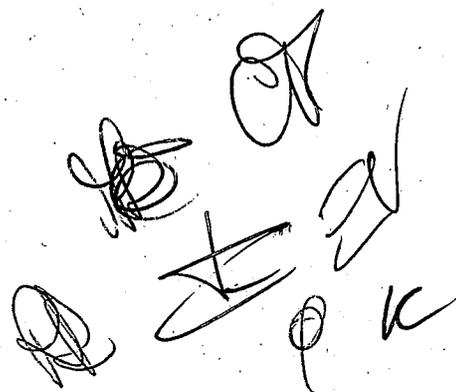


Protocollo d'intesa sul Fondo per le Progressioni  
Economiche e per la Produttività Collettiva ed  
Individuale (Artt. 87, 88 e 91 del CCNL  
quadriennio normativo 2006-2009 e successive  
modificazioni e integrazioni)

Personale di categoria B - C - D

Anno 2012

A cluster of handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. The signatures are in black ink and appear to be a mix of cursive and stylized letters, including what looks like 'R', 'A', 'P', 'K', and some less legible scribbles.

**ART. 1****PREMESSA**

Il presente accordo applica quanto stabilito nella sessione negoziale del 2011, che ha validità per l'anno 2012. Quanto alla definizione mensile di €. 100,00 relativa alla quota B, vige l'accordo a stralcio sottoscritto in data 17.01.2011, Rep. N. 6/11 prot. 442, "...*deve intendersi prorogata di anno in anno, di diritto fino al 1 gennaio 2013 ovvero sino al momento della nuova disciplina legislativa, contrattuale nazionale e ogni altra determinazione derivante dagli Organi competenti in materia.*".

Le parti adottano quali principi di distribuzione dell'accessorio i seguenti:

- 1) graduazione delle posizioni di responsabilità, di cui alla quota C, in tre fasce;
- 2) adottare quale ulteriore criterio di distribuzione dell'accessorio la responsabilità dei procedimenti amministrativi di cui alla legge 241/1990 e del Regolamento di Ateneo di attuazione.

Tale punto 2), così come quanto deriverà in conseguenza della nuova organizzazione, sarà determinato dalla successiva sessione negoziale.

**ART. 2**

**FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ  
COLLETTIVA ED INDIVIDUALE**

(ART. 87 E 88 CCNL)

Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale è finalizzato al perseguimento di un effettivo e significativo miglioramento nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.

Le risorse in esso investite sono utilizzate per:

- **QUOTA A)**  
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) (ART. 79 e 82 CCNL)
- **QUOTA B)**  
INDENNITÀ' MENSILE (ART.88 COMMA 2 LETTERA F CCNL 2006/09 EX ART 41 CCNL 2005)
- **QUOTA C)**  
INDENNITÀ' DI RESPONSABILITÀ' CATEGORIE B, C, D (ART.91 DEL CCNL 2006/09 EX ART.63 CCNL 2005)
- **QUOTA D)**  
INDENNITÀ' PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI
- **QUOTA E)**  
COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

L'Amministrazione provvederà annualmente a relazionare sull'utilizzo delle varie quote. Gli eventuali residui vengono trasferiti sul fondo dell'anno successivo secondo le norme del CCNL.

### ART. 3

#### QUOTA A)

#### PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

(ART. 79 E 82 CCNL)

Le progressioni economiche orizzontali verranno bandite dall'Amministrazione annualmente ai sensi del CCNL e del Regolamento PEO dell'Università per Stranieri di Siena.

### ART. 4

#### QUOTA B)

#### INDENNITA' MENSILE

(ART.88 COMMA 2 LETTERA F CCNL 2006/09 EX ART 41 CCNL 2005)

E' istituita un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità, del valore di € 100,00= lordi.

La quota del fondo destinata a tale indennità si rivaluterà annualmente sulla base delle disposizioni dell'art. 88 comma 3 del CCNL 2006/09.

### ART. 5

#### QUOTA C)

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

(ART. 91 CCNL)

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

Gli incarichi relativi alla quota C possono anche essere conferiti con atto unico e motivato del Direttore Amministrativo.

