



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

AREA RISORSE UMANE

Siena, data della firma digitale

Classificazione: I/10

N. allegati: 2

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 10/12/2021, 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 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 10/12/2021.

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



## 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                   | 10 dicembre 2021  |
| Periodo temporale di vigenza             | Dal 1 gennaio 2022 fino a nuovo CCI   |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica:<br>Rettore, Prof. Francesco Frati<br>Direttore Generale, Dott. Emanuele Fidora<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione<br>RSU<br>FLC CGIL<br>FSUR CISL<br>UIL-RUA Siena<br>FGU Gilda<br>SNALS CONFSAL<br>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):<br>RSU<br>FLC CGIL<br>FSUR CISL<br>UIL-RUA Siena<br>FGU Gilda<br>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 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 <i>Piano integrato della Performance 2021-2023</i> dell'Università degli Studi di Siena, ai sensi dell'art. 10, del <a href="#">Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33</a> , è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.01.2021 e rettificato nella seduta del 24.09.2021, unitamente al <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i> (allegato al Piano stesso).<br>La <i>Relazione sulla Performance 2019</i> è stata approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 25.06.2021 e validata dal Nucleo di valutazione dell'Ateneo in data 28 giugno 2021 |
| Eventuali osservazioni   |   |

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

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2018, 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 in data 10/12/2021 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 16/10/2008.

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.

In particolare l'ipotesi di CCI prevede, coerentemente al CCNL di Comparto, che i requisiti di ammissione alla selezione consistano in 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.

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 10 punti (10%)
- b) Qualità delle prestazioni individuali: max 30 punti (30%)
- c) Anzianità di servizio al netto di quella necessaria per l'ammissione alla procedura PEO: max 55 punti (55%)
- d) Titoli culturali e professionali: max 5 punti (5%)

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 complessivamente maturata e quella specificamente maturata nella categoria e nella posizione economica, maturate con esclusione dell'anzianità 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).



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

AREA RISORSE UMANE

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.

Si evidenzia che l'ipotesi di CCI in esame introduce una parziale rimodulazione dei valori del punteggio degli indicatori rispetto al precedente CCI di Ateneo del 23/12/2019.

Al riguardo, come evidenziato da Codesto Collegio con verbale n. 7/2021, le Parti contrattuali, si sono avvalse della possibilità di derogare ai criteri regolanti le PEO previsti nel CCNL 2006/2009 all'art. 82 che, come evidenziato dal Collegio stesso, nell'individuare i criteri generali per le progressioni economiche, ammette che gli stessi siano integrati a livello di contrattazione locale e dall'art. 42, comma 3, del CCNL 2016/2018 che riserva alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure delle PEO.

In particolare l'ipotesi di CCI prevede, tenendo conto delle osservazioni del Collegio contenute nel citato verbale relativamente alla necessità di non modificare il punteggio dell'anzianità di servizio a discapito del criterio qualitativo riguardante la performance individuale, che, a fronte dell'innalzamento del punteggio attribuibile all'indicatore relativo all'anzianità di servizio, sia garantito un correlato maggior peso all'indicatore inerente alla qualità delle prestazioni individuali per mantenere la ratio meritocratica ed incentivante che deve caratterizzare le PEO e l'assegnazione delle risorse.

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 della categoria del personale tecnico amministrativo. Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali sono determinate annualmente dai Contratti collettivi integrativi inerenti al trattamento 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 Responsabile della Divisione personale tecnico amministrativo  
Laura Goracci