



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

Siena, data della firma digitale

Classificazione:

N. allegati: 3

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
dell'Università degli Studi di Siena

**Oggetto: Ipotesi di Contratto collettivo integrativo relativo alla determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena - Richiesta di parere**

Gentili Revisori,

a seguito della sottoscrizione, in data 11/12/2019, dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo relativo alla determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena, si sottopone alla Vostra cortese attenzione la relazione illustrativa redatta ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012. Si evidenzia che l'ipotesi di CCI in esame è esclusivamente normativa e non comporta oneri per l'amministrazione. Per tale motivo non verrà allegata la relazione finanziaria.

La relazione tecnico finanziaria non è pertinente in quanto l'ipotesi di CCI definisce i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo, le cui risorse sono determinate annualmente dai Contratti collettivi integrativi inerenti al trattamento accessorio sulla base dei limiti stabiliti dai Fondi per il trattamento accessorio di cui all'art. 63 e ss. del CCNL Area Istruzione e Ricerca – triennio 2016-2018.

ALLEGATO 1: Relazione illustrativa relativa all'ipotesi di CCI generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena.

ALLEGATO 2: IPOTESI di CCI siglata in data 11/12/2019.

Ciò premesso si richiede il parere obbligatorio di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL vigente e si resta a disposizione per qualunque ulteriore chiarimento necessario.

Cordiali saluti.

Il Direttore generale  
Emanuele Fidora

Il Dirigente dell'Area del personale  
Alessandro Balducci



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

## ALLEGATO 1

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA

***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

Data di sottoscrizione	11 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Rettore, Prof. Francesco Frati Direttore Generale, Dott. Emanuele Fidora Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione RSU FLC CGIL FSUR CISL UIL-RUA Siena FGU Gilda SNALS CONFSAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FLC CGIL FSUR CISL UIL-RUA Siena 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



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Il Piano integrato della Performance 2019-2021 dell'Università degli Studi di Siena, ai sensi dell'art. 10, del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 gennaio 2019, unitamente al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (allegato al Piano stesso).  La Relazione sulla performance 2018 è stata approvata dal Consiglio di amministrazione del 26 giugno 2019 e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo il 27 giugno 2019.
Eventuali osservazioni	

### **Illustrazione dell'articolato dell'Ipotesi di CCI**

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2019, all'art. 42, comma 3, let. c), stabilisce che i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli artt. 64 e 66 del CCNL sono oggetto di contrattazione integrativa.

La Parte pubblica e la Parte sindacale si sono riunite, dapprima in un tavolo tecnico (5/12/2019) e successivamente in seduta di contrattazione (11/12/2019) al fine di definire i criteri per la selezione delle progressioni economiche orizzontali che prevedano una procedura semplificata e snella che consegua risultati certi in tempi ridotti, tenuto conto dei tempi dilatati e dei risultati più volte rivisti che si sono verificati nelle recenti procedure, oltre a quelli definiti dall'art. 79 del CCNL 16/102019.

I criteri definiti dall'Ipotesi di CCI in esame si applicano al personale tecnico-amministrativo con rapporto a tempo indeterminato che non sia in rapporto di convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale. Sono ammessi alla selezione i dipendenti in servizio all'1/1 dell'anno in cui si svolgono le selezioni.

L'Ipotesi di CCI ha l'obiettivo di pianificare e sviluppare le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Siena che si basano sull'arricchimento professionale derivante all'esperienza valutata e sui criteri definiti d'intesa con le Rappresentanze Sindacali.

I requisiti di ammissione alla selezione prevedono almeno due anni di anzianità nella posizione economica ricoperta alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello della selezione, l'assenza di procedimenti disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio e una valutazione non negativa dei comportamenti organizzativi relativa all'anno precedente a quello della selezione.



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

Con riferimento ai criteri di selezione delle PEO vengono previste una o più commissioni che si occupano della selezione del personale distinta per aree e categorie (B, C D e EP). Gli indicatori sono quelli previsti dal CCNL di Comparto: a) formazione certificata e pertinente e arricchimento professionale; b) qualità delle prestazioni individuali; c) anzianità di servizio; d) titoli culturali e professionali.

La valutazione degli indicatori terrà conto dei seguenti valori massimi:

- a) Formazione certificata e pertinente e arricchimento professionale: max 16 punti
- b) Qualità delle prestazioni individuali: max. 29 punti
- c) Anzianità di servizio al netto di quella necessaria per l'ammissione alla procedura PEO: max 50 punti
- d) Titoli culturali e professionali: max 5 punti

Con riferimento al punto a) l'Amministrazione provvederà ad organizzare corsi formativi su materie non solo comuni e trasversali, ma anche relative a specifici ambiti di attività dell'Ateneo. Saranno valutabili ai fini delle progressioni economiche al massimo due corsi.

Per valutare la qualità delle prestazioni individuali di cui al punto b) verranno utilizzate le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi individuali previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo.

L'anzianità di cui al punto c) sarà quella di servizio nella categoria e nella posizione economica, maturata con esclusione di quella necessaria all'ammissione della procedura delle progressioni economiche.

I titoli culturali e professionali di cui al punto d) saranno valutabili solo se conseguiti successivamente all'ultima progressione economica effettuata dal singolo. Tra i titoli culturali, i titoli di studio e le abilitazioni professionali saranno invece valutabili secondo le indicazioni del bando. I titoli professionali saranno presi in considerazione solo se attribuiti dal rettore o dal direttore generale.

Con riferimento ai criteri di selezione delle PEO vengono previste una o più commissioni che si occuperanno della selezione del personale distinta per aree e categorie (B, C D e EP).

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.

Le graduatorie di merito saranno formulate per ogni categoria e posizione economica, distinte per area di appartenenza.

L'ipotesi di CCI in esame è valida per l'anno 2020 entro il quadro normativo attualmente vigente come definito dal CCNL di Comparto, ed ha carattere sperimentale.

Si desidera infine sottolineare che l'ipotesi di CCI in esame è meramente normativa avendo lo scopo di individuare i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo. Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali sono determinate annualmente dai Contratti collettivi integrativi inerenti al trattamento



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

accessorio sulla base dei limiti stabiliti dai Fondi di cui all'art. 63 e 65 del CCNL Comparto istruzione e Ricerca – triennio 2016-2018. Per tale motivo la relazione tecnico finanziaria non viene allegata.

Il Direttore generale  
Emanuele Fidora

Il Dirigente dell'Area del personale  
Alessandro Balducci