Vista l'organizzazione dell'Ateneo per l'individuazione delle posizioni organizzative/funzioni specialistiche e di responsabilità si terrà conto degli assetti delle strutture al 1 gennaio di ogni anno. In presenza di riorganizzazione delle strutture tecniche ed amministrative tali indennità decorrono dalla data dell'atto amministrativo.

Viene individuata una indennità in relazione all'assetto organizzativo dell'Ateneo tenendo conto del livello di responsabilità, del grado di autonomia nello svolgimento delle proprie funzioni, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Tale indennità è determinata secondo i seguenti importi:

- € 1500 per il personale di categoria C e per il personale di categoria B che è responsabile di un servizio
- € 2500 per il personale di categoria D e per il personale di categoria C che è responsabile di un ufficio

Tali posizioni/funzioni specialistiche sono individuate sulla base dell'ordinanza 168/08 successive integrazioni e/o modificazioni per gli anni di vigenza del presente accordo.

Qualora si rendesse necessario, ed in via del tutto residuale, il conferimento di un secondo incarico per il personale di categoria B e C questo sarà valutato un terzo della corrispondente indennità.

**INDENNITA DI RESPONSABILITÀ ATTRIBUITA AL PERSONALE INQUADRATO  
NELLA CATEGORIA D  
(Art.91 c.3)**

Al personale appartenente alla categoria D possono essere conferiti particolari incarichi di responsabilità amministrativa e tecnica.

Il Direttore Amministrativo attribuisce tali incarichi per un periodo non superiore a 5 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse formalità.

Il Direttore Amministrativo 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 e di tutti gli elementi che ritiene necessario acquisire e valutare, anche 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.

**Graduazione degli incarichi**

L'importo dell'indennità attribuita al personale inquadrato nella categoria D, è compreso tra un minimo di € 1.033 e un massimo di € 5.165.

Nel graduare gli incarichi, anche tenuto conto delle responsabilità di cui al I° comma del presente articolo, il Direttore Amministrativo dovrà tenere presente i seguenti indicatori:

- Livello di professionalità richiesto** (max. 10 punti)  
Esprime il grado di competenze, intese come conoscenze relative al proprio settore e di capacità professionali.
- Livello di responsabilità richiesto** (max. 10 punti)  
Esprime il grado di responsabilità con valutazione della rilevanza e del rischio derivante dall'esercizio della responsabilità stessa.
- Livello di complessità organizzativa, funzionale e tecnico operativa** (max. 10 punti)  
Esprime il grado di complessità dei processi decisionali oltre a quella della gestione delle risorse e dell'organizzazione del lavoro.

La somma dei punteggi ottenuti in corrispondenza di ciascun indicatore dà diritto alla

corresponsione dell'indennità di responsabilità nella misura proporzionata alla capienza del fondo oltre alle quote necessarie per remunerare le responsabilità di cui al I° comma.

I punteggi di ogni singolo indicatore (a, b, c) dovranno essere riportati nell'atto scritto di conferimento del suddetto incarico.

### Modalità di retribuzione

L'importo riferito all'indennità di responsabilità è suddiviso in due parti: la prima pari al 70% dell'importo, mentre la seconda, pari al 30% dell'importo è legata alla verifica dei risultati sull'attività svolta e sui risultati raggiunti e viene corrisposta con lo stipendio di febbraio dell'anno successivo.

Il Direttore Amministrativo sentito il Responsabile da cui gerarchicamente il lavoratore dipende e tenuto conto di tutti gli elementi di valutazione a sua disposizione decreta la corresponsione del rimanente 30%.

### Valutazione conclusiva finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato

La valutazione dell'attività svolta, in termini di efficacia efficienza e produttività, dalle unità di personale della categoria D a cui sono stati conferiti incarichi, viene effettuata annualmente dal Direttore Amministrativo sulla base di indicatori e parametri definiti. Il dipendente a cui è stato conferito l'incarico è tenuto a presentare relazione scritta al Direttore Amministrativo sull'attività svolta con particolare riferimento all'incarico affidatogli entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Al fine di determinare l'importo della retribuzione di risultato da attribuire, deve essere formulata una valutazione finale corrispondente alla somma dei punteggi ottenuti in corrispondenza di ciascun indicatore.

