

Al Collegio dei Revisori dei Conti
Università degli studi di Siena
via e-mail

Oggetto: relazione illustrativa e tecnico finanziaria all'ipotesi di Contratto collettivo integrativo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo.

Spett.le Collegio dei Revisori dei Conti,
a seguito della definizione dell'ipotesi contratto collettivo integrativo (Ipotesi di CCI) riguardante la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo, la cui sottoscrizione è avvenuta il 14 dicembre 2017, si sottopone alla cortese attenzione del Collegio, la relazione illustrativa redatta 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.
La relazione tecnico finanziaria non è stata redatta in quanto l'accordo in esame non rileva in maniera diretta ai fini dell'utilizzo dei fondi per il trattamento accessorio, né determina variazioni di bilancio.

ALLEGATO 1: RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL' IPOTESI DI CCI PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO.

ALLEGATO 2: RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCI PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO.

ALLEGATO 3: IPOTESI DI CCI PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO del 14/12/2017.

Confidando che la presente relazione illustri compiutamente l'ipotesi di CCI in esame e quanto altro previsto dagli schemi ministeriali, si richiede il parere obbligatorio di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL vigente e si resta a disposizione per qualunque ulteriore chiarimento necessario.
Successivamente alla sottoscrizione delle Parti, verrà inviata tempestivamente a Codesto spettabile Collegio copia dell'Ipotesi di accordo in esame.
Restando in attesa di riscontro, porgo i più cordiali saluti.

Il Dirigente dell'Area del personale
Alessandro Balducci

Firmato digitalmente da
Alessandro Balducci
Data e ora della firma: 19/12/2017
10:47:17



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE
UMANE, RELAZIONI SINDACALI E
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

ALLEGATO 1

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	14/12/2017
Periodo temporale di vigenza	Dall'1/01/2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof. Francesco Frati (Rettore pro tempore) Dott. Giovanni Colucci (Direttore generale reggente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU FLC/CGIL CISL Università Federazione UIL SCUOLA RUA CONFSAL Federazione SNALS Università/CISAPUNI CISAL Università USB PI Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU FLC-CGIL CISL Università Federazione UIL SCUOLA RUA CONFSAL – SNALS SNALS Università CISAPUNI CISAL Università Siena USB PI
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo dell'Università degli studi di Siena appartenente alle categorie B, C, D ed EP.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo ai sensi degli artt. 79 e 82 del CCNL 16.10.2008.
procedur ale e degli atti propede	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Informazioni riportabili successivamente alla stipula del CCI



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE
UMANE, RELAZIONI SINDACALI E
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	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 2017-2019</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 27/01/2017, unitamente al <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i> (allegato al Piano stesso). Il Consiglio di amministrazione nella seduta del 22/09/2017 ha deliberato gli interventi correttivi agli obiettivi presenti nel Piano Integrato della Performance 2017-2019, alla luce delle risultanze del monitoraggio in corso d'esercizio. Il Nucleo ha validato la Relazione sulla performance 2016 in data l'11 settembre 2017.
Eventuali osservazioni.		

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. 4, comma 2, lett. c) del CCNL del comparto Università del 16.10.2008 (che prevede che la contrattazione collettiva integrativa abbia ad oggetto, tra l'altro, "i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'articolo 82, comma 1"), ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a determinare i criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo. L'ipotesi di CCI in esame è stata sottoscritta in data 14 dicembre 2017 dalla delegazione di Parte pubblica e dalle seguenti Rappresentanze sindacali: RSU, FLC-CGIL, CISL Università, Federazione UIL SCUOLA RUA, CONFSAI – SNALS Università CISAPUNI, CISAL Università Siena e USB PI.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE
UMANE, RELAZIONI SINDACALI E
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

2. LE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DEL CCNL COMPARTO UNIVERSITÀ E LE DISPOSIZIONI DI LEGGE IN MATERIA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE.

La materia delle progressioni economiche all'interno della categoria sono disciplinate dagli articoli 79, 81, 87, 88 del CCNL Comparto Università vigente. In particolare l'art. 79 prevede:

- al comma 2 l'avvio di procedure selettive per la progressione economica all'interno della categoria riservata al personale che abbia maturato due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore;

- al comma 5 "i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti [...] con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento".

L'art. 82 del citato CCNL stabilisce i criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria.

L'ipotesi di CCI in esame è stata redatta nell'ambito del quadro contrattuale sopra delineato e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" che, all'art. 17, stabilisce che debbano essere previsti strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi. In particolare l'art. 20 del citato D. Lgs. n. 150/2009 identifica quale strumento per premiare il merito e le professionalità le progressioni economiche, di cui all'articolo 23 che prevede che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

3. IL CONTENUTO DELL'ACCORDO.

L'ipotesi di CCI in esame è destinata a tutto il personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D e EP, ad eccezione del personale in regime di convenzione con l'Azienda ospedaliera universitaria senese ed equiparato al personale del Comparto del Sistema Sanitario Nazionale; infatti ai sensi del comma 1, art. 65 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008, "la progressione economica orizzontale del personale [del comparto Università in servizio presso le Aziende ospedaliere integrate con l'Università] collocato nelle fasce di cui alla colonna A della precedente tabella si realizza con le modalità, con i valori economici e alle condizioni previste dal CCNL della Sanità".

Le procedure per le progressioni economiche potranno essere indette tenendo conto dei limiti delle risorse del Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale per l'anno di riferimento, costituito ai sensi dell'art. 87 del CCNL 16 ottobre 2008, previa certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti.

