



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,

Alla 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, categorie B, C e D ed EP – anno 2023, 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, categorie B, C, D ed EP – anno 2023*, si sottopongono alla cortese attenzione del Collegio le relative relazione illustrativa e relazione 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, categorie B, C, D ed EP – anno 2023.

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, categorie B, C, D ed EP – anno 2023.

ALLEGATO 3: IPOTESI DI CCI PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO ANNO 2023, sottoscritto il giorno 24/10/2023.

Confidando che le presenti relazioni illustrino compiutamente l'ipotesi di CCI – anno 2023, nonché le modalità di costituzione del Fondo e quanto altro richiesto dagli schemi ministeriali, si richiede il parere obbligatorio di cui all'art. 7, comma 8, del CCNL 19.04.2018 e si resta a disposizione per qualunque ulteriore chiarimento necessario.

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

Il Direttore generale
Emanuele Fidora

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

ALLEGATO 1

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D ed EP - anno 2023

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	24/10/2023
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 - 31/12/2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof.ssa Lara Lazzeroni (delega del Rettore alle relazioni sindacali) Dott. Emanuele Fidora (Direttore generale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU FLC CGIL CISL Scuola Confederazione UIL SCUOLA - RUA SNALS CONFISAL GILDA UNAMS Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU FLC CGIL CISL Scuola Confederazione UIL SCUOLA - RUA SNALS CONFISAL GILDA UNAMS
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena appartenente alle categorie B, C, D ed EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri per la ripartizione del Fondo art. 63 del CCNL vigente; b) criteri generali per la corresponsione delle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D; c) criteri generali in materia di performance organizzativa e individuale; d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità; e) disposizioni relative all'indennità mensile accessoria (IMA); d) criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati del personale di Cat. EP; f) criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori rinviati da specifiche leggi alla contrattazione integrativa.

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>I Fondi risorse decentrate – cat. B, C e D, art. 63 e art 65 del CCNL vigente, anno 2023, del personale di cat. B, C e D e del personale di cat. EP sono certificati in via presuntiva dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 11/2023 del 21/09/2023.</p> <p>Non ci sono rilievi.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il <i>Piano integrato della Performance 2023-2025</i> 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 24.03.2023, unitamente al <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i> (allegato al Piano stesso).</p> <p>La <i>Relazione sulla Performance 2022</i> è stata approvata dal Consiglio di amministrazione il 09/06/2023 e validata dal Nucleo di valutazione dell'Ateneo il 16/06/2023.</p>
Eventuali osservazioni.		

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

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.

1. PREMESSA

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, dell'art. 7 e dell'art. 42 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018, ha avviato una contrattazione integrativa finalizzata a definire i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP – anno 2023. L'ipotesi di CCI è stata sottoscritta in data 24/10/2023 dalla delegazione di Parte pubblica, rappresentata dal Rettore e dal Direttore Generale, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria di Ateneo e da tutte le seguenti Rappresentanze sindacali: FLC-CGIL, CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFALS, Federazione 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 di cat. B, C e D, 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 di cat. 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'1/1/2023.

2. LE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DEL CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

Il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca vigente, sottoscritto in data 19.04.2018, all'art. 42, "Soggetti e materie di relazioni sindacali", definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa.

In particolare l'art. 42, al comma 3, lett. a) e k), stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa, tra gli altri, i criteri di ripartizione del Fondo art 63 CCNL tra le diverse modalità di utilizzo e i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale di cat. EP a valere sul Fondo art. 65 CCNL vigente.

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Le disposizioni contrattuali del CCNL vigente in materia di utilizzo del “Fondo risorse decentrate per le categoria B, C e D” - definite nello specifico dall’art. 64 – prevedono, al comma 1¹, che siano rese **indisponibili** alla contrattazione le risorse destinate agli **incarichi** al personale della categoria D relative all’annualità precedente² e all’Indennità mensile di Ateneo - IMA.

3. LA DETERMINAZIONE DEL FONDO UTILIZZABILE PER LA CONTRATTAZIONE - CAT. B,C E D

Il Fondo disponibile risorse decentrate cat. B, C e D per l’anno 2023 è stato oggetto di certificazione in via presuntiva dal Collegio nella seduta del 21/09/2023 per un importo pari a **€ 1.091.981,24, 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. 165/2001³, è stata disposta la quota di recupero del trattamento accessorio indebitamente erogato, calcolata applicando al Fondo disponibile 2023 una riduzione per un importo di € 222.407,00, lordo dipendente⁴.

