



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 2022, 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 2022*, 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 2022.

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 2022.

ALLEGATO 3: IPOTESI DI CCI PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO ANNO 2022, sottoscritto il giorno 08/07/2022.

Confidando che le presenti relazioni illustrino compiutamente l'ipotesi di CCI – anno 2022, 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 2022

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	08/07/2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 - 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof. Francesco Frati (Rettore pro tempore) Dott. Emanuele Fidora (Direttore generale pro tempore) 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;

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

		f) criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori rinviati da specifiche leggi alla contrattazione integrativa.
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.	I Fondi risorse decentrate – cat. B, C e D, art. 63 e art 65 del CCNL vigente, anno 2022, 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. 10/2022 del 23/06/2022. Non ci sono rilievi.
	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 2022-2024</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 29.04.2022, unitamente al <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i> (allegato al Piano stesso). La <i>Relazione sulla Performance 2021</i> è stata approvata dal Consiglio di amministrazione il 24/06/2022 e validata dal Nucleo di valutazione dell'Ateneo il 27/06/2022.
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 2022. L'ipotesi di CCI è stata sottoscritta in data 08/07/2022 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'1/1/2022.

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 2022 è oggetto di certificato in via presuntiva dal Collegio nella seduta del 23/06/2022 per un importo pari a **€ 1.069.861,52, 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 2022 una riduzione per un importo di € 222.407,00, lordo dipendente⁴.

Il Fondo disponibile preventivo art. 63 CCNL - anno 2022, al netto del recupero MEF, risulta quindi determinato in **€ 847.454,52**, lordo lavoratore (1.069.861,52 – 222.407,00), pari a € 1.124.572,15 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 2021** pari a **€ 29.865,92**;
- delle **economie** scaturenti dall’utilizzo delle risorse **del Fondo per il trattamento economico accessorio** del personale B, C e D – **anno 2020**, pari a **€ 29.723,42**;
- della quota parte del **conto terzi** – **anno 2021** per un importo di **€ 161.683,40** lordo lavoratore;

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 puo’ 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.



- del residuo welfare 2021 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 **€ 37.000,97**.

Il Fondo presuntivo utilizzabile per l'anno 2021 è risultato pari a **€ 1.105.728,23**, lordo lavoratore, come illustrato nella seguente tabella 1.

Tabella 1

Fondo art. 63 CCNL anno 2022 (valori lordo lavoratore)		
A	Fondo disponibile 2022 al netto del recupero MEF	847.454,00
B	Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.– Lavoro straordinario anno 2021	29.865,92
C	Economie Fondo art 63 – CCNL 19.4.2018– Anno 2020	29.723,42
D	Quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi - 2021	161.683,40
E	Risorse welfare 2021 non utilizzate e con destinazione vincolata (nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale CdR n. 1/2022)	37.000,97
F	Fondo utilizzabile - Anno 2022 - Lordo Lavoratore(A+B+C+D+E)	1.105.728,23

Le risorse ulteriori derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale ammontano ad **€ 60.764,62** per incentivi funzioni tecniche e a **€ 20.000,00** per liquidazione delle sentenze favorevoli all'ente.

L'ammontare complessivo del Fondo utilizzabile - anno 2022 è costituito da risorse fisse per un importo di € 847.454,52 e da risorse variabili pari a € 221.272,74 come rappresentato nella seguente tabella 2 (si fa presente che le risorse variabili relative ai ratei differenziali e ai ratei RIA dell'anno 2021 sono state completamente assorbite dal taglio (pari a - € 160.900,51) subito dal Fondo per riconduzione al limite 2016 e pertanto non costituiscono risorse variabili dell'anno in corso – cfr. allegato 4).

Tabella 2

Risorse FISSE Fondo art 63 CCNL - anno 2022	
Fondo disponibile 2022 (ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	1.069.861,52
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	847.454,52

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



Risorse VARIABILI del Fondo art. 63 CCNL - anno 2022	
Economie Fondo ex art. 86 del CCNL 16.10.2008 – Lavoro straordinario - anno 2021	29.865,92
Economie residue Fondo art. 63 del CCNL 19.04.18– anno 2020	29.723,42
Quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi - 2021	161.683,40
B - Totale Risorse variabili	221.272,74
Totale risorse fisse + risorse variabili (A+B)	1.068.727,26
C - Ulteriori risorse variabili derivanti dal Residuo welfare 2021 con destinazione vincolata (nota prot. n. 18674 del 21/01/2022 e verbale CdR n. 1/2022)	37.000,97
Totale Fondo 2022 (importo presunto) A+B+C	1.105.728,23