Tale somma dà diritto alla corresponsione (diversificata per fasce di punteggi ottenuti) della retribuzione di risultato espressa in percentuale, rapportata all'indennità di responsabilità:

#### **Livello di Efficienza (max. 10 punti)**

Livello di impegno profuso (da 1 a 5 punti)

Livello della qualità della prestazione (da 1 a 5 punti)

#### **Livello di Efficacia (max. 10 punti)**

Livello di capacità propositiva (da 1 a 5 punti)

Livello di capacità nel fronteggiare la criticità (da 1 a 5 punti)

#### **Produttività (max. 10 punti)**

Livello di capacità di ottimizzare e semplificare gli ambiti gestionali di intervento (da 1 a 5 punti)

Livello di incisività, precisione nella realizzazione dei risultati richiesti (da 1 a 5 punti)

da 24 a 30 punti = 30% dell'indennità di responsabilità attribuita

da 18 a 23 punti = 20% dell'indennità di responsabilità attribuita

da 14 a 17 punti = 10% dell'indennità di responsabilità attribuita

da 06 a 13 punti = Valutazione non positiva

In corrispondenza di un punteggio compreso tra 6 e 13 punti, il Direttore Amministrativo, 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 Amministrativo, con atto scritto e motivato può disporre la revoca anticipata dell'incarico. Anche in questo caso il Direttore Amministrativo segue la medesima procedura di contraddittorio di cui sopra.

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

## ART. 6

### QUOTA D)

#### INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI RISCHI E DISAGI

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: stamperia e guida
- indennità di reperibilità
- indennità per incarichi per l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro
- indennità di front office

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

#### **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.

#### **Indennità di rischio**

- stamperia: data l'esposizione diretta a rischio pregiudizievole alla salute e all'incolumità personale dei lavoratori addetti a tale servizio viene corrisposta un'indennità totale di € 3,00 giornaliera lordi.
- guida: al personale adibito a compiti di autista è attribuita un'indennità pari ad € 0,10 lordi per ciascun chilometro percorso, entro un budget di € 3.500,00 lordi.

#### **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 pari a € 5,50 lordi per ogni giorno di reperibilità entro un budget di € 2.000,00 lordi.

#### **Indennità per incarichi per l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro**

- Incaricato antincendio a seguito di corso sostenuto (art. 8 capo II, D.Lgs 626/94- modificare) indennità annua lorda di € 80,00

- Incaricato di pronto soccorso a seguito di corso sostenuto (Art. 12, capo III, D.Lgs 626/94-modificare) indennità annua lorda di € 80,00

### **Indennità di front office**

L'indennità è corrisposta al personale che quotidianamente svolge la sua attività in prevalenza a contatto diretto con il pubblico e che appartiene alle seguenti strutture: Segreteria Studenti e Ufficio relazioni con il pubblico. Tale indennità è corrisposta anche all'U.S. Management. Rimane fermo l'obbligo di esposizione del cartellino identificativo ai sensi delle disposizioni vigenti.

Il Budget per l'anno 2012 è di €. 7.000,0 lordi.

Ai fini della suddivisione del budget l'Amministrazione individua sportelli virtuali di front office che assegnerà alla suddette strutture. Tali strutture, di concerto con il Direttore Amministrativo, individueranno il personale afferente agli sportelli virtuali assegnati.

## **ART. 7**

### **QUOTA E)**

#### **COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Al fine di erogare compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale si determinano due parametri:

- un coefficiente di abbattimento proporzionale legato alle assenze
- uno legato alla valutazione

Il responsabile procederà alla valutazione delle prestazioni del personale afferente alla propria struttura con una relazione, da consegnare e far sottoscrivere al dipendente, entro il **31 dicembre** di ciascun anno nella quale siano evidenziati i seguenti criteri:

- Livello di impegno profuso
- Livello della qualità della prestazione
- Livello di capacità propositiva
- Livello di capacità nel fronteggiare la criticità
- Livello di capacità di ottimizzare e semplificare gli ambiti gestionali di intervento
- Livello di incisività, precisione nella realizzazione dei risultati richiesti

La valutazione espressa in punti, associata al tempo effettivamente lavorato darà luogo ad una valutazione finale che determinerà l'importo del compenso procapite.