Il Fondo disponibile preventivo art. 63 CCNL - anno 2023, al netto del recupero MEF, risulta quindi determinato in **€ 869.574,24**, lordo lavoratore (1.091.981,24 – 222.407,00), pari a € 1.153.925,02 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 2022** pari a **€ 18.748,89**;
- delle **economie** scaturenti dall’utilizzo delle risorse **del Fondo per il trattamento economico accessorio** del personale B, C e D – **anno 2021**, pari a **€ 38.207,70**;
- degli importi determinati 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 2022** e a **€ 52.670 per l’anno 2023**;

¹ Art. 64 comma 1 CCNL 19.4.18: *Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all’annualità precedente ed alla indennità di cui al comma 5.*

² È stata intesa per “annualità precedente”, l’annualità 2019 (si precisa che trattasi di un valore coincidente con il valore delle risorse destinate alle responsabilità per personale di cat. D dell’annualità precedente all’entrata in vigore del CCNL Comparto Istruzione e Risorsa del 19.04.2018).

³ 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.*

⁴ Cfr. nota Prot n. 177172 del 16/10/2020 e nota Prot n. 185708 del 04/11/2020.

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



- del residuo welfare 2022 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 **€ 17.560,34**.

Il Fondo presuntivo utilizzabile per l'anno 2023 è risultato pari a **€ 1.049.431,17**, lordo lavoratore, come illustrato nella seguente tabella 1.

Tabella 1

Fondo art. 63 CCNL anno 2023 (valori lordo lavoratore)		
A	Fondo disponibile 2023 al netto del recupero MEF	869.574,24
B	Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.– Lavoro straordinario anno 2022	18.748,89
C	Economie Fondo art 63 – CCNL 19.4.2018– Anno 2021	38.207,70
D	Art. 119 nuovo CCNL - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza anno 2022 e anno 2023	105.340
E	Risorse welfare 2022 non utilizzate e con destinazione vincolata (nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale CdR n. 1/2022)	17.560,34
F	Fondo utilizzabile - Anno 2023 - Lordo Lavoratore(A+B+C+D+E)	1.049.431,17

Le risorse ulteriori derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale ammontano ad **€ 89.033,93** per incentivi funzioni tecniche e a **€ 20.000,00** per liquidazione delle sentenze favorevoli all'ente.

L'ammontare complessivo del Fondo utilizzabile - anno 2023 è costituito da risorse fisse per un importo di € 869.574,24 e da risorse variabili pari a € 162.296,59 come rappresentato nella seguente tabella 2.

Tabella 2

Risorse FISSE Fondo art 63 CCNL - anno 2023	
Fondo disponibile 2023 (ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	1.091.981,24
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
A - Totale Risorse fisse	869.574,24
Risorse VARIABILI del Fondo art. 63 CCNL - anno 2023	
Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.2008 – Lavoro straordinario - anno 2022	18.748,89
Economie residue Fondo art. 63 del CCNL 19.04.18 – anno 2021	38.207,70

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



Art. 119 nuovo CCNL - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza anno 2022 e anno 2023	105.340
B - Totale Risorse variabili	162.296,59
Totale risorse fisse + risorse variabili (A+B)	1.031.870,83
C - Ulteriori risorse variabili derivanti dal Residuo welfare 2022 con destinazione vincolata (nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale CdR n. 1/2022)	17.560,34
Totale Fondo 2023 (importo presunto) A+B+C	1.049.431,17

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 2023 (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	89.033,93
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014) - valore presuntivo - anno 2023	20.000,00
C - Totale Ulteriori Risorse anno 2023	109.033,93

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 **€ 1.158.465,10 lordo lavoratore** come esplicitato nelle precedenti tabelle (1.031.870,83 + 17.560,34 + 109.033,93), pari a **€ 1.537.283,19 lordo ente**.

4. I CONTENUTI DEL CCI

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 64 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.

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

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



Tabella n. 4 - Utilizzo del Fondo ex art. 64 CCNL 19.04.2018 – cat. B, C e D

Indennità di responsabilità – FUORI CONTRATTAZIONE	190.000
Indennità accessoria mensile “minima” – IMA – FUORI CONTRATTAZIONE	153.712
Risorse destinate a PEO 2023	230.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D	108.500
Premi correlati alla performance organizzativa	49.000
Premi correlati alla performance individuale	5.000
Incremento IMA superiore al minimo (oltre € 153.712)	266.638,95
Welfare integrativo (17.560,34 + 34.019,88) ⁵	46.580,22
TOTALE utilizzo Fondo	1.049.431,17

Il CCI prevede inoltre, all’art. 3 – bis, la destinazione delle risorse del **Fondo Comune di Ateneo** dell’anno 2023, ammontante ad **€ 245.247,46 lordo lavoratore**, a favore del personale di categoria B, C e D, 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 15%, pari a **€ 36.787,12** lordo lavoratore e la performance organizzativa nella misura del 10%, pari a **€ 24.524,75** lordo lavoratore;
- la responsabilità di posizioni organizzative nella misura del 55%, pari a **€ 134.886,10** lordo lavoratore⁶;
- l’attuazione di specifici progetti finalizzati all’efficientamento delle procedure e al miglioramento dei servizi nella misura del 20%, pari a **€ 49.049,49** lordo lavoratore.