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 2022 (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	60.764,62
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo - anno 2022	20.000,00
C - Totale Ulteriori Risorse anno 2022	80.764,62

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 **€ 1.186.492,85 lordo lavoratore** come esplicitato nelle precedenti tabelle (1.068.727,26 + 37.000,97+ 80.764,62), pari a **€ 1.574.476,01 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 – anno 2021. 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:

Tabella n. 4 - Utilizzo del Fondo 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 2022	180.000
Indennità di responsabilità contrattata	66.757,13
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C e D	108.500
Premi correlati alla performance organizzativa	66.381,82
Premi correlati alla performance individuale	30.109,59
Incremento IMA superiore al minimo (oltre € 153.712)	266.638,95
Welfare integrativo (8.952,99 + 28.047,98 + 6.627,77) ⁵	43.628,74
TOTALE utilizzo Fondo	1.105.728,23

Ai sensi dell'art. 64, comma 2, lett. a) e lett. b), del CCNL vigente, le risorse disponibili per la contrattazione 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

⁵ Tale importo va ad aggiungersi agli ulteriori € 58.300 stanziati in sede di budget 2022 a favore del welfare (rif. nota prot. n. 190531 del 27/10/2021, pag. 15).



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

a fronte di una media di punteggio pari a 6. 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 6.

Nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale, trova applicazione quanto previsto dall'art. 20 del CCNL vigente⁶, 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 6, beneficerà della maggiorazione di cui al citato art. 20 del CCNL vigente, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, **il 5% del personale in servizio nell'anno 2022 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.

⁶ 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



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

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:

I fascia: 200 euro

II fascia: 650 euro

III fascia: 370 euro

IV fascia: 300 euro

V fascia: 317 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.

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;

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

- una indennità annua lorda pari a € 750,00 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 correlate allo svolgimento di particolari responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008, per un importo complessivo di € 15.000,00 per n. 10 progetti a favore del personale di categoria B e C che assuma la responsabilità della realizzazione di progetti di miglioramento delle attività lavorative e del rapporto con gli utenti interni ed esterni.

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.

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 31/12/2022 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 2021 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 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 3⁷, 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 (€ 66.381,82 [performance organizzativa] + € 30.109,59

⁷ 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. Si evidenzia che, in applicazione dell'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017, la riconduzione del Fondo 2022 al Fondo limite 2016 implica la "perdita" degli interi importi dei ratei RIA e dei ratei dei differenziali per cessazioni 2021 (rasatura per € 160.900,51; somma ratei pari a € 83.512,41).



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

[performance individuale] + € 108.500 [indennità condizioni di lavoro] = € 204.991,41 su un totale di risorse variabili di € 221.272,74) e, specificamente, ai premi relativi alla performance organizzativa, almeno il 30% di tali risorse (€ 66.381,82 pari al 30% di € 221.272,74).

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 2024. In caso di insufficienza di risorse destinate all'applicazione degli istituti si attingerà alle risorse relative all'istituto della performance.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 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.

3. 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 23/06/2022 con verbale n. 10/2022.

Il Fondo disponibile è pari a € 271.642,98 lordo lavoratore.

Le risorse variabili consistono:

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



- a) 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 2021 e ratei della Retribuzione Integrativa di Ateneo – RIA dei cessati dal servizio nell'anno 2021 per € 15.907,29;
- b) nella quota delle attività conto terzi riservata al Fondo EP pari a € 5.000,00 lordo lavoratore relativa all'anno 2021.

Come riepilogato nella successiva tabella 4, l'ammontare del Fondo per la cat. EP è pari a € 292.550,27 a cui si sommano le ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo pari complessivamente a € 55.600,00.

Tabella n. 4 - Fondo preventivo certificato – anno 2022, cat. EP

Risorse FISSE Fondo art 65 CCNL - anno 2022	
Risorse fisse – Fondo EP	271.642,98
A - Totale Risorse fisse	271.642,98
Risorse VARIABILI Fondo art. 65 CCNL - anno 2022	
Rateo RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità) dei cessati 2021	1.071,84
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 2021	14.835,45
Quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi - 2021	5.000,00
B - Totale Risorse variabili	20.907,29
Totale Fondo 2022 (importo presunto) A+B	292.550,27
Risorse VINCOLATE	
Ulteriori risorse da disposizioni di legge per trattamenti economici specifici in favore del personale tecnico amministrativo	
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2022 (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	45.600

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_ anno 2022	10.000
C - Totale ulteriori Risorse a destinazione vincolata - anno 2022	55.600

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)	228.725,99
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)	56.924,28
PEO 2022	6.900,00
TOTALE utilizzo Fondo EP – anno 2022 (A+B)	292.550,27

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)	45.600
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo	10.000
C - Totale ulteriori risorse anno 2022	55.600
Totale Fondo disponibile 2022 (A+B+C)	348.150,27

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:

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

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 2022 per un importo di **€ 6.900,00**.