Tale valutazione graduata e a punti sarà compresa tra i 50 e i 100 punti.

Budget A: prevalentemente distribuito al personale che non usufruisce di altra indennità.

Budget B: generale per tutto il personale.

L'amministrazione procederà alla distribuzione della quota E con riferimento alla composizione delle singole strutture.

Il dipendente che non ritiene congrua la valutazione delle prestazioni e del compenso assegnatogli, entro 7 giorni dalla ricezione della stessa, può formulare le proprie osservazioni, sulle quali deve essere acquisito il parere di un apposito comitato presieduto dal Direttore Amministrativo, un esperto designato dal Rettore ed uno designato dalle OO.SS. In caso di parità di voto prevale quello

del Presidente. Il Comitato acquisisce le osservazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Il comitato, il cui funzionamento non deve comportare oneri di spesa, delibera entro 20 giorni. La somma complessiva dei compensi non può superare la cifra di € 8.000,00 pro capite.

**ART.8**  
**Norme finali**

I recuperi per le malattie e ogni altro recupero e/o conguaglio previsto per legge o CCNL saranno effettuati sugli stipendi mensili.

Le quote dell'accessorio distribuibili, in applicazione di quanto stabilito nella sessione negoziale 2011, in conformità della certificazione, sono rappresentate dall'allegato prospetto. (Allegato A)

Siena, **28 NOV. 2012**

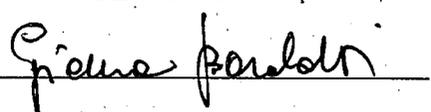
Il Direttore Amministrativo  
Dott. Alessandro Balducci



Il Rettore  
Prof. Massimo Vedovelli



FLC CGIL



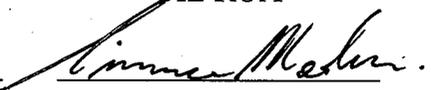
CISAL

\_\_\_\_\_

CISL



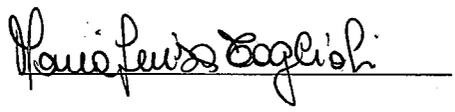
UIL RUA



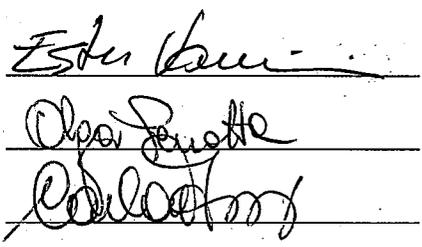
USB P.I.



CONFSAL/SNALS/CISAPUNI



RSU



Allegato A

**RIPARTIZIONE FONDO MIGLIORAMENTO SERVIZI ANNO 2012  
PERSONALE CATEGORIA B - C - D**

QUOTA B - INDENNITA' MENSILE ACCESSORIA Art. 88 C. 2 CCNL 16/10/2008	€ 82.637,00
QUOTA C - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ART. 91 C.1 e 3 INCLUSO RISULTATO	€ 125.301,00
QUOTA D - INDENNITA' ONERI RISCHI E DISAGI	€ 20.513,00
QUOTA E - COMPENSI DIRETTI A INCENTIVARE PRODUTTIVITA'	€ 14.038,00
<b>TOTALE IMPIEGHI</b>	<b>€ 242.489,00</b>
<b>FONDO MIGLIORAMENTO SERVIZI DISPONIBILE</b>	
	<b>€ 242.489,00</b>



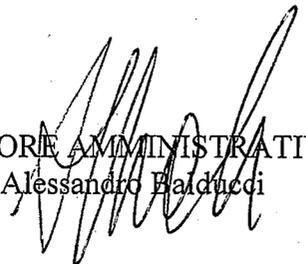
Relazione illustrativa del Direttore Amministrativo relativa al “**Protocollo d’intesa sul Fondo per le Progressioni Economiche e per la Produttività Collettiva ed Individuale (Artt. 87, 88 e 91 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e successive modificazioni e integrazioni) - Personale di categoria B - C – D - Anno 2012**”.