Nell’ambito delle risorse di cui al Fondo ex art. 3-bis, le eventuali somme non spese relative all’indennità di responsabilità e alle indennità per progetti e incentivazione del personale saranno destinate ad incrementare il valore delle indennità di performance organizzativa.

In considerazione della consistenza del Fondo del personale di categoria Elevate Professionalità – EP dell’anno 2023, le Parti concordano di non destinare ad esso alcuna quota del Fondo di cui al presente articolo.

⁵ Tale importo va ad aggiungersi agli ulteriori € 58.300 stanziati in sede di budget 2023 a favore del welfare (rif. nota prot. n. 190531 del 27/10/2021, pag. 15).

⁶ 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

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

5. DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO EX ART. 64 CCNL 19.04.2018 E DEL FONDO COMUNE DI ATENEO 2023

Ai sensi dell'art. 64, 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. del 29 aprile 2022.

Il CCI prevede che i **premi correlati alla performance organizzativa** siano erogati al personale di categoria B, C, D che abbia conseguito un risultato, dato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura (ROS), almeno pari al 50%. Per il personale di categoria B, 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. Per il personale assegnato al settore ricerca dei dipartimenti, il personale stesso verrà valutato dal Direttore del Dipartimento in collaborazione con il referente scientifico di riferimento, sulla base dei seguenti parametri previsti dal SMVP di Ateneo:

- attuazione di piani e programmi (grado di attuazione nel rispetto delle fasi/tempi/risorse previsti);
- sviluppo delle relazioni con gli stakeholders interni;
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi.

I premi correlati alla **performance individuale** saranno erogati al personale di categoria B, C e D 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. 20 del CCNL vigente⁷, che prevede una maggiorazione dei premi individuali. Tale maggiorazione sarà erogata al personale in ragione del risultato dei comportamenti (RC) di cui al paragrafo 6 del 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. 20 del CCNL vigente,

⁷ Art. 20 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.

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.

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, **il 5% del personale in servizio nell'anno 2023 al netto dei titolari di posizione organizzativa e di funzione specialistica.**

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 6 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 al 5% del personale che ha ottenuto il punteggio più elevato verrà corrisposta una maggiorazione del 30%. Al personale di cat. D titolare di posizione organizzativa si applica il SMVP ed è escluso dall'erogazione degli istituti di cui all'art. 6 del CCI in quanto destinatario di una quota di indennità di responsabilità, di cui all'art. 7 dell'ipotesi di CCI, in relazione a criteri selettivi legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi e al raggiungimento degli obiettivi fissati dal SMVP.

È inoltre previsto che il personale di categoria B, C, D titolare di funzione specialistica sia escluso della maggiorazione dei premi.

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 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 di cat. D, di cui all'art. 64. lett. d) 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

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

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

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 e di responsabilità per il personale di cat. B, C e D di cui all'art. 91, comma 1 del CCNL 16.10.2008;
- 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 ai sensi dell'art. 42 c. 6 lett. f) del vigente CCNL "Istruzione e Ricerca";
- 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;
- indennità correlate allo svolgimento di particolari responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008 a favore del personale che assuma la responsabilità della realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni.

L'indennità mensile accessoria (IMA) erogata al personale di categoria B, C e D, 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. 64, comma 1, pari a **€ 266.638,95** lordo lavoratore.

L'ipotesi di CCI in esame prevede che il personale che abbia conseguito due o più progressioni economiche orizzontali nella categoria di appartenenza nel periodo dall'1/1/2015 al 31/12/2023 fruisca dell'IMA superiore al minimo in misura pari al 50% di quanto spettante al resto del personale.

Infine si prevede che, al personale che abbia percepito nel corso dell'anno 2022 la cifra individuale di € 517 a titolo di indennità per funzione specialistica, compensi per attività in conto terzi, incentivi di cui all'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, compensi professionali per gli avvocati, incentivi per la premialità di cui al Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la Premialità

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

e incentivi relativi alla partecipazione ai progetti PNRR, l'IMA superiore al minimo venga corrisposta per una cifra che viene decurtata, rispetto a quella spettante al resto del personale, per la parte eccedente i 517 euro.

