



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

Alla Responsabile della Divisione programmazione,
organizzazione e valutazione

Oggetto: relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa all'Ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale dirigente dell'Università degli Studi di Siena,– triennio 2019-2021, 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 il personale dirigente dell'Università degli Studi di Siena – triennio 2019-2021*, 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 il personale dirigente dell'Università degli Studi di Siena, triennio 2019-2021.

ALLEGATO 2: RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA relativa all'Ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli Studi di Siena, , triennio 2019-2021.

ALLEGATO 3: IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO per il personale dirigente dell'Università degli Studi di Siena, triennio 2019-2021.

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

Confidando che le presenti relazioni illustrino compiutamente l'ipotesi di cci per il trattamento accessorio dei dirigenti dell'Università di Siena, nonché le modalità di costituzione del Fondo e quanto altro richiesto dagli schemi ministeriali, si richiede il parere obbligatorio di cui all'art. 8, comma 6, del CCNL 8.07.2019 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



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 PERSONALE DIRIGENTE –
TRIENNIO 2019-2021

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	18/11/2020
Periodo temporale di vigenza	01/01/2019 - 31/12/2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof. Francesco Frati (Rettore pro tempore) Dott. Emanuele Fidora (Direttore generale pro tempore) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL CISL Scuola Confederazione UIL SCUOLA - RUA SNALS CONFESAL Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL CISL Università Confederazione UIL SCUOLA - RUA SNALS CONFESAL
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'Università degli studi di Siena
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri per la ripartizione del Fondo ex art. 47 del CCNL vigente per l'area della dirigenza; b) criteri di riparto del Fondo tra retribuzione posizione e retribuzione di risultato; c) criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato inerenti a incarichi aggiuntivi, ad interim e reggenze.
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2019 è stato certificato a consuntivo dal Collegio dei Revisori dei Conti con il verbale n. 3 del 26/03/2020, il Fondo 2020 è stato certificato in via presuntiva con il verbale n. 5 del 24/06/2020.

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



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

	dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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	<p>Il <i>Piano integrato della Performance 2020-2022</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 31.1.2020 e rettificato nella seduta del 24.7.2020, unitamente al <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i> (allegato al Piano stesso).</p> <p>La <i>Relazione sulla Performance 2019</i> è stata approvata dal Consiglio di amministrazione e validata dal Nucleo di valutazione dell'Ateneo in data 26 giugno 2020</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



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 e dell'art. 8 del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca dell'8/07/2019, ha avviato una contrattazione integrativa finalizzata a definire i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per il triennio 2019-2021. Poiché non vi sono RSA presso questo Ateneo che siano rappresentative per l'Area della dirigenza, nè ad oggi è costituita la RSU per la suddetta Area, sono considerate rappresentative soltanto le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL in data 8 luglio 2019. Pertanto l'ipotesi di CCI è stata sottoscritta dalla delegazione di Parte pubblica, rappresentata dal Rettore e dal Direttore Generale, e dalle organizzazioni sindacali FLC-CGIL, CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFALS.

L'ipotesi ha validità triennale, e comunque fino alla sottoscrizione del successivo contratto collettivo integrativo, e decorre dal 1/1/2019.

2. LE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DEL CCNL - AREA ISTRUZIONE E RICERCA

Il CCNL Comparto istruzione e ricerca vigente, sottoscritto in data 8.07.2019, all'art. 7, "*Contrattazione integrativa: materie*", definisce i contenuti oggetto di contrattazione integrativa.

In particolare l'art. 7, comma 1, con le lettere b), c) ed e) demanda alla contrattazione integrativa, tra gli altri, i seguenti criteri:

- Criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato;
- criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
- criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato connesse ad incarichi aggiuntivi;
- criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione, nel caso di affidamento di incarichi ad interim o reggenze.