<b>Data di sottoscrizione</b>	28.11.2012
<b>Periodo temporale di vigenza.</b>	ANNO 2012
<b>Composizione della Delegazione trattante</b>	<p><u>Parte Pubblica:</u> Rettore, Direttore Amministrativo.</p> <p><u>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</u> C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., Confsal/Snals/Cisapuni, CISAL, USB P.I., R.S.U.</p> <p><u>Organizzazioni Sindacali firmatarie:</u> C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., Confsal/Snals/Cisapuni, CISAL, USB P.I., R.S.U.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell’Università per Stranieri di Siena appartenente alle Categorie B, C, D.
<b>Materie trattate dal contratto</b>	<p>Il Protocollo declina la produttività collettiva prevedendo una distribuzione del Fondo su cinque parti:</p> <p><u>QUOTA A:</u> PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) (ART. 79 e 82 CCNL)</p> <p><u>QUOTA B:</u> INDENNITA’ MENSILE (ART.88 COMMA 2 LETTERA F CCNL 2006/09 EX ART 41 CCNL 2005)</p> <p><u>QUOTA C:</u> INDENNITA’ DI RESPONSABILITA’ CATEGORIE B, C, D (ART.91 DEL CCNL 2006/09 EX ART.63 CCNL 2005) COMPRENSIVA DI POSIZIONE E RISULTATO.</p> <p><u>QUOTA D:</u> INDENNITA’ PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI.</p> <p><u>QUOTA E:</u> COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (ulteriore valutazione della Performance per il personale non valutato in QUOTA C).</p>
<b>Iter procedurale e atti propedeutici e successivi alla contrattazione.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo (Collegio dei revisori dei Conti) in data 29.11.2012 e 09.01.2013.</p> <p>Il Piano della performance (art. 10 d.lgs. 150/2009) per l’anno 2012 è in fase di approvazione da parte degli Organi dell’Ateneo.</p> <p>I sistemi premianti del personale derivano dal ciclo</p>

	<p>della Performance inserito entro il percorso Qualità UNI EN ISO 9001:2008 e Accreditamento con programmazione, attuazione, verifiche, valutazione annuale dei risultati, così come risulta dal Consiglio di Amministrazione del 25.07.2012 e Consiglio Accademico integrato del 25.07.2012. Ciò in coerenza con i documenti programmatici e di valutazione del Rettore e del Direttore Amministrativo da cui deriva a cascata anche la valutazione, dopo quella del Direttore Amministrativo, del resto del personale come previsto nel CCNL e Contratto Integrativo BCD.</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (art. 11, comma 2, d.lgs. 150/2009) è in fase finale di definizione.</p>
<p><b>Osservazioni</b></p>	<p>Le norme di cui al <b>Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135</b> (Spending review), ed in particolare l'Art. 5, commi da 11 a 11 sexies, sono soddisfatte nella differenziazione dei vari livelli della retribuzione di posizione e risultato così come previste dall'art. 5 del <i>Protocollo d'intesa sul Fondo per le Progressioni Economiche e per la Produttività Collettiva ed Individuale (Artt. 87, 88 e 91 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e successive modificazioni e integrazioni). Personale di categoria B - C - D.</i></p> <p>In particolare la maggiorazione ex art. 5, comma 11 sexies, D.L. 95/2012, è assicurata dal combinato disposto di cui all'art. 5 del Protocollo d'intesa per le categorie B-C-D, e all'art. 91, comma 3, del CCNL 2006/2009, che assicurano il rispetto delle percentuali ivi previste.</p> <p>La norma sopra riportata si sostituisce, fino alla prossima tornata contrattuale, alle norme di cui al d.lgs. 150/2009 in merito alla Performance e alla distribuzione del risultato.</p>

