

Contratto Collettivo Integrativo per il personale  
inquadrate nelle categorie B-C-D (Artt. 63 e 64 del  
CCNL 2016-2018 siglato il 19 aprile 2018)

Anno 2018

**ART. 1**  
**PREMESSA E CRITERI GENERALI**

Conformemente a quanto previsto dall'art. 7, comma 3 del CCNL 2016-2018 siglato il 19.04.2018, il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per l'anno 2018, e si applica a tutto personale tecnico-amministrativo di categoria B, C e D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ateneo e disciplina gli istituti contrattuali previsti dagli artt. 63 e 64 del CCNL di cui sopra.

**ART. 2**  
**FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C E D**

Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D è finalizzato al perseguimento di un effettivo e significativo miglioramento nei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali erogati.

L'importo disponibile per la contrattazione integrativa per l'anno 2018 per il personale di categoria B, C e D è pari ad **€143.378,00** così determinato:

**€ 173.378,00 (Costituzione Fondo, certificato per l'anno 2018 dal Collegio dei Revisori dei Conti e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 marzo 2019) detratti € 30.000,00 (prima rata recupero somme liquidate in eccesso fino al 2017 a seguito di verifica MEF- Ragioneria Generale dello Stato).**

Il Fondo PEO 2018, costituito dai Differenziali (inclusa RIA) per cessati e per passaggi di categoria art.88, c.4 del CCNL 2006-2009 e Legge Finanziaria 2006, c. 193, ammonta a **€ 6.786,02** esclusi oneri a carico dell'amministrazione. Per l'anno 2018 le Progressioni Economiche Orizzontali non sono state bandite e l'importo viene distribuito nei vari istituti contrattuali.

Le risorse disponibili per l'anno 2018 complessivamente pari a **€ 143.378,00** sono utilizzate per i seguenti istituti contrattuali:

**QUOTA A) pari a € 0,00=.**

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) (art. 64 comma 2, lettera e) CCNL 2016-2018)**

**QUOTA B) pari a € 72.500,99=.**

**INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA (art.64 comma 5 CCNL 2016-2018, ex art. 41 CCNL 2005)**

**QUOTA C) pari a € 48.669,63=.**

**INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CATEGORIE B, C e D (art. 64 comma 2, lettera d) CCNL 2016-2018, ex art. 91 CCNL 2006/2009)**

**QUOTA D) pari a € 4.331,82 =.**

**INDENNITA' PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI (art. 64, comma 2, lettera c) CCNL 2016-2018)**

**QUOTA E) pari a € 17.875,56=.**

**COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DI QUANTO PREVISTO DALL'ART. 6 DEL PRESENTE CCI (art. 64 comma 2 CCNL 2016-2018 relativo ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale).**

L'Amministrazione provvederà annualmente a relazionare sull'utilizzo delle varie quote.

### **ART. 3**

**QUOTA B) € 72.500,99=.**

#### **INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA**

**(art.64 comma 5 CCNL 2016-2018, ex art. 41 CCNL 2005).**

E' prevista un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità, del valore di € 80,00= lordi.

La quota del fondo è destinata a tale indennità ai sensi dell'art. 64 comma 5 CCNL 2016-2018, ex art. 41 CCNL 2005.

### **ART. 4**

**QUOTA C) € 48.669,63=.**

#### **I INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ CATEGORIE B, C, D**

**(art. 64 comma 2, lettera d) CCNL 2016-2018, ex art. 91 comma 1 del CCNL 2006/2009)**

Le indennità di responsabilità previste dall'Art. 91 del CCNL sono attribuite al personale inquadrato nelle categorie B, C, D (Art. 91 c.1 CCNL 2006-2009) e, per particolari incarichi di responsabilità e svolgimento di funzioni complesse o rilevanti, nella sola categoria D (Art. 91 c. 3 CCNL 2006-2009).

Gli incarichi relativi alla quota C sono conferiti con atto unico e motivato del Direttore Generale.

Viene individuata una indennità in relazione all'assetto organizzativo dell'Ateneo tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1) livello di responsabilità,
- 2) grado di autonomia richiesto per lo svolgimento delle funzioni,
- 3) complessità delle competenze attribuite,
- 4) specializzazione richiesta dai compiti affidati,
- 5) caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Tale indennità è determinata in tre fasce secondo i seguenti importi:

- € 1.090,00= per il personale di categoria D (art. 91 c.1 CCNL 2006-2009)

- € 990,00= per il personale di categoria B-C-D (art. 91 c.1 CCNL 2006-2009)
- € 515,00= per il personale di categoria B-C (art 91 c. 1 CCNL 2006-2009)

La pesatura delle posizioni avviene secondo i sotto indicati indicatori:

punti 5	posizione da € 1.090,00=
punti 3/4	posizione da € 990,00=
punti 1/2	posizione da € 515,00=

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente.