Si fa presente che l'ipotesi di CCI è rispettosa dell'art. 64, comma 3⁸, 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 cat. B, C e D, la parte prevalente delle risorse variabili del Fondo per il trattamento accessorio (€ 49.000 [performance organizzativa] + € 5.000 [performance individuale] + € 108.500 [indennità condizioni di lavoro] = € 162.500 su un totale di risorse variabili di € 162.296,59) e, specificamente, ai premi relativi alla performance organizzativa, almeno il 30% di tali risorse (€ 49.000 pari a più del 30% di € 162.296,59).

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 di categoria B, C e D dell'anno 2025. In caso di insufficienza di risorse destinate all'applicazione degli istituti si attingerà alle risorse relativa all'istituto della performance.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 64 del CCNL vigente, comma 2, lett. e), sono state inoltre destinate alle **progressioni economiche**, 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 di carriera, si evidenzia che le progressioni economiche orizzontali sono state disciplinate con il CCI relativo alla determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena, sottoscritto il 27 dicembre 2021. In particolare la selezione viene effettuata utilizzando in tutto o in parte i seguenti indicatori previsti nei CCNLL di Comparto in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie (B, C, D e EP): a) formazione certificata e pertinente e Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa; b) Qualità delle prestazioni individuali; c) Anzianità di servizio; d) Titoli culturali e professionali.

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 criteri per la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.

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.

⁸ Art. 64, comma 3, CCNL vigente: La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse.



6. LA DETERMINAZIONE DEL FONDO UTILIZZABILE PER LA CONTRATTAZIONE- CAT. EP

Il Fondo preventivo art. 65 CCNL vigente è stato certificato in via presuntiva dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 21/09/2023 con verbale n. 11/2023.

Il Fondo disponibile è pari a € 279.717,82 lordo lavoratore.

Le risorse variabili consistono:

- nella quota relativa ai ratei dei differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite dal personale ed il valore iniziale della posizione economica di primo inquadramento dei cessati dal servizio nell'anno 2022 e ratei della Retribuzione Integrativa di Ateneo – RIA dei cessati dal servizio nell'anno 2022 per € 9.486,13;
- delle economie scaturenti dall'utilizzo delle risorse del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale EP – anno 2021, pari a € 3.261,77;
- degli importi determinati 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 2022 e a € 2.530 per l'anno 2023.

Come riepilogato nella successiva tabella 4, l'ammontare del Fondo per la cat. EP è pari a € 297.525,72 a cui si sommano le ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo pari complessivamente a € 78.364.

Tabella n. 4 - Fondo preventivo certificato – anno 2023, cat. EP

Risorse FISSE Fondo art 65 CCNL - anno 2023	
Risorse fisse – Fondo EP	279.717,82
A - Totale Risorse fisse	279.717,82
Risorse VARIABILI Fondo art. 65 CCNL - anno 2023	
Rateo RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità) dei cessati 2022	702,83
Rateo Differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite dal personale ed il valore iniziale della posizione economica di primo inquadramento dei cessati dal servizio nell'anno 2022	8.783,30
Residui risorse decentrate Fondo EP anno 2021	3.261,77

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



Applicazione art. 1, c. 604, L. 234/2021 - integrazione dello 0,22% del monte salari 2018 - Anno 2022 e 2023	5.060
B - Totale Risorse variabili	17.807,90
Totale Fondo 2023 (importo presunto) A+B	297.525,72
Risorse VINCOLATE	
Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo	
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2023 (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	68.364,06
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo_ anno 2023	10.000
C - Totale ulteriori Risorse a destinazione vincolata - anno 2023	78.364,06
TOTALE FONDO EP 2023	375.889,78

La seguente tabella 5 illustra la ripartizione del Fondo EP secondo quanto previsto dall'art. 66, comma 1, lett. a) e b):

Tabella 5 - Utilizzo del Fondo art. 66 CCNL 19.04.2018 cat. EP

Retribuzione di posizione (parte fissa per tutto il personale di cat. EP + parte variabile per il personale di cat. EP titolare di incarico)	222.525,72
Retribuzione di risultato per il personale di cat. EP titolare di incarico (max 30% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa e parte variabile, per il personale di cat. EP titolare di incarichi tenendo conto delle pesature)	64.000
PEO 2023	11.000
TOTALE utilizzo Fondo EP – anno 2023	297.525,72

Tabella 6 – Risorse a destinazione vincolata - cat. 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. 113 D. Lgs. 50/2016)	68.364,06

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo	10.000
C - Totale ulteriori risorse anno 2023	78.364,06
Totale Fondo disponibile 2023 (A+B+C)	375.889,78

Limitatamente all'anno 2023, tenendo conto delle disponibilità del Fondo del personale EP, vengono stabiliti i seguenti valori dell'indennità di posizione – parte variabile:

- I fascia (€ 10.901,00)
- II fascia (€ 9.401,00)
- III fascia (€ 8.401,00)
- IV fascia (€ 6.401,00).

I criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati relativi al personale EP, ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. k) 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:

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 orizzontali per l'anno 2023 per un importo di € **11.000,00**.

La sezione III disciplina il welfare integrativo. A tale riguardo l'importo complessivo disponibile per l'anno 2023 ammonta a € **104.880,22**, di cui € 46.580,22 derivanti dall'utilizzo di quota parte del Fondo 2023 di

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

cui all'art. 63⁹ e € 58.300 derivanti dallo specifico stanziamento a titolo di welfare previsto nel budget di Ateneo 2023 in conformità all'art. 67 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018 "Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica"¹⁰.

Il welfare integrativo è destinato a tutto il personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D, EP e CEL, compreso il personale universitario in convenzione con l'AOUS equiparato al Comparto SSN, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

In particolare le Parti hanno concordato di destinare per l'anno 2023 a iniziative di welfare le seguenti prestazioni previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR e coerenti con quelli previsti dall'art. 67 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 2023 la somma pro capite è fissata come di seguito indicato:

QUOTA A): € 295 a favore del personale fragile, identificato come tale a seguito di visita medica del medico competente di Ateneo o che si trovi in condizione di handicap grave di cui alla L. 104/92 ed abbia riconosciuta la fragilità, che svolge l'attività lavorativa esclusivamente in modalità agile senza possibilità di alternare l'attività di lavoro agile alla presenza in servizio, stante i rischi alla loro salute relativi al contagio da COVID-19. Tale categoria di personale ha diritto al beneficio in quota parte rispetto al periodo di riconoscimento della fragilità con contestuale svolgimento del lavoro agile in via esclusiva.

QUOTA B): € 131 a favore del personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato indicato nell'art. 14, comma 2, ad eccezione dei Collaboratori ed esperti linguistici e del personale convenzionato con l'AOUS.

QUOTA C): € 75 a favore dei Collaboratori ed esperti linguistici e del personale convenzionato con l'AOUS.

⁹ Ex 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.

¹⁰ Art. 67, comma 1, CCNL 19/04/2008. Le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, 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 **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 utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65.

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Al fine di fruire delle spese rimborsabili ed in pagamento da parte del datore di lavoro il personale dovrà presentare apposita richiesta, allegando la documentazione a riprova della spesa effettuata, indicando i dati del familiare a cui la spesa si riferisce.

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. 42, comma 3 let. g) 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 è pari a € 20.000 lordo dipendente per il personale di categoria B, C e D e a € 10.000 lordo dipendente per il personale di cat. EP.

Si evidenzia infine che, l'Ipotesi di CCI in esame stabilisce i criteri per la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii. Gli importi previsti per tale istituto sono pari a € 89.033,93 e a € 68.364,06 lordo dipendente per il personale di categoria EP.

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



ALLEGATO 2

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEI FONDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2022 AI SENSI DELL'ARTICOLO 63 DEL CCNL DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA DEL 19.04.2018 – cat. B, C e D

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 63 del CCNL.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Comparto Istruzione e Ricerca - Personale non dirigente	Lordo lavoratore
Fondo risorse decentrate per le cat. B, C e D – anno 2023 (valori presuntivi)	
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Art. 63, c. 1 CCNL 16-18 – Unico importo consolidato – anno 2017	1.534.465,06
Art. 63, comma 2, let. a) CCNL 16-18 Ria personale B, C e D cessato in misura intera 2017-2022	87.857,95
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 2017-2022	602.387,05
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 B, C e D	2.279.455,88

Comparto Istruzione e Ricerca - Personale non dirigente	Lordo lavoratore
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato cat. EP – anno 2023 (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 2017-2022	11.058,39
Art 65 c 2 L D Ccnl 16-18 –Diff stip EP cess mis intera 2017-2022	82.949,69
Art. 63, comma 2 let. f) CCNL 16-18 0.1% monte salari EP 2015	1.272,17
Totale risorse fisse Fondo EP	383.276,34

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



Sezione II – Risorse variabili utilizzate per la costituzione del Fondo costituito¹¹

Risorse variabili personale B, C e D – anno 2023	Lordo lavoratore
Art 63 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens resid RATEO 2022	5.060,30
Art 63 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 – Differenziali stip BCD cess RATEO 2022	67.724,95
Art 63 c 3 Lett. E Ccnl 16-18 - Risp straord cons anno prec 2022	18.748,89
Art 64 c 6 Ccnl 16-18 - Risorse non utilizzate anni preced (2021)	38.207,70
Art. 119 Ipotesi CCNL 14/07/2023 - art. 1 , c. 604, l. 234/2021 - competenza 2022 e 2023	105.340,00
Economie risorse welfare anno 2022 - rif. nota prot. 64915 del 30/03/2023 e nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale n. 1/2022 CdR	17.560,34
Totale risorse variabili	252.642,18
Art 9 L 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	20.000,00
Art 113 D. Lgs. 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	89.033,93
Totale Risorse variabili Fondo B, C e D	361.676,11