Siena, 27 DIC. 2012

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Alessandro Balducci



# RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

## Modulo I

### La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa categorie B-C-D

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Risorse storiche consolidate anno 2004		318.104,00
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL: Incremento CCNL 28.03.2006 (art. 5 c. 1 Quota B-C-D 0,50% m.s. 2003)	9.462,00	
Incremento CCNL 16.10.2008 (art. 87 c. 1 l. c – q.p. 0,50% m.s. 2005)	11.765,00	21.227,00
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:</b>		
▪ RIA personale cessato	21.185,00	
▪ Differenziali personale cessato	107.176,00	128.361,00

#### Sezione II – Risorse variabili

Risorse variabili (ratei differenziali e RIA personale cessato nel 2011)		10.455,00
--	--	-----------

#### Sezione III – Decurtazioni del Fondo:

Decurtazioni risorse fisse:		
▪ Decurtazione Fondo PEO B – C – D ed EP (art. 88 c. 4 CCNL 16.10.08)	188.851,00	
▪ Decurtazione per limite art. 1 comma 189 L. 226/2005 – Risorse fisse (2004-10%)	18.883,00	
▪ Decurtazione parte fissa per limite 2010 (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010)	6.259,00	
▪ Decurtazione parte fissa rid. Prop. personale cessato 2010 (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010)	11.090,00	225.083,00
Decurtazioni risorse variabili:		
Decurtazione per limite 2010 (art. 9 c. 2 bis L. 122/10)	4.414,00	
Decurtazione rid. Prop. Personale cessato 2010 (art. 9 c. 2 bis L. 122/10)	161,00	4.575,00

#### Sezione IV – Sintesi della Costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ridotto delle decurtazioni	242.609,00	
Totale risorse variabili sottoposte a certificazione ridotto delle decurtazioni	5.880,00	
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo:	0	
Totale Fondo sottoposto a certificazione		248.489,00

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

## 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

Decurtazione per maggiori importi distribuiti negli anni 2010/2011	6.000,00
--	----------

#### Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Indennità mensile (art. 88 c. 2 l. f) CCNL 16.10.2008)	82.637,00
Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL 16.10.2008)	125.301,00
Indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagi	20.513,00
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 88 c. 2 l. e) CCNL 16.10.2008)	14.038,00

#### Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

#### Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Totale delle destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	L'importo destinato a fondo ex art. 86 del CCNL del 16/10/2008 è pari a € 248.489,00 che al netto della decurtazione per maggiori importi distribuiti negli anni 2010/2011 di cui alla sezione I – Modulo II di € 6.000,00 risulta pari a € 242.489,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 248.489,00 che al netto della decurtazione per maggiori importi distribuiti negli anni 2010/2011 di cui alla sezione I – Modulo II di € 6.000,00 risulta pari a € 242.489,00

#### Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente dello specifico accordo illustrato.

#### 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: la copertura del Fondo è garantita da una componente consolidata

pari a € 467.692,00 che al netto delle decurtazioni indicate alla sez. III del modulo I di € 225.083,00 si determina in € 242.609,00. Oltre a questo c'è una componente di risorse variabili derivanti da ratei di differenziali e di RIA del personale cessato nell'anno 2011 pari a € 10.455,00 che, al netto delle decurtazioni indicate alla sezione III del modulo I si € 4.575,00 si determina in € 5.880,00.

- b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici: come si vede dalla sezione distribuzione del fondo esso è attribuito selettivamente tenendo conto di incarichi per posizioni organizzative e funzioni specialistiche, quota di "risultato": ai sensi dell'art. 91 comma 3 CCNL e quota E "Budget struttura".
- c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): nell'anno 2012 non sono state effettuate Progressioni Economiche Orizzontali.