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

3. LA DETERMINAZIONE DEL FONDO EX ART. 47 CCNL AREA ISTRUZIONE E RICERCA ANNI 2019-2020

Per gli anni 2019 e 2020 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato – Area dirigenza è determinato per un importo di € 249.928,88 lordo lavoratore. Il Fondo si riferisce ad una dotazione organica virtuale di 5 dirigenti. Tenuto conto che il personale dirigente in servizio è stato pari a 4 unità, è stato destinato ad **economia di bilancio** 1/5 del Fondo di ciascun anno 2019 e 2020 pari a **€ 49.985,78 lordo lavoratore** (€ 249.928,88/5). Ai fini della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio è rimasto nella disponibilità dell'Ateneo l'ammontare di **€ 199.943,10** lordo lavoratore per anno.

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato – Area dirigenza (Fondo dirigenti) per l'anno 2019 è stato certificato dal Collegio con verbale n. 4 del 15 maggio 2019 e a consuntivo con verbale n. 3 del 26 marzo 2020.

Il Fondo dirigenti per l'anno 2020 è stato certificato in via presuntiva dal Collegio con verbale n. 5 del 24/6/2020. Nella relazione di richiesta di certificazione è inoltre precisato che ulteriori somme da inviare a economia di bilancio (oltre alla cifra sopra indicata di € 49.985,78) in relazione alle cessazioni dei dirigenti in corso d'anno, verranno comunicate in sede di Fondo consuntivo.

Si evidenzia che per il Fondo dirigenti non vi sono risorse variabili derivanti da economie degli anni precedenti poiché sono destinate ad economie di bilancio. Non sono previste, inoltre, risorse ulteriori derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale.

4. I CONTENUTI DEL CCI

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 48 CCNL vigente, prevede che la quota di Fondo destinata a retribuzione di posizione sia, al massimo, pari all'85% del Fondo. La retribuzione di posizione nella sua componente minima, altrimenti detta *fissa*, viene determinata dall'art. 48, comma 2, CCNL vigente, in € 12.565,11 lordo lavoratore annuo.

L'Ateneo ha definito la graduazione delle posizioni dirigenziali, secondo quanto previsto dall'art. 48, comma 5, del CCNL vigente, individuando 4 fasce, entro le quale si collocano le posizioni a seconda del peso loro assegnato dal sistema di misurazione e valutazione.

In corrispondenza di ciascuna fascia viene determinato il range di percentuale di retribuzione di posizione - parte variabile che complessivamente va da un minimo del 25% ad un massimo del 100%; le percentuali sono applicate al valore massimo della retribuzione di posizione di parte

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



variabile fissata dal CCNL, pari a € 33.569,70, lordo lavoratore¹. Quest'ultimo valore è attribuibile per la posizione di direttore generale vicario ed assorbe anche un'eventuale altra direzione di area dirigenziale. Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

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

A partire dal 2021 verrà definita una nuova graduazione delle posizioni dirigenziali, previo confronto con le rappresentanze sindacali, che terrà conto dei seguenti elementi:

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

La retribuzione di risultato è finanziata con un ammontare pari al 15% del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Acconto a questo tetto minimo relativo alla percentuale di fondo da riservare alla retribuzione di risultato, è riportato nel CCI anche il tetto minimo *individuale* di retribuzione di risultato; in particolare l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

La retribuzione di risultato è pari, nel suo valore massimo, al 30% della retribuzione di posizione ed è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati dal piano della performance.

¹ La retribuzione di posizione variabile è costituita dalla parte eccedente la retribuzione di posizione fissa che è pari € 12.565,11 - fino ad un massimo di € 46.134,81.



L'ipotesi di CCI in esame prevede tre livelli di valutazione della performance rappresentati nella seguente tabella, che nei limiti del Fondo garantiscono una adeguata e sostanziale differenziazione degli importi.

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

Pmax è pari al 30% della retribuzione di posizione del dirigente. La procedura e i criteri per la valutazione dei dirigenti sono definiti nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo. In particolare il SMVP prevede che la performance dei singoli dirigenti venga espressa in relazione ai seguenti aspetti:

- a) per un massimo del 10% in base al raggiungimento degli obiettivi individuali specificamente assegnati nel Piano della performance;
- b) per una percentuale compresa tra il 55% e il 60% in base al valore degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (area) assegnati nel Piano della performance;
- c) per il 10 % sulla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- d) per il 20% sui comportamenti organizzativi agiti;
- e) per il 5%, in base all'andamento annuale dell'Indicatore globale di performance.