Annualmente, qualora applicando le predette fasce, non venisse rispettata la capienza massima del fondo a disposizione per la retribuzione dell'indennità di responsabilità, le stesse dovranno essere proporzionalmente adeguate.

## **II INDENNITA DI RESPONSABILITÀ ATTRIBUITA AL PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA D**

**(art. 64 comma 2, lettera d) del CCNL 2016-2018, ex art. 91 comma 3 del CCNL 2006-2009)**

Il Direttore Generale attribuisce incarichi con atto scritto e motivato.

Il Direttore Generale nell'individuazione del personale a cui conferire l'incarico dovrà tenere conto, oltre che delle informazioni agli atti, del parere e/o della proposta del Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, sulla base dei seguenti criteri:

- professionalità richiesta per lo svolgimento di funzioni ed attività e livello di responsabilità ad esse connesso;
- complessità delle competenze e grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;
- attitudine a sviluppare eventuali caratteristiche innovative della professionalità richiesta;
- requisiti culturali e professionali;
- esperienza acquisita anche certificata.

Tale indennità è determinata in una fascia secondo il seguente importo:

- € 1.550,00= per il personale di categoria D (art. 91 c. 3 CCNL 2006-2009)

L'indennità di responsabilità, Art. 91 c. 3, è incompatibile con la Quota E).

Annualmente, qualora applicando la predetta fascia, non venisse rispettata la capienza massima del fondo a disposizione per la retribuzione dell'indennità di responsabilità, la stessa dovrà essere proporzionalmente adeguata.

## **III MODALITÀ DI RETRIBUZIONE**

**art. 64 comma 2, lettera d) del CCNL 2016/2018, ex art. 91 comma 3 del CCNL 2006-2009**

L'importo riferito all'indennità di responsabilità è suddiviso in due parti ai sensi dell'Art. 91 comma 4: la prima pari al 67% dell'importo, erogato mensilmente, mentre la seconda, pari al 33% dell'importo è legata alla verifica e valutazione dei risultati sull'attività svolta e viene corrisposta dopo la valutazione della performance d'Ateneo.

Il Direttore Generale sentito il Responsabile della Struttura di appartenenza del lavoratore e tenuto conto di tutti gli elementi di valutazione a sua disposizione decreta la corresponsione del rimanente 33%, a seguito di presentazione di relazione da parte del dipendente.

L'importo della retribuzione di risultato viene erogato sulla base di una valutazione finale corrispondente alla somma dei punteggi ottenuti in corrispondenza di ciascun indicatore come segue:

- partecipazione attiva ai processi innovativi e di cambiamento dell'organizzazione (max. punti 10),
- conoscenza e apprendimento delle nuove tecnologie digitali (max. punti 10),
- velocità nell'esecuzione dei compiti assegnati (max. punti 10),
- partecipazione attiva alle attività di formazione e disponibilità di lavoro in gruppo (max. punti 10),
- condivisione degli obiettivi e raggiungimento dei risultati (max. punti 10),
  - da 0 a 20 punti = 0%
  - da 21 a 30 punti = 40%
  - da 31 a 40 punti = 80%
  - da 41 a 50 punti = 100%

Il Direttore Generale, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva che non dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

In relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi il Direttore Generale, con atto scritto e motivato può disporre la revoca anticipata dell'incarico. Anche in questo caso il Direttore Generale segue la medesima procedura di contraddittorio di cui sopra.

La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa indennità accessoria.

## ART. 5

**QUOTA D) € 4.331,82 =.**

### **INDENNITA PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI RISCHI E DISAGI** **art. 64, comma 2, lettera c) CCNL 2016-2018**

Al fine di corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza, sono fissate le seguenti indennità:

- indennità di turno pomeridiano,
- indennità di rischio: guida,
- indennità di reperibilità,
- indennità di front office.

Il personale destinatario di tali indennità dovrà essere individuato dai Responsabili delle strutture interessate e comunicato al Direttore Generale.

#### **Indennità di turno pomeridiano.**

L'indennità di turno pomeridiano viene corrisposta al personale che per esigenze di servizio è soggetto a turnazione e svolge la propria attività lavorativa in un orario compreso tra le ore 12 e le ore 20 per almeno sei ore continuative. L'importo dell'indennità di turno è di **€ 10,00** lordi, per ogni turno effettivamente svolto, entro un budget di **€ 2.640,00** lordi.