### Modulo III

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

##### FONDO 2012

<b>Costituzione del Fondo:</b>		
Risorse fisse	467.692,00	
Risorse variabili	10.455,00	
Decurtazioni risorse fisse	- 225.083,00	
Decurtazioni risorse variabili	- 4.575,00	
Decurtazione per maggiori importi distribuiti negli anni 2010/2011	- 6.000,00	242.489,00
<b>Definizione delle poste di destinazione del fondo:</b>		
Indennità mensile (art. 88 c. 2 l. f) CCNL 16.10.2008)	82.637,00	
Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL 16.10.2008)	125.301,00	
Indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagi	20.513,00	
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 88 c. 2 l. e) CCNL 16.10.2008)	14.038,00	242.489,00

##### FONDO 2011

<b>Costituzione del Fondo:</b>		
Risorse fisse	438.201,00	
Risorse variabili	4.311,00	
Decurtazioni risorse fisse	- 204.010,00	
Decurtazioni risorse variabili	- 57,00	238.445,00
<b>Definizione delle poste di destinazione del fondo:</b>		
Indennità mensile (art. 88 c. 2 l. f) CCNL 16.10.2008)	81.201,00	
Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL 16.10.2008)	128.399,00	
Indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagi	26.824,00	
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 88 c. 2 l. e) CCNL 16.10.2008	67.030,00	
Progressioni orizzontali B-C-D	15.507,00	318.962,00

Come si evidenzia nell'anno 2011 le poste di destinazione del fondo sono superiori all'importo che deriva dalla Costituzione del Fondo. In virtù di questo l'Amministrazione ha

stabilito un piano di rientro in 6 anni. La prima quota viene già contabilizzata nell'anno in corso con l'importo già indicato nel Modulo II Sez. I di € 6.000,00.

## **Modulo IV**

### **Compatibilità economica-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**

Nel Bilancio di Previsione 2012 è stata stanziata nel cap. F.S. 1.03.02.03 "Fondo miglioramento eff. servizi" la somma di € 364.095,19= corrispondente a quanto certificato nell'esercizio precedente.

Nel capitolo risulta una variazione positiva e negativa di pari importo per lo storno di € 56.183,22= pari al costo delle progressioni economiche orizzontali 2010 che è stata variata in seguito alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 ottobre 2012, al cap. F.S. 1.03.01.02 "Assegni fissi al personale non docente".

Lo stanziamento del capitolo sarà adeguato in seguito ad apposita delibera del prossimo Consiglio di Amministrazione adeguandolo alla certificazione del Collegio dei Revisori così come risulta dal verbale n 1 del 9.01.2013 in € 248.489,00 – la decurtazione di € 6.000,00= per il recupero, ai sensi dell'art.40 comma 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001, della prima rata della somma derivante dalle diverse determinazioni di cui al Decreto Rettorale n. 572/2012.= € 242.489,00,

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

Nel Bilancio di Previsione 2011 è stata stanziata nel cap. F.S. 1.03.02.03 "Fondo miglioramento eff. Servizi" la somma di € 364.095,19= corrispondente a quanto certificato nell'esercizio precedente. Nel corso dell'anno si è proceduto ad aumentare lo stanziamento suddetto per € 77.138,08= pari alle risorse dell'esercizio 2010 non utilizzate nel corso dell'anno. L'importo di € 56.183,22=, pari al costo delle progressioni economiche orizzontali 2010, ha costituito riporto per somme finalizzate nel cap. F.S. 1.03.02.03 "Fondo miglioramento eff. Servizi" all'esercizio 2012 ed è stato variato, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 ottobre 2012, al cap. F.S. 1.03.01.02 "Assegni fissi al personale non docente".

In occasione del ricalcolo del fondo per il salario accessorio 2011, è emersa una differenza rispetto alla precedente determinazione di € 80.516,00= che si provvederà a recuperare a valere sui corrispondenti fondi negli anni a partire dal 2012, ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001.

#### **Sezione III – verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Lo stanziamento definitivo del capitolo FS 1.03.02.03 "Fondo miglioramento eff. Servizi" ammonta a € 248.489,00 e risulta così destinato:

Indennità mensile (art. 88 c. 2 l. f) CCNL 16.10.2008)	82.637,00
Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL 16.10.2008)	125.301,00
Indennità per compiti che comportano oneri, rischi o disagi	20.513,00
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 88 c. 2 l. e) CCNL 16.10.2008)	14.038,00
Recupero maggiore distribuzione anni 2010 e 2011	6.000,00

Siena,

27 DIC. 2012

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dr. Alessandro Balducci)