La sezione III disciplina il welfare integrativo. A tale riguardo l'importo complessivo disponibile per l'anno 2022 ammonta a **€ 101.928,74**, di cui € 43.628,74 derivanti dall'utilizzo di quota parte dei Fondi 2021 di cui agli artt. 63 e 65⁸ e € 58.300 derivanti dallo specifico stanziamento a titolo di welfare previsto nel budget di Ateneo 2022 in conformità all'art. 67 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018 "Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica"⁹.

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 2022 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).

⁸ 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.

⁹ 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

- B. Buoni Acquisto/Buoni spesa**
- C. Rimborsi di interessi su prestiti e mutui del personale**
- D. Assistenza sanitaria integrativa**

Per l'anno 2022 la somma pro capite è fissata come di seguito indicato:

QUOTA A): € 289 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): € 125 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): € 70 a favore dei Collaboratori ed esperti linguistici e del personale convenzionato con l'AOUS.

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 € 60.764,62 e a € 45.600 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 2022 (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 2017-2021	79.664,94
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 2017-2021	495.997,51
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	2.164.873,33

Comparto Istruzione e Ricerca - Personale non dirigente	Lordo lavoratore
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato cat. EP – anno 2021 (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 2017-2021	10.051,18
Art 65 c 2 L D Ccnl 16-18 –D iff stip EP cess mis intera 2017-2021	62.228,34
Art. 63, comma 2 let. f) CCNL 16-18 0.1% monte salari EP 2015	1.272,17
Totale risorse fisse Fondo EP	361.547,78

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 costituito¹⁰

Risorse variabili personale B, C e D – anno 2022	Lordo lavoratore
Art. 43 Art 43 L. 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor. 2021	161.683,40
Art 63 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens resid RATEO 2021	5.690,66
Art 63 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 – Differenziali stip BCD cess RATEO 2021	77.821,75
Art 63 c 3 Lett. E Ccnl 16-18 - Risp straord cons anno prec 2021	29.865,92
Art 64 c 6 Ccnl 16-18 - Risorse non utilizzate anni preced (2020)	29.723,42
Totale risorse variabili	304.785,15
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	60.764,62
Totale Risorse variabili Fondo B, C e D	385.549,77

Risorse variabili personale EP – anno 2022	Lordo lavoratore
Art. 43 Art 43 L 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.	5.000,00
Art 63 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens resid rateo	1.071,84
Art 63 c 3 Lett. D Ccnl 16-18 – Differenziali stip EP cess rateo	14.835,45
Totale risorse variabili	20.907,29
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	45.600
Totale Risorse variabili Fondo EP	76.507,29

¹⁰ 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.



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

Decurtazioni Fondo B, C e D anno 2022	Lordo lavoratore
Art 88 c 4 Ccnl 06-09 - Dec per progr econom orizzontali BCD anni 2017-2021	568.128,57
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	160.900,51
Art 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup.	222.407,00
Totale decurtazioni	1.400.931,22

Decurtazioni del Fondo cat. EP

Decurtazioni Fondo EP anno 2022	Lordo lavoratore
Art. 88, comma 4 ccnl 2006-2009 - Dec per progr econom orizzontali EP anni 2017-2021	25.036,78
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	8.260,50
Totale decurtazioni	89.904,80

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



Fondo B, C e D - anno 2022	Lordo lavoratore
a) Totale Risorse Fisse al lordo delle decurtazioni	2.164.873,33
b) Totale decurtazioni	-1.400.931,22
Risorse fisse	763.942,11
c) Totale risorse variabili al lordo delle decurtazioni (RATEI RIA + RATEI differenziali 2021 + economie Fondo anni precedenti + quota riservata al conto terzi + economia fondo lavoro straord 2021)	304.785,15
Totale risorse Fondo 2022 (a+b-c)	1.068.727,26
Ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge (60.764,62+20.000)	80.764,62

Fondo EP	Lordo lavoratore
a) Totale Risorse Fisse al lordo delle decurtazioni	361.547,78
b) Totale decurtazioni	-89.904,80
Risorse fisse	271.642,98
c) risorse variabili al lordo delle decurtazioni (quota riservata al conto terzi)	20.907,29
Totale risorse Fondo 2022 (a+b-c)	292.550,27
Ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge (45.600+10.000)	55.600

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	1.793.540,26
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo cat. B, C e D	1.793.540,26

Costo peo a bilancio cat. EP	Lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio cat. EP	85.673,50
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo cat. EP	85.673,50



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.

