



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIRIGENTE
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SIENA**

Triennio 2019-2021

Il giorno 26 novembre 2020 si sono incontrate in modalità telematica le sottoscrittenti delegazione di Parte Pubblica e delegazione di Parte Sindacale le quali concordano quanto segue:

Art. 1 - Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica al personale dirigente in servizio presso l'Università degli Studi di Siena con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente CCI è formulato ai sensi dell'art. 6 del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016-2018 sottoscritto in data 8 luglio 2019.
3. Il presente CCI ha efficacia per il triennio 2019-2021, salva diversa espressa indicazione appositamente prevista, e comunque fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo; nel caso di disdetta di una delle due Parti, il presente contratto rimane efficace fino alla stipula di nuovo accordo.
4. Fermo restando quanto precede, le Parti si riservano di riaprire il confronto negoziale, anche su iniziative unilaterali, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente contratto collettivo integrativo.

Art. 2 - Criteri di riparto dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

1. Alla retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo annuale.
2. Al finanziamento della retribuzione di risultato è corrispondentemente destinata una quota del Fondo annuale in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.
3. Le percentuali di cui ai commi precedenti si applicano al Fondo disponibile, determinato ai sensi di quanto previsto dal verbale del Collegio dei Revisori dei conti n. 5/2015 e n. 2/2019.

Art. 3 - Retribuzione di posizione

1. Considerato che l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato è strettamente legato ai criteri generali definiti dal CCNL vigente e ai criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali, nel determinare la quota del Fondo da destinare alla retribuzione di posizione, si considerano i seguenti valori % della retribuzione di posizione:

Tabella 1

Inquadramento	Fascia	Punteggio	% del valore max della retribuzione di posizione - parte variabile
Dirigente	Fascia 1	n.d. (Direttore generale vicario)	100%
Dirigente	Fascia 2a	> 1500	80-90%
Dirigente	Fascia 2b	da 1200 a 1500	55-65%
Dirigente	Fascia 3	< 1200	25-35%

2. Il valore della retribuzione di posizione di parte variabile è normalmente fissato nella percentuale minima, fatta salva la possibilità di aumentare la percentuale, all'interno del range fissato nella fascia, con provvedimento del Direttore generale sulla base di modifiche organizzative che dovessero aumentare le competenze/attività/procedimenti in capo all'area di riferimento.

3. La percentuale di retribuzione fissata per la posizione di Direttore generale vicario, remunera anche la direzione di un'area dirigenziale.

4. A decorrere dall'anno 2021 verrà definita una nuova graduazione delle posizioni dirigenziali, previo confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a) del CCNL Area Istruzione e Ricerca dell'8/07/2019, tenendo conto di uno o più dei seguenti elementi:

- a) complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;
- b) livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;
- c) competenze professionali richieste.

Art. 4 - Retribuzione di risultato

1. L'importo annuo individuale della componente di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20 per cento del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.
2. La percentuale di risultato Pmax è pari al 30 per cento della retribuzione di posizione ed è valorizzata sulla base dei risultati finali effettivamente conseguiti secondo i parametri disposti nel SMVP
3. Nei limiti delle risorse disponibili del Fondo, previa valutazione positiva dei risultati ottenuti e dei comportamenti assunti da ciascun dirigente, le Parti, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, stabiliscono, in conformità alle disposizioni dell'art. 50 del CCNL del 8 luglio 2019, i seguenti criteri di determinazione della retribuzione di risultato, che garantiscono un'adeguata e sostanziale differenziazione degli importi.

4. Di seguito si dettagliano i livelli di valutazione:

Tabella 2

Livello	RISULTATO FINALE	Calcolo della % di trattamento accessorio collegato ai risultati del dirigente
1	fino a 69,99	0
2	da 70 a 94,99	RISULTATO FINALE % * Pmax
3	da 95 a 100	Pmax

5. La procedura e i criteri per la valutazione dei dirigenti sono definiti nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.

6. Per l'anno 2020, si applica quanto previsto dal SMVP anno 2020, considerando PMax uguale al 30% della retribuzione di posizione.

7. A decorrere dal 2020¹, al 20% dei dirigenti che consegue la valutazione più elevata è corrisposta una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato.

8. Qualora le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato per l'anno di riferimento dovessero risultare insufficienti a consentire il riconoscimento della quota percentuale prevista a titolo di retribuzione di risultato per i singoli livelli di valutazione, le somme effettivamente riconosciute saranno proporzionalmente ridotte.

9. Ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL Area dirigenza Università del 28/07/2010, le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

¹ Tale decorrenza si intende riferita a partire dalla retribuzione di risultato relativa al 2020.

Art. 5 - Incarichi aggiuntivi

1. Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dall'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività (art. 52 comma 2 CCNL 05.03.08 comma 2).
2. Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo rientrano nell'ambito di applicazione del comma precedente e pertanto non sono oggetto di ulteriore remunerazione.
3. Ai sensi dell'art. 26 comma 3 del CCNL del 05.03.08, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio su designazione dell'Ateneo i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. Ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 6 - Incarichi ad *interim*

1. Nel caso di dirigente titolare di incarico e assente con diritto alla conservazione del posto e nel caso di vacanza di posto in organico, la reggenza dell'ufficio può essere affidata a un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim* secondo quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 05.03.2008.
2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.
3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito e comunque nei limiti della disponibilità del fondo.

Art. 7 - Disposizioni finali

1. Per tutte le materie di cui all'art. 7 del CCNL del 8 luglio 2019 non disciplinate nel presente accordo, si rinvia a successivi e specifici accordi.
2. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.

Art. 8 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Letto, approvato e sottoscritto.

PER L'AMMINISTRAZIONE:

IL RETTORE ____firmato____

IL DIRETTORE GENERALE _____firmato_____

PER LE OO.SS.:

FLC-C.G.I.L _____ firmato _____

C.I.S.L. Scuola _____ firmato _____

Federazione U.I.L. -Scuola RUA _____ firmato _____

S.N.A.L.S. CONFSAL _____ firmato _____