In applicazione dell'art. 50 del CCNL Area Istruzione e Ricerca, il CCI in esame ha previsto la differenziazione della retribuzione di risultato in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva.

A tale fine, a partire dalla retribuzione di risultato dell'anno 2020, al 20% dei dirigenti che consegue la valutazione più elevata è corrisposta una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL Area dirigenza Università del 28/07/2010, le eventuali risorse destinate alla retribuzione di risultato non spese nell'anno di riferimento sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

Si evidenzia che l'Ipotesi di CCI in esame prevede una formula di salvaguardia, disponendo che la retribuzione di risultato riconosciuta sarà eventualmente proporzionalmente ridotta, nel rispetto delle quote percentuali previste, in caso di incapienza del Fondo.

L'Ipotesi di CCI prevede infine l'istituto contrattuale degli incarichi aggiuntivi e quello degli incarichi ad interim.

Gli incarichi aggiuntivi non sono oggetto di ulteriori remunerazioni poiché per il principio dell'omnicomprensività previsto dall'art. 24, comma 3 del D. Lgs 165/2001 prevede che il trattamento economico dei dirigenti remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa e che i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza, gli incarichi aggiuntivi non sono oggetto di ulteriori remunerazioni. È comunque prevista in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Con riferimento degli incarichi ad interim, è previsto che la reggenza degli uffici momentaneamente vacanti possa essere affidata ad altro dirigente (cfr. art. 27 CCNL 5.3.2008). In questo caso il dirigente titolare assente, ha diritto alla conservazione di posto, e continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. Al dirigente a cui è affidata la reggenza, nei limiti della disponibilità del Fondo per il trattamento accessorio, è riconosciuto un importo pari al 15% del valore della retribuzione di posizione prevista per il dirigente titolare dell'incarico.

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 2020 AI SENSI DELL'ARTICOLO 47 DEL CCNL DELL'AREA ISTRUZIONE E RICERCA PER IL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale dirigente, art. 47 del CCNL.

Tenendo conto delle modalità di costituzione del Fondo dirigenti dell'Università di Siena e considerando che non sono intervenute modifiche inerenti a tali modalità, le tabelle seguenti si intendono rappresentative del Fondo dirigenti sia dell'anno 2019 che dell'anno 2020.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Comparto Istruzione e Ricerca - Personale dirigente	Lordo lavoratore
FONDO RISORSE DECENTRATE PER I DIRIGENTI 2020 (valori presuntivi)	
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Unico importo consolidato – anno 2015 (Verbale CdCR n.5/2015)	247.893,31
Incremento CCNL Area Istruzione e Ricerca 8.7.2019 (art. 47, comma 2)	2.035,570
<i>Totale risorse fisse</i>	249.928,88

Sezione II – Risorse variabili

Risorse variabili dirigenti –	Lordo lavoratore
Risorse non utilizzate anno	0
<i>Totale risorse variabili</i>	0

Sezione III –

Decurtazioni del Fondo dirigenti

Decurtazioni Fondo dirigenti	Lordo lavoratore
Art 1 c 189 L 266/05 - Dec. fondo rispetto limite 2004 - 10%	0



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Art 1 c 456 L 147/2013 - Decurtazione permanente	0
Art 23 c 2 Dlgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016	0
Art 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup.	0
Altre decurtazioni	49.985,78
Totale decurtazioni	49.985,78

Si fa presente che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Università di Siena è un Fondo virtuale e modulare che verrà erogato per parte dell'anno 2020 e per l'anno 2021 tenendo conto dei dirigenti effettivamente in servizio.

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

Fondo dirigenti - anno 2019-2020	Lordo lavoratore
a) Totale Risorse Fisse al lordo delle decurtazioni	249.928,88
b) Totale decurtazioni	49.985,78
Risorse fisse	199.943,10
c) Totale risorse variabili al lordo delle decurtazioni (RATEI RIA + RATEI differenziali 2019 + economie Fondo anni precedenti)	0
Totale risorse Fondo 2019-2020 (a+b-c)	199.943,10
Ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge	0

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

Non rilevante ai fini della definizione del Fondo dirigenti

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.