Il CCI prevede che per partecipare alle selezioni occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

Area del personale - Ufficio gestione risorse umane, relazioni sindacali e procedimenti disciplinari
Banchi di Sotto 55, Siena
personale-ta@unisi.it • tel. +39 0577235071 • fax +39 0577232410 • PEC rettore@pec.unisipec.it



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE
UMANE, RELAZIONI SINDACALI E
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

- a. aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 31/12 dell'anno di riferimento.
- b. non essere incorsi nel biennio antecedente all'inquadramento in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e/o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- c. non aver riportato, come media nel triennio precedente, valutazioni negative nell'ambito della ripartizione dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (personale di Categoria B, C e D) o risultati negativi in sede di valutazione annuale (personale di Categoria D con qualificati incarichi di responsabilità e personale di Categoria EP);

L'anzianità di servizio, anche ai fini della griglia dei punteggi, viene computata dalla data dell'ultimo inquadramento relativo alla categoria/posizione economica, con esclusione dell'anzianità necessaria per l'ammissione alla corrente procedura e con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.

La selezione per la progressione economica orizzontale è effettuata sulla base di una prova di verifica successiva a un apposito corso di formazione.

Il corso di formazione verrà appositamente istituito e articolato, in tutto o in parte, sulle seguenti materie pertinenti all'attività e all'organizzazione delle strutture universitarie:

- sicurezza sui luoghi di lavoro;
- contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Università e Contratti collettivi integrativi di Ateneo;
- supporto alla ricerca, profili e competenze professionali;
- performance organizzativa ed individuale;
- anticorruzione e trasparenza.

Il CCI prevede che la mancata presentazione al corso debba essere intesa come rinuncia alla procedura, salvo i casi di assenza per gravi motivi debitamente; diversamente il personale sarà considerato rinunciatario alla procedura.

La selezione avrà luogo almeno una settimana dopo lo svolgimento dei corsi. ; la mancata presentazione alla verifica, implica esclusione, salvo il caso di assenza per gravi motivi debitamente documentati.

La valutazione di merito verrà effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla. Il numero di risposte esatte richieste per il superamento della prova è pari alla metà più una.

Il punteggio sarà attribuito secondo quanto indicato nella griglia seguente:

Indicatori	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Formazione	Fino a 80	Fino a 85	Fino a 85	Fino a 90
Arricchimento				
Qualità				
Anzianità servizio	Fino a 20	Fino a 15	Fino a 15	Fino a 10
TOTALE	Fino a 100	Fino a 100	Fino a 100	Fino a 100

A ciascuna risposta corretta fornita nella prova di selezione, verranno attribuiti 2,5 punti.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE
UMANE, RELAZIONI SINDACALI E
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Il CCI prevede che l'anzianità di servizio debba essere computata dalla data dell'ultimo inquadramento relativo alla categoria/posizione economica, con esclusione di quella necessaria per l'ammissione alla corrente procedura.

È stabilito il seguente punteggio relativo all'anzianità di servizio:

Categoria	Punteggio
B	2 punti * giorni di anzianità/365
C e D	1,5 punti * giorni di anzianità/365
EP ⁽¹⁾	1 punto * giorni di anzianità/365

⁽¹⁾ Valutazione del solo servizio maturato nella stessa categoria EP

Le procedure di selezione sono indette con provvedimento del Direttore generale entro il mese di febbraio di ogni anno o comunque dopo la sottoscrizione del CCI per l'erogazione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D e per le Progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D e EP, a seguito della costituzione del relativo Fondo per il trattamento accessorio.

L'avviso di selezione e l'elenco del personale avente i requisiti per la partecipazione sono resi pubblici mediante affissione all'Albo ufficiale dell'Ateneo e pubblicazione sul sito web dell'università.

Avverso la mancata inclusione nell'elenco degli aventi diritto è prevista la possibilità di presentare reclamo al Direttore generale entro 10 gg. dalla pubblicazione del bando che deciderà nei 5 giorni successivi.

I dipendenti interessati alla selezione, dovranno presentarsi al corso di formazione; la mancanza partecipazione al corso sarà intesa come rinuncia e costituirà automaticamente esclusione dalla selezione.

La Commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Direttore generale ed è unica per tutte le categorie.

Conclusioni.

La soluzione proposta del corso di formazione in materie scelte dall'Amministrazione, sentite le OO.SS., e successiva prova di verifica, ha il duplice effetto di formare il personale su materie rilevanti e di formazione obbligatoria, nonché, soprattutto, di salvaguardare il principio di selettività e valorizzazione del merito, in conformità delle ultime modifiche normative relative alle progressioni economiche.

Allegato II – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si precisa che le Sezioni sotto riportate:

- Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità
- Sezione II - Risorse variabili
- Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo
- Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione
- Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Compatibilità economico finanziaria

non sono pertinenti alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria")

MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si precisa che le Sezioni sotto riportate:

- Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione
- Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
- Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
- Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo
- Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

non sono pertinenti alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

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: si attesta che l'istituto della PEO, di natura certa e continuativa, oggetto dell'ipotesi di accordo sottoposto a certificazione, è alimentato dal fondo mediante risorse aventi carattere di certezza e stabilità, in particolare la RIA ed il differenziale del costo del personale cessato.
- b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: l'incentivo economico viene attribuito su base selettiva.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE
UMANE, RELAZIONI SINDACALI E
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

- c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): si attesta che l'ipotesi in esame, in linea con le previsioni contrattuali e normative, subordina il passaggio alla posizione economica superiore al superamento di apposite procedure selettive, sulla base del rispetto dei criteri di cui all'art. 82 CCNL vigente, così come definiti con la presente ipotesi di accordo.

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Modulo non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

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-patrimoniale dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto integrativo sottoscritto (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

Il Dirigente dell'Area del personale
Alessandro Balducci

Firmato digitalmente da
**Alessandro
Balducci**
Data e ora della firma:
19/12/2017 10:45:59