Annualmente, qualora applicando il predetto importo dell'indennità, non venisse rispettata la capienza massima del budget a disposizione per la retribuzione dell'indennità di turno pomeridiano, lo stesso dovrà essere proporzionalmente adeguato.

**Indennità di rischio.**

**Guida:** al personale adibito a compiti di guida è attribuita un'indennità forfettaria annua pari ad un budget complessivo di € 892,71 lordi e viene corrisposta sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio.

**Indennità di reperibilità.**

E' collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza. Il personale preposto a tali compiti subisce pertanto un notevole disagio per cui percepisce un'indennità, per ogni giorno di reperibilità, entro un budget complessivo di € 635,31 lordi.

**Indennità di front office.**

L'indennità di front office è corrisposta esclusivamente al personale addetto all'U.R.P. Il budget per l'anno 2018 è di € 163,80 lordi corrispondenti a n.1 posizione.

**ART. 6**

**QUOTA E) € 17.875,56=.**

**COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

**(art. 64 comma 2 CCNL 2016-2018 relativi ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale)**

La quota di € 17.875,56 destinata ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, ai sensi dell'Art. 88 c. 3 CCNL 2006-2009, si suddivide per il numero dei lavoratori che ne hanno diritto, dando origine alla quota pro capite.

- Il Responsabile procede alla valutazione delle prestazioni del personale afferente alla propria struttura con una relazione, da consegnare e far sottoscrivere al dipendente, nella quale siano evidenziati i seguenti criteri che rientrano nel più ampio concetto di valutazione dei comportamenti organizzativi:
  - partecipazione attiva ai processi innovativi e di cambiamento dell'organizzazione:
    - punti 0 non raggiunto;
    - punti 1 parzialmente raggiunto;
    - punti 2 raggiunto oltre la metà;
    - punti 3 raggiunto totalmente;
  - conoscenza e apprendimento delle nuove tecnologie digitali:
    - punti 0 non raggiunto;
    - punti 1 parzialmente raggiunto;
    - punti 2 raggiunto oltre la metà;
    - punti 3 raggiunto totalmente

- velocità nell'esecuzione dei compiti assegnati:
  - punti 0 non raggiunto;
  - punti 1 parzialmente raggiunto;
  - punti 2 raggiunto oltre la metà;
  - punti 3 raggiunto totalmente;
- partecipazione attiva alle attività di formazione e disponibilità di lavoro in gruppo:
  - punti 0 non raggiunto;
  - punti 1 parzialmente raggiunto;
  - punti 2 raggiunto oltre la metà;
  - punti 3 raggiunto totalmente;
- condivisione degli obiettivi e raggiungimento dei risultati:
  - punti 0 non raggiunto;
  - punti 1 parzialmente raggiunto;
  - punti 2 raggiunto oltre la metà;
  - punti 3 raggiunto totalmente.

La somma dei punti da luogo alla valutazione finale del Responsabile espressa in percentuale.

- La cifra spettante viene corrisposta sulla base di due parametri:
  - valutazione finale del Responsabile;
  - coefficiente percentuale di abbattimento proporzionale legato alle assenze, con una franchigia di 10 giorni annui.

La moltiplicazione dei due parametri e della quota pro capite da luogo al valore della cifra spettante.

- L'amministrazione procede alla distribuzione della quota E) a livello di Ateneo per singolo lavoratore.
- Il dipendente che non ritenga congrua la valutazione delle prestazioni e il compenso assegnatogli, entro 7 giorni dalla ricezione della stessa può formulare le proprie osservazioni al Direttore Generale, che deciderà entro 20 giorni.

## **ART.7**

### **DIFFERENZIAZIONE PREMI INDIVIDUALI**

#### **art. 20 del CCNL 2016-2018**

Le parti concordano di non attivare per l'anno 2018 l'art. 20 del CCNL 2016/2018.

Siena, 16.07.2019

**La Direttrice Generale**  
f.to Dott. Silvia Tonveronachi

**Il Rettore**  
f.to Prof. Pietro Cataldi

**FLC CGIL f.to Anna Cassanelli**

**FED. CISL UNIVERSITA' f.to Rosanna Recchi in data 07.08.2019**

**FED. UIL SCUOLA RUA f.to Simone Madioni in data 07.08.2019**

**CONFSAL/SNALS f.to Maria Luisa Taglioli**

**RSU f.to Susanna Bruni, Stefania Semplici, Marco Cassandro**