - Unico importo consolidato 2017	287.996	287.996	0
Art 65 c 2 Lett. a) Ccnl 16-18 - RIA pers. BCD cessato mis intera	12.430	13.121	691
Art 65 c 2 Lett. e) Ccnl 16-18 - Diff stip BCD cess anno prec	97.573	112.519	14.946
Art.65 Lett. f) Ccnl 16-18 0,1% monte salari 2015	1.272	1.272	0
Totale Risorse fisse	399.271	414.908	15.637
Risorse variabili			
Art. 43 L. 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.	0	0	0
Codice degli appalti art. 45 - Quote incentivi funzioni tecniche	42.107	0	-42.107
Art 9 L. 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	10.000	13.000	3.000
Art. 63, c. 3 Lett. c) Ccnl 16-18 Altre spec. disp. di legge	0	0	0
Art 65 c. 3 Lett. d) Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens res	811	691	-120
Art 65 c. 3 Lett. D) Ccnl 16-18 - Diff stip EP cess rateo	8.120	10.152	2.032
Art. 66 c 4 Ccnl 16-18 – Risorse non utilizzate anno precedente	36.348	53.232	16.884
Art. 119 Ipotesi CCNL 14/07/2023 - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza 2024	2.530	2.530	0
Totale Risorse variabili	99.916	79.605	-20.311
Decurtazioni			
Art. 88 c 4 Ccnl 06-09 – Decurtazione per progr econom orizzontali EP 2021	42.598	46.988	4.390

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

*Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali*

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240**

Art 1 c. 189 L 266/05 - Dec. fondo rispetto limite 2004-10%	13.579	13.579	0
Art 1 c. 456 L 147/2013 - Decurtazione permanente	43.029	43.029	0
Art 23 c. 2 Dlgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016	23.546	31.182	7.636
Totale Decurtazioni	122.752	134.778	12.026
Totale Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP	376.435	359.735	-16.700
Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo EP			
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP			
Differenziali stipendiali a carico bilancio - Risorse decentrate personale dell'Area EP	71.865	66.353	-5.512
Totale Risorse complessive	3.255.155	2.920.133	-335.022

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-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

A seguito della predisposizione degli atti previsionali per il Budget autorizzatorio per l'anno 2025 (Allegato 2 prot. n. 254074 del 23/12/2024), è stata richiesta l'iscrizione dei Fondi art. 119 e art. 121 del CCNL in via presuntiva. Con nota prot. n. 187708 del 24/09/2025 è stata richiesta la pre-certificazione del Fondo preventivo 2025 per le risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari art. 119 CCNL 18.01.2024 con indicazione dettagliata della copertura di spesa relativa all'intero Fondo preventivo 2025 su specifiche voci di bilancio.

Con nota prot. n. 187730 del 24/09/2024 è stata richiesta la pre-certificazione del Fondo preventivo 2025 per le risorse decentrate del personale dell'Area EP art. 121 CCNL 18.01.2024 con indicazione dettagliata della copertura di spesa relativa al Fondo preventivo 2025 su specifiche voci di bilancio.

**Divisione personale
tecnico amministrativo**

*Ufficio gestione risorse umane e relazioni
sindacali*

T. +39 (0)577 235118
personale-ta@unisi.it

Banchi di Sotto, 55
53100 Siena | Italy
unisi.it



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

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

Al fine di garantire il rispetto del limite di spesa rappresentato dalle risorse utilizzabili per remunerare il trattamento economico accessorio, il CCI in esame prevede alcune clausole di salvaguardia; tali clausole prevedono il rispetto dei limiti delle risorse destinate a ciascun istituto contrattuale, riproporzionandone eventualmente il valore in base all'entità del Fondo.

Con riferimento a tutti gli istituti dell'ipotesi di contratto, qualora i Fondi risorse decentrate art. 119 e 121 CCNL vigente dell'anno 2025, 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).

In sede di liquidazione delle indennità contrattuali, viene verificato che gli importi liquidati rispettino le risorse stanziare per ciascun istituto.

Infine in sede di bilancio consuntivo viene annualmente data contezza delle somme erogate fino al 31/12 dell'anno di riferimento e di quanto deve essere erogato nell'anno successivo a titolo di trattamento accessorio (es. premio per la performance la cui erogazione è subordinata alla validazione della relazione sulla performance che avviene l'anno successivo a quello di riferimento).

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

Come emerge dalla relazione relativa alla determinazione del Fondo preventivo 2025 art. 119 CCNL vigente⁹ e dalla certificazione del Collegio dei Revisori (verbale n. 10/2025), il Fondo preventivo risorse decentrate per l'anno 2025 ammonta a € 1.016.351,15 lordo lavoratore (€ 1.348.697,98 lordo datore; oneri pari al 32,7%) a cui è stata applicata una decurtazione di € 222.405 per recupero MEF e una decurtazione di € 413,30 per garanzia invarianza stipendio 1 unità di personale PEV 2023.

Il Fondo utilizzabile comprensivo: a) delle economie dei Fondi anni precedenti; b) economie lavoro straordinario anno 2024; c) economie Fondo risorse decentrate anno 2023; d) applicazione art.119 CCNL 2019-2021- art.1, c. 604, l. 234/2021 – competenza 2025; e) residuo welfare 2024 con destinazione vincolata; e) delle ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge ammonta a € 1.042.178,86 lordo lavoratore, pari a € 1.382.971,35.

Nella medesima relazione sono state specificate le coperture finanziarie e le relative voci COAN di Budget autorizzatorio per l'anno 2025.

⁹ Confronta la nota prot. n. 187708 del 24/09/2025 per il Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari.



UNIVERSITÀ DI SIENA 1240

Il Fondo disponibile preventivo per l'anno 2025 art. 121 CCNL vigente, ammonta a € 290.963,86 lordo lavoratore (€ 386.109,04 lordo datore; oneri pari al 32,7%). Il Fondo utilizzabile comprensivo delle risorse variabili (residui risorse decentrate Fondo EP anno 2023, applicazione art. 119 CCNL 2019-2021- art.1, c.604, l. 234/2021 – competenza 2025) e delle ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, ammonta a € 359.725,37, lordo lavoratore, pari a € 477.355,57 lordo datore (+32,7%), ed è stato certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 10/2025.

Nella nota di richiesta di certificazione del Fondo¹⁰ sono state specificate le coperture finanziarie e le relative voci COAN di Budget autorizzatorio per l'anno 2025.

La Direttrice generale
Beatrice Sassi

La Responsabile della Divisione personale tecnico amministrativo
Alberto Benocci

Elenco allegati

Allegato 1: RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa all'Ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli Studi di Siena, Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e dell'Area EP – anno 2025.

Allegato 2: RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA relativa all'Ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli Studi di Siena, Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e dell'Area EP – anno 2025.

Allegato 3: IPOTESI DI CCI PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO ANNO 2025, sottoscritta il giorno 25/11/2025.

¹⁰ Confronta la nota prot. n. 208902 del 17/10/2024 per il Fondo risorse decentrate dell'Area EP.