Risorse variabili personale EP – anno 2023	Lordo lavoratore
Art 65 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens resid rateo 2022	702,83
Art 65 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 – Differenziali stip EP cess rateo 2022	8.783,30
Art 66 c 4 Ccnl 16-18 - Risorse non utilizzate anni preced (2021)	3.261,77
Art. 119 Ipotesi CCNL 14/07/2023 - art. 1 , c. 604, l. 234/2021 - competenza 2022 e 2023	5.060,00
Totale risorse variabili	17.807,90
Art 9 L. 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	10.000
Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	68.364,06
Totale Risorse variabili Fondo EP	96.171,96

¹¹ 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

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

**Sezione III –
Decurtazioni del Fondo cat. B, C e D**

Decurtazioni Fondo B, C e D anno 2023	Lordo lavoratore
Art 88 c 4 Ccnl 06-09 - Dec per progr econom orizzontali BCD anni 2017-2022	748.274,88
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	62.489,87
Art 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup.	222.407,00
Totale decurtazioni	1.482.666,89

Decurtazioni del Fondo cat. EP

Decurtazioni Fondo EP anno 2023	Lordo lavoratore
Art. 88, comma 4 ccnl 2006-2009 - Dec per progr econom orizzontali EP anni 2017-2022	31.597,98
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	15.353,02
Totale decurtazioni	103.558,52

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

Fondo B, C e D - anno 2023	Lordo lavoratore
a) Totale Risorse Fisse al lordo delle decurtazioni	2.279.455,88
b) Totale decurtazioni	-1.482.666,89
Risorse fisse	796.788,99
c) Totale risorse variabili al lordo delle decurtazioni (RATEI RIA + RATEI differenziali 2022 + economie Fondo anni precedenti + economia fondo lavoro straord 2022 + quota art. 1 , c. 604, l. 234/2021)	252.642,18
Totale risorse Fondo 2023 (a+b-c)	1.049.431,17
Ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge (81.557,13+7.476,80+20.000)	109.033,93

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipecc.it



Fondo EP - anno 2023	Lordo lavoratore
a) Totale Risorse Fisse al lordo delle decurtazioni	383.276,34
b) Totale decurtazioni	-103.558,52
Risorse fisse	279.717,82
c) risorse variabili al lordo delle decurtazioni (economie Fondo anno 2021 + quota art. 1 , c. 604, l. 234/2021)	17.807,90
Totale risorse Fondo 2023 (a+b-c)	297.525,72
Ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge (68.364,06+10.000)	78.364,06

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

Costo peo a bilancio cat. B, C e D	Lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio cat. B, C e D 2023	1.808.344,46
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo cat. B, C e D	1.808.344,46

Costo peo a bilancio cat. EP	Lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio cat. EP 2023	77.598,66
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo cat. EP	77.598,66

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.

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipecc.it



Cat. B, C e D	
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 € **705.719,17** il personale di cat. B, C e D oltre agli importi destinati alla liquidazione sentenze favorevoli all'ente e agli incentivi per funzioni tecniche.

Totale Fondo 2023 (importo presunto)	1.049.431,17
Totale risorse non disponibili alla contrattazione	-343.712
Totale Fondo 2023 contrattabile residuo (lordo lavoratore)	705.719,17
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo anno 2023	20.000
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2023 (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	89.033,93
Totale Fondo contrattabile – anno 2023	814.753,10

e ne determina la seguente destinazione:

Istituti contrattuali Fondo art. 64 CCNL 19/4/2018	
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B; C e D	108.500
Premi correlati alla performance organizzativa	49.000
Premi correlati alla performance individuale	5.000
IMA contrattata (oltre € 153.712 non contrattabile)	266.638,95
PEO 2023	230.000

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



Welfare	46.580,22
Totale utilizzo Fondo contrattato	705.719,17
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014) - valore presuntivo anno 2023	20.000
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2023 (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	89.033,93
Totale utilizzo	814.753,10

Con riferimento al Fondo ex art. 66 CCNL 2016-2018 le indennità di posizione e di risultato sono regolate dall'art. 76 CCNL e dal Sistema di misurazione e valutazione.