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 € **762.016,23** 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 2022 (importo presunto)	1.105.728,23
Totale risorse non disponibili alla contrattazione	-343.712,00
Totale Fondo 2022 contrattabile residuo (lordo lavoratore)	762.016,23
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014)- valore presuntivo anno 2022	20.000
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2022 (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	60.764,62
Totale Fondo contrattabile – anno 2022	842.780,85

e ne determina la seguente destinazione:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Istituti contrattuali Fondo art. 64 CCNL 19/4/2018	
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità (contrattata)	66.757,13
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B; C e D	108.500
Premi correlati alla performance organizzativa	66.381,82
Premi correlati alla performance individuale	30.109,59
IMA contrattata (oltre € 153.712 non contrattabile)	266.638,95
PEO 2022	180.000
Welfare	43.628,74
Totale utilizzo Fondo contrattato	762.016,23
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (art. 9 D.L. 90/2014) - valore presuntivo anno 2022	20.000
Incentivi per funzioni tecniche - anno 2022 (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	60.764,62
Totale utilizzo	842.780,85

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	228.725,99
Indennità di risultato	56.924,28
PEO 2022	6.900
Totale risorse non disponibili (lordo lavoratore)	292.550,27

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:

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



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	762.016,23
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare:	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c)	1.105.728,23
e) Quota relativa ad incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	80.764,62

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	292.550,27
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare:	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



d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c)	292.550,27
e) Quota relativa ad incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	55.600,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Fondo art. 63 cat. B, C e D	lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio 2022 cat. B, C e D	1.793.540,26
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	1.793.540,26

Fondo art. 65 cat. EP	lordo lavoratore
Progressioni economiche a bilancio 2022 cat. B, C e D	85.673,50
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	85.673,50

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 847.454,52, cfr. Tabella 2, pag. 6), sono utili per finanziare:

- l'istituto della PEO pari a euro 180.000
- gli istituti sottratti alla contrattazione pari a euro 343.712
- quota parte dell'IMA superiore al minimo pari a euro 256.985,39
- l'indennità per particolari responsabilità contrattata pari a euro 66.757,13.

Le risorse variabili (euro 221.272,74, + euro 37.000,97, cfr. tabella 2, pag. 7) finanziano gli istituti relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale (euro 108.500), quota parte dell'IMA superiore al minimo (euro 9.653,56) e i premi correlati alla performance (euro 66.381,82 + euro 30.109,59) e il welfare integrativo (euro 43.628,74).

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 € 271.642,98 sono utilizzate per un importo pari a € 56.924,28 per la remunerazione della retribuzione di risultato. La restante parte, pari a € 214.718,70, è stata utilizzata in parte per la copertura della spesa delle PEO 2022, pari ad euro 6.900,00 e in parte, pari a € 207.818,70, insieme alle risorse

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



variabili pari a € 20.907,29 (per una somma totale di € 228.725,99) per la remunerazione della retribuzione di posizione, fissa e variabile pari ad € 228.725,99.

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 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 180.000 euro e per quelle EP la cifra complessiva di 6.900,00 euro. I dipendenti aventi diritto a partecipare alle PEO sono 534, di cui 27 dipendenti di cat. B, 309 di cat. C, 187 di cat. D. e 11 di cat. EP.

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 2022- 2021
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	2021	2022	
	(€)	(€)	(€)
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	67.884	79.665	11.781

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 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	334.743	495.998	161.255
Art. 63, c 2 Lett E Ccnl 16-18 0,1% monte salari 2015	23.824	23.824	0
Totale Risorse fisse	1.991.838	2.164.874	173.036
Risorse variabili			0
Art 43 L. 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.			0
Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	44.053	60.765	16.712
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	104.650	161.683	27.033
Art 63 c 3 Lett D Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens resid	6.522	5.691	-831
Art 63 c 3 Lett D Ccnl 16-18 - Diff stip BCD cess rateo	35.198	77.822	42.624
Art 63 c 3 Lett E Ccnl 16-18 - Risp straord cons anno prec	44.080	29.866	-14.214
Art 64 c 6 Ccnl 16-18 - Risorse non utilizzate anno preced	26.639	29.723	3.084
Totale Risorse variabili	281.142	385.550	104.408
Decurtazioni			0
Art 88 c 4 Ccnl 06-09 - Dec per progr econom orizzontali BCD	420.480	568.129	147.649
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	91.412	160.901	69.489
Art 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup.	222.407	222.407	0
Totale Decurtazioni	1.183.794	1.400.932	217.138
Totale Fondo BCD	1.089.186	1.149.492	60.306
Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo BCD			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