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

Il CCNL vigente determina la retribuzione di posizione minima per un importo pari a € 12.565,11 lordo lavoratore. Pertanto la retribuzione di posizione minima complessivamente calcolata per i dirigenti in servizio per ciascun anno non è oggetto dell'ipotesi di contratto in esame.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi di CCI in esame destina alla contrattazione un importo pari a € 199.943,10 lordo lavoratore per i dirigenti.

Il Fondo effettivamente contrattabile, al netto della retribuzione di posizione minima spettante ai 4 dirigenti in servizio, è pari a pari a € 149.682,66 lordo lavoratore.

Totale Fondo 2019 (importo presunto)	199.943,10
Totale risorse non disponibili alla contrattazione in relazione alla retribuzione di posizione parte fissa (€ 12.565,11*4)	50.260,44
Totale Fondo contrattabile residuo (lordo lavoratore)	149.682,66

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

Le poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sono la retribuzione di posizione – parte variabile e l'indennità di risultato. Considerato che per l'anno 2019 e per parte dell'anno 2020 vi sono stati 4 dirigenti in servizio, l'ammontare destinato alla retribuzione di posizione minima (fissa) è pari al massimo a € 50.260,44 annui mentre la retribuzione di posizione complessiva (fissa più variabile) è pari al massimo all'85% del Fondo.

Alla retribuzione di risultato è destinato un ammontare pari ad almeno il 15% del Fondo.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Con riferimento al Fondo dirigenti, non vi sono poste allocate temporaneamente all'esterno del Fondo.

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 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.

Il Fondo dirigenti è costituito esclusivamente da risorse fisse e ricorrenti, utili a finanziare la retribuzione di posizione (fissa + variabile) e la retribuzione di risultato.

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 della retribuzione di posizione – parte variabile attraverso la graduazione delle posizioni.

Con riferimento alla retribuzione di risultato, la sua erogazione avviene in modo differenziato tenendo conto del grado di raggiungimento dei risultati: alla performance di ciascun dirigente espressa con un punteggio, corrisponde una percentuale di retribuzione di risultato (il cui valore massimo è pari al 30% della retribuzione di posizione).

Infine al 20% dei dirigenti che consegue la valutazione più elevata è corrisposta una retribuzione di risultato, a partire da quella 2020, con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato (a partire dalla retribuzione di risultato 2020).

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Non rilevante

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Area Istruzione e Ricerca – Dirigenti 2° fascia	2019	2020	Differenza 2020- 2019
	(€)	(€)	(€)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Fondo cert./ parte fissa anno 2015	247.893	247.893	0
Incrementi CCNL 04-05 (art 7, c.1 alinea 2 e 3)	0	0	0
Incrementi CCNL 06-09 (art 22, c.1	0	0	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

alinea 2 e 3)			
Incrementi CCNL 08-09 (art 7, c.1)	0	0	0
Incrementi CCNL 16-18 (art 47, c.2)	2.036	2.036	0
Ria personale cessato intero importo (art. 62, c.4 . p.1 CCNL 02-05)	0	0	0
Nuovi servizi, riorganizzazione o incremento dotazioni organiche Art. 62, c. 7 CCNL integrativo 02-05	0	0	0
Altre risorse fisse	0	0	0
Totale Risorse fisse	249.929	249.929	0
Risorse variabili			0
Art 43 L 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.	0	0	0
Art. 16 cc4,5,6 DL 98/11 Risparmi piani di razionalizzazione	0	0	0
Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche	0	0	0
Art 9 L 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati	0	0	0
Art. 62, c 3 L C Ccnl 02-05 Altre spec. disp. di legge	0	0	0
Art. 62, c 3 L D Ccnl 02-05 Maggiori entrate o economie gest.			
Art 62 c 4 p.2 Ccnl 02-05- RIA cess anno prec mens resid	0	0	0
Altri nuovi serv. E miglior. Servizi esist.(Art 62 c 7 Ccnl 02-05)			
- Risorse non utilizzate anno preced	0	0	0
Totale Risorse variabili	0	0	0
Decurtazioni			0
E Art 1 c 189 L 266/05 - Dec. fondo rispetto limite 2004-10%	0	0	0
Art 1 c 456 L 147/2013 - Decurtazione permanente	0	0	0
Art 23 c 2 Dlgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016	0	0	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 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup.	0	0	0
Decurtazione sulla base del personale in servizio	49.986	49.986	0
Totale Decurtazioni	49.986	49.986 ²	
Totale Fondo Dirigenti	199.943	199.943	