Cart. EP	
Indennità di posizione	222.525,72
Indennità di risultato	64.000
PEO 2023	11.000
Totale risorse non disponibili (lordo lavoratore)	297.525,72

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 la cat. 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. 63 CCNL - cat. B, C e D

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	705.719,17
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare:	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c)	1.049.431,17
e) Quota relativa ad incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	89.033,93

Fondo art. 65 CCNL - cat. 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	297.525,72
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare:	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c)	297.525,72
e) Quota relativa ad incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	78.364,06

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Fondo art. 63 cat. B, C e D	lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio 2023 cat. B, C e D	1.808.344,46
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	1.808.344,46



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Fondo art. 65 cat. EP	lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio 2023 cat. B, C e D	77.598,66
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	77.598,66

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 B, C e D** aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, si evidenzia che, dato l'ammontare delle risorse di natura fissa (euro 869.574,24, cfr. Tabella 2, pag. 6), sono utili per finanziare:

- l'istituto della PEO pari a euro 230.000
- gli istituti sottratti alla contrattazione pari a euro 343.712
- l'IMA superiore al minimo pari a euro 266.638,95
- quota parte delle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale pari a euro 29.223,29.

Le risorse variabili (euro 162.296,59 cfr. tabella 2, pag. 7) finanziano per la quasi totalità gli istituti relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale (euro 108.500) e i premi correlati alla performance (euro 49.000 + euro 5.000).

Con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del **Fondo EP** aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, pari a € 279.717,82 si evidenzia che tali risorse sono utilizzate per un importo pari a € 222.525,72 per la remunerazione della retribuzione di posizione, fissa e variabile, e per finanziare le progressioni economiche orizzontali per un importo di € 11.000; la copertura della retribuzione di risultato (€ 64.000) 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 le cat. B, C e D e alle PEO. Con riferimento al personale di cat. EP, il principio di selettività riguarda gli incentivi economici correlati ai risultati raggiunti e le PEO.

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. 20 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 orizzontali):

Con riferimento al rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera, si evidenzia che le progressioni economiche orizzontali sono state disciplinate con il CCI relativo alla determinazione dei

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena, sottoscritto il 27 dicembre 2021.

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 4 categorie (B, C, D e EP): a) formazione certificata e pertinente e Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa; b) Qualità delle prestazioni individuali; c) Anzianità di servizio; d) Titoli culturali e professionali.

Il CCI destina alle progressioni economiche B, C, D la cifra complessiva di 230.000 euro e per quelle EP la cifra complessiva di 11.000,00 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 19.4.2018	Differenza 2023-2022
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	2022	2023	
	(€)	(€)	(€)
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	79.665	87.858	8.193
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	495.998	602.387	106.389
Art. 63, c 2 Lett E Ccnl 16-18 0,1% monte salari 2015	23.824	23.824	0
Totale Risorse fisse	2.164.874	2.279.456	114.582
Risorse variabili			0
Art 43 L. 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.	0	0	0
Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	60.765	89.034	28.269
Art 9 L. 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	20.000	20.000	0
Art. 63, c 3 L C Ccnl 16-18 Altre spec. disp. di legge	161.683	0	-161.683

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Art 63 c 3 Lett D Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens resid	5.691	5.060	-631
Art 63 c 3 Lett D Ccnl 16-18 - Diff stip BCD cess rateo	77.822	67.725	-10.097
Art 63 c 3 Lett E Ccnl 16-18 - Risp straord cons anno prec	29.866	18.749	-11.117
Art 64 c 6 Ccnl 16-18 - Risorse non utilizzate anno preced	29.723	38.208	8.485
Art. 119 nuovo CCNL - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza 2022	0	105.340	105.340
Economie risorse welfare anno 2022 - rif. nota prot. 64915 del 30/03/2023 e nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale n. 1/2022 CdR	0	17.560	17.560
Totale Risorse variabili	385.550	361.676	-23.874
Decurtazioni			
Art 88 c 4 Ccnl 06-09 - Dec per progr econom orizzontali BCD	568.129	748.275	180.146
E 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	160.901	62.490	-98.411
Art 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup.	222.407	222.407	0
Totale Decurtazioni	1.400.932	1.482.667	81.735
Totale Fondo BCD	1.149.492	1.158.465	8.973
Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo BCD			
Differenziali stipendiali a carico bilancio - Risorse BCD	1.793.540	1.808.344	14.804
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 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