Differenziali stipendiali a carico bilancio - Risorse BCD (***)	1.791.230	1.793.540	2.310
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
Art 65 c 2 L A Ccnl 16-18 - RIA pers. BCD cessato mis intera	8.398	10.051	1.653
Art 65 c 2 L E Ccnl 16-18 - Diff stip BCD cess anno prec	39.890	62.228	20.691
Art.65 L F Ccnl 16-18 0,1% monte salari 2015	1.272	1.272	0
Totale Risorse fisse	339.203	361.547	22.344
Risorse variabili			
Art 43 L 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.			
Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	31.920	45.600	13.680
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	11.628	5.000	-6.628
Art 65 c 3 L D Ccnl 16-18 - RIA cess anno prec mens res	325	1.072	747
Art 65 c 3 L D Ccnl 16-18 - Diff stip EP cess rateo	4.619	14.835	10.216
Art. 66 c 4 Ccnl 16-18 – Risorse non utilizzate anno precedente	382	0	-382
Totale Risorse variabili	58.874	76.507	17.633
Decurtazioni			
Art. 88 c 4 Ccnl 06-09 – Decurtazione per progr econom orizzontali EP 2021	1.589	25.037	23.448
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

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 23 c 2 Dlgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016	13.867	8.261	-5.606
Totale Decurtazioni	72.064	89.906	17.842
Totale Fondo posizione e risultato EP	326.013	348.148	22.135
Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo EP			
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			
Differenziali stipendiali a carico bilancio - Risorse EP	90.177	85.674	-4.503
Totale Risorse complessive	3.296.606	3.376.854	80.248

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 2022 (prot. n. 190531 del 27/10/2021), è stata richiesta l'iscrizione dei Fondi art. 63 e art. 65 del CCNL in via presuntiva. Con nota prot. n. 124367 del 16/06/2022 è stata richiesta la pre-certificazione del Fondo preventivo 2022 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 2022 su specifiche voci di bilancio.

Con nota prot. n. 124391 del 16/06/2022 è stata richiesta la pre-certificazione del Fondo preventivo 2022 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 2022 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 2022, 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).

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

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

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

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

Come emerge dalla relazione relativa alla determinazione del Fondo preventivo 2022 art. 63 CCNL vigente¹¹ e dalla certificazione del Collegio dei Revisori (verbale n. 10/2022), il Fondo disponibile preventivo per l'anno 2022 ammonta a € 847.454,52 lordo lavoratore (€ 1.124.572,15 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) della quota riservata ai Fondi risorse decentrate derivante dalle attività in conto terzi, c) delle ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge e d) risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2021, ammonta a € 1.105.728,23, lordo lavoratore, pari a € 1.467.301,36 lordo datore (+32,7%).

Nella medesima relazione sono state specificate le coperture finanziarie e le relative voci COAN di Budget autorizzatorio per l'anno 2022.

Il Fondo disponibile preventivo per l'anno 2022 art. 65 CCNL vigente, ammonta a € 271.642,98 lordo lavoratore (€ 360.470,23 lordo datore; oneri pari al 32,7%). Il Fondo utilizzabile comprensivo della quota riservata alle attività in conto terzi e delle ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, ammonta a € 348.150,27, lordo lavoratore, pari a € 461.995,41 lordo datore (+32,7%), ed è stato certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 10/2022.

Nella nota di richiesta di certificazione del Fondo¹² sono state specificate le coperture finanziarie e le relative voci COAN di Budget autorizzatorio per l'anno 2022.

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 2022.

¹¹ Confronta la nota prot. n.124367 del 16/06/2022 per il Fondo risorse decentrate delle cat. B, C e D.

¹² 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



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

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 2022.

Allegato 3: IPOTESI DI CCI PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO ANNO 2022, sottoscritto il giorno 08/07/2022.

Allegato 4: Rappresentazione Fondo preventivo per il trattamento accessorio del personale di cat. B, C, D – anno 2022.

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