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

Con la nota prot. n. 77977 del 10/5/2019 è stata richiesta la pre-certificazione del Fondo preventivo 2019 per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con indicazione dettagliata della copertura di spesa relativa all'intero Fondo preventivo 2019 su specifiche voci di bilancio. Con la nota prot. 57280 del 20/3/2020, integrata dalla nota 58552 del 24/3/2020, è stata richiesta la certificazione del Fondo dirigenti anno 2019 a consuntivo. In tali note è stata indicata la copertura finanziaria del Fondo, comprensivo dell'incremento contrattuale del Fondo stesso, previsto dall'art. 47, comma 2 del CCNL 2016-2018 Area Istruzione e Ricerca. Per il 2019, rileva inoltre, la nota prot. n. 67696 del 20/04/2020, pag. 9 e pag. 10 "Relazione sul trattamento accessorio e su altre competenze del personale tecnico amministrativo e dirigente per il Bilancio consuntivo 2019", ove viene indicato l'importo a copertura delle competenze 2019, erogabili nell'anno 2020 (accantonamento ad altri fondi per il personale).

Con nota prot. n. 100681 del 17/6/2020 è stata richiesta la pre-certificazione del Fondo preventivo 2020 per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con indicazione dettagliata della copertura di spesa relativa al Fondo preventivo 2020 su specifiche voci di bilancio.

A seguito della predisposizione degli atti previsionali per il Budget autorizzatorio per l'anno 2020, è stata richiesta l'iscrizione dei Fondi ex art. 47 CCNL dirigenti in via presuntiva.

² Nella relazione di richiesta di certificazione del Fondo– preventivo 2020 è precisato che ulteriori somme da inviare a economia di bilancio (oltre alla cifra sopra indicata di € 49.985,78) in relazione alle cessazioni dei dirigenti in corso d'anno, verranno comunicate in sede di Fondo consuntivo.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

DIVISIONE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI
SINDACALI

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

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

Il CCI contiene, inoltre, una clausola di salvaguardia che prevede il rispetto dei limiti delle risorse destinate a ciascun istituto contrattuale riproponendo la retribuzione di risultato in caso di incapienza del Fondo.

Infine in sede di bilancio consuntivo verrà 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. retribuzione di risultato 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 dalle relazioni relative alla determinazione del Fondo consuntivo dirigenti anno 2019 e del Fondo preventivo anno 2020 ex art. 47 CCNL vigente e dalle certificazioni del Collegio dei Revisori (verbali n. 3/2020 e n. 5/2020), il Fondo disponibile preventivo sia per l'anno 2019 che per l'anno 2020 ammonta a € 249.928,88 lordo lavoratore, comprensivo della quota destinata ad economia di bilancio pari ad 1/5 del Fondo. Poiché il Fondo è virtualmente costituito per 5 dirigenti, annualmente l'amministrazione destina ad economia di bilancio una parte del Fondo tenendo conto del personale effettivamente in servizio. Poiché negli anni 2019 e 2020 sono quattro i dirigenti che hanno prestato servizio presso l'Ateneo, è stata destinato ad economia di bilancio 1/5 del Fondo dirigenti e pertanto il Fondo effettivamente utilizzabile è pari a € 199.943,10 lordo. Nelle medesime relazioni sono state specificate le coperture finanziarie e le relative voci di bilancio per gli anni 2019 e 2020. Ulteriori somme da inviare a economia di bilancio in relazione alle cessazioni dei dirigenti in corso d'anno 2020, verranno comunicate in sede di Fondo consuntivo 2020.

Il Direttore generale
Emanuele Fidora

Il Responsabile della Divisione personale tecnico amministrativo
Laura Goracci

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