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Art 65 c 2 L A Ccnl 16-18 - RIA pers. BCD cessato mis intera	10.051	11.058	1.007
Art 65 c 2 L E Ccnl 16-18 - Diff stip BCD cess anno prec	68.526	82.950	14.424
Art.65 L F Ccnl 16-18 0,1% monte salari 2015	1.272	1.272	0
Totale Risorse fisse	367.845	383.276	15.431
Risorse variabili			
Art 43 L 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.			
Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	45.600	68.364	22.764
Art 9 L 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	10.000	10.000	0
Art. 63, c 3 L C Ccnl 16-18 Altre spec. disp. di legge	5.000	0	-5.000
Art 65 c 3 L D Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens res	1.072	703	-369
Art 65 c 3 L D Ccnl 16-18 - Diff stip EP cess rateo	14.835	8.783	-6.052
Art. 66 c 4 Ccnl 16-18 – Risorse non utilizzate anno precedente	0	3.262	3.262
Art. 119 Ipotesi CCNL 14/07/2023 - art. 1, c. 604, l. 234/2021 - competenza 2022 e 2023	0	5.060	5.060
Totale Risorse variabili	76.507	96.172	19.665
Decurtazioni			
Art. 88 c 4 Ccnl 06-09 – Decurtazione per progr econom orizzontali EP 2021	25.037	31.598	6.561
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	8.261	15.353	7.092
Totale Decurtazioni	89.906	103.559	13.653
Totale Fondo posizione e risultato EP	354.446	375.889	21.443
Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo EP			

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipecc.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			
Differenziali stipendiali a carico bilancio - Risorse EP	85.674	77.599	-8.075
Totale Risorse complessive	3.376.854	3.420.297	43.443

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 programmatoria della gestione

A seguito della predisposizione degli atti previsionali per il Budget autorizzatorio per l'anno 2023 (prot. n. 218177 del 25/10/2022), è stata richiesta l'iscrizione dei Fondi art. 63 e art. 65 del CCNL in via presuntiva. Con nota prot. n. 172242 del 14/09/2023 è stata richiesta la pre-certificazione del Fondo preventivo 2023 per le risorse decentrate del personale di cat. B, C e D art. 63 CCNL 19.04.2018 con indicazione dettagliata della copertura di spesa relativa all'intero Fondo preventivo 2023 su specifiche voci di bilancio.

Con nota prot. n. 172238 del 14/09/2023 è stata richiesta la pre-certificazione del Fondo preventivo 2023 per le risorse decentrate del personale di cat. EP art. 65 CCNL 19.04.2018 con indicazione dettagliata della copertura di spesa relativa al Fondo preventivo 2023 su specifiche voci di bilancio.

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. 63 e 65 CCNL vigente dell'anno 2023, 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).

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

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 2023 art. 63 CCNL vigente¹² e dalla certificazione del Collegio dei Revisori (verbale n. 11/2023), il Fondo disponibile preventivo per l'anno 2023 ammonta a € 869.574,24 lordo lavoratore (€ 1.153.925,01 lordo datore; oneri pari al 32,7%) a cui è stata applicata una decurtazione di € 222.407 per recupero MEF.

Il Fondo utilizzabile comprensivo: a) delle economie dei Fondi anni precedenti; b) economie lavoro straordinario anno 2022; c) applicazione art.119 CCNL 2019-2021- art.1, c.604, l. 234/2021 – competenza anni 2022 e 2023; d) residuo welfare 2022 con destinazione vincolata; e) delle ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge ammonta a € 1.158.465,10 lordo lavoratore, pari a € 1.537.283,19 lordo datore (+32,7%).

Nella medesima relazione sono state specificate le coperture finanziarie e le relative voci COAN di Budget autorizzatorio per l'anno 2023.

Il Fondo disponibile preventivo per l'anno 2023 art. 65 CCNL vigente, ammonta a € 279.717,82 lordo lavoratore (€ 371.185,55 lordo datore; oneri pari al 32,7%). Il Fondo utilizzabile comprensivo delle risorse variabili (ratei rari e ratei differenziali, residui risorse decentrate Fondo EP anno 2021, applicazione art.119 CCNL 2019-2021- art.1, c.604, l. 234/2021 – competenza anni 2022 e 2023) e delle ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, ammonta a € 375.889,78, lordo lavoratore, pari a € 498.805,74 lordo datore (+32,7%), ed è stato certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 11/2023.

Nella nota di richiesta di certificazione del Fondo¹³ sono state specificate le coperture finanziarie e le relative voci COAN di Budget autorizzatorio per l'anno 2023.

Il Direttore generale
Emanuele Fidora

La Responsabile della Divisione personale tecnico amministrativo
Laura Goracci

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, categorie B, C, D ed EP – anno 2023.

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, categorie B, C, D ed EP – anno 2023.

Allegato 3: IPOTESI DI CCI PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO ANNO 2023, sottoscritta il giorno 24/10/2023.

¹² Confronta la nota prot. n.124367 del 16/06/2022 per il Fondo risorse decentrate delle cat. B, C e D.

¹³ Confronta la nota prot. n. 124391 del 16/06/2022 per il Fondo risorse decentrate della cat. EP.

Area del personale – Divisione personale tecnico amministrativo

Ufficio gestione risorse umane e relazioni sindacali
Banchi di Sotto 55, Siena

personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232401 • PEC rettore@pec.unisipec.it