

Protocollo d'intesa per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi al personale di categoria EP dell'Università per Stranieri di Siena, art. 75 e 76 CCNL 2006-2009, nonché per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato.

Anno 2012.

*[Handwritten signature]*  
RR

# PERSONALE DI CATEGORIA EP

## PREMESSA

Il presente accordo applica quanto stabilito nella sessione negoziale del 2011, che ha validità per l'anno 2012.

## INCARICHI

### **1. Definizione dell'istituto della retribuzione di posizione per il personale di categoria EP**

L'istituto della retribuzione di posizione per il personale di categoria EP, previsto dall'art. 76 del CCNL del 16.10.2008, riconosce ed individua posizioni comportanti funzioni altamente complesse, che per l'alto contenuto di professionalità e per le particolari responsabilità che esse comportano devono essere adeguatamente incentivate.

Nell'ambito di tali figure, gli art. 75 e 76 individuano ulteriori e più qualificate funzioni comportanti particolari responsabilità gestionali o di alta specializzazione o richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali.

Si tratta quindi di incarichi derivanti da valutazioni di priorità e strategicità in relazione agli obiettivi politici e generali da raggiungere, caratterizzanti l'immagine dell'Ateneo, e comportanti lo svolgimento di attività altamente complesse, specialistiche ed innovative, finalizzate alla risoluzione di problemi o al mantenimento di elevati standard di efficienza, economicità e produttività dell'azione universitaria. Gli incarichi sono graduati in base ai criteri di seguito previsti.

A tali specifiche funzioni, come disposto dall'art. 76, dovrà quindi essere attribuito e riconosciuto un compenso compreso tra un minimo di € 3.099 ed un massimo di € 12.912 annui lordi per tredici mensilità.

### **2. Tipologie di incarico**

#### **a) Incarico comportante particolari responsabilità gestionali**

Svolgimento, in condizioni di autonomia e responsabilità nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia e correttezza amministrativa; di attività di particolare rilievo quali la collaborazione nello svolgimento di attività di

equipe con il sistema politico-dirigenziale, dove offre supporti tecnici e di consulenza, il coordinamento di unità operative complesse con relativa gestione delle risorse umane e finanziarie affidate. Tale incarico richiede un'alta qualificazione e professionalità in relazione alla complessità e delicatezza del sistema relazionale.

**b) Incarico comportante particolari funzioni di alta qualificazione e specializzazione**

Svolgimento di funzioni a contenuto specialistico elevato, comportante responsabilità diretta nella direzione e/o coordinamento scientifico attinente anche a progetti di ricerca, all'uso di nuove tecnologie, attività di studio e consulenza, nonché nello sviluppo di soluzioni tecnico e/o amministrative; tale incarico richiede un elevato grado di cognizioni specialistiche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole/diplomi universitari o derivanti da percorsi formativi o di aggiornamenti di natura specifica.

**c) Incarico comportante l'iscrizione ad albi professionali**

Svolgimento di funzioni specifiche, richieste dall'assetto organizzativo, per il quale è rilevante possedere un livello di competenze professionali adeguate all'importanza e alla delicatezza della funzione stessa; tale incarico richiede il possesso di specifico titolo professionale o l'iscrizione all'albo professionale.

**3. Conferimento e revoca degli incarichi**

A norma dell'art. 75, il Direttore Amministrativo conferisce incarichi a tutto il personale di categoria EP, per un periodo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Nel conferire tali incarichi il Direttore Amministrativo deve tener conto delle attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale appartenente alla categoria EP.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi. In questo caso il Direttore Amministrativo, come disposto dall'art. 75 comma 5, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di revoca, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.

CA  
3



La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni previste dalla categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.

Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure su richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.

#### **4. Criteri per il conferimento delle tre tipologie di incarico**

##### ***a) Incarico comportante particolari responsabilità gestionali***

- a) Individuazione di soluzioni tecniche e miglioramenti organizzativi;
- b) Identificazione di priorità nell'ambito di soluzione complesse;
- c) Affidabilità e tempestività nell'assolvimento delle proprie competenze;
- d) Integrazione e coordinamento con altre strutture di pari livello;
- e) Effettiva partecipazione alla gestione di problematiche;

##### ***b) Incarico comportante particolari funzioni di alta qualificazione e specializzazione***

Collaborazione a livello di alta specializzazione nelle attività:

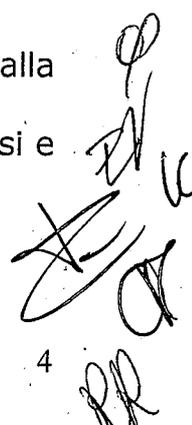
- a) di ricerca scientifica e di studio;
- b) uso di apparecchiature complesse a prescindere dalla produzione e/o interpretazione di risultati;
- c) studio e consulenza di procedimenti amministrativi complessi e proposte normative.

##### ***c) Incarico comportante l'iscrizione ad albi professionali.***

Collaborazione a livello di alta specializzazione nelle attività:

- a) di ricerca scientifica e di studio;
- b) uso di apparecchiature complesse a prescindere dalla produzione e/o interpretazione di risultati;
- c) studio e consulenza di procedimenti amministrativi complessi e proposte normative.

**Requisiti culturali e professionali ed esperienza acquisita, comuni a tutti gli incarichi:**



Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- a) Precedente responsabilità di strutture di livello inferiore;
- b) Docenza o interventi effettuati in corsi di formazione, convegni e seminari;
- c) Partecipazione a corsi di formazione convegni e seminari;
- d) Titoli specifici in relazione alla natura dell'incarico;
- e) Possesso di titolo professionale e/o iscrizione ad albi professionali.

## **5. Graduazione degli incarichi conferiti**

La retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.099 ad un massimo di € 12.912 annui lordi per tredici mensilità (art. 76 comma 1 CCNL 16.10.2008).

Il Direttore Amministrativo, nel graduare gli incarichi, dovrà tenere presente i seguenti indicatori:

### **a) Livello di rilevanza strategica dell'incarico affidato** (max. 10 punti)

Esprime il grado di rilevanza degli incarichi con effetti rivolti sia verso l'esterno che verso l'interno, ovvero nell'ambito di attività previste da norme di legge o caratterizzate da funzioni di alta professionalità.

### **b) Livello di competenza professionale richiesta** (max. 10 punti)

Rileva lo spessore di cognizioni specialistiche, ovvero lo spessore evolutivo-culturale delle materie di competenza, cui conseguono nuove e costanti esigenze di permanente accrescimento formativo ed aggiornamento professionale.

### **c) Livello di complessità organizzativa, funzionale e tecnico operativa** (max. 10 punti)

Esprime posizioni di responsabilità gestionali e di coordinamento di una struttura organizzativa complessa, ovvero posizioni di responsabilità di natura specialistica con contenuto amministrativo, tecnico gestionale, tecnico scientifico con conoscenze e competenze specifiche di elevato contenuto professionale.

La somma dei punteggi ottenuti darà luogo a una pesatura degli uffici/incarichi su tre fasce, a ognuna delle quali sarà attribuito un importo unico (indennità di posizione) comprensivo della quota minima:

Fascia base € 3.099

*[Handwritten signatures and initials]*  
5 RR

- I fascia € 7.300  
II fascia € 9.200

I punteggi di ogni singolo indicatore (a, b, c) dovranno essere riportati nell'atto scritto di conferimento dell'incarico di cui al punto 3.

Per gli incarichi aggiuntivi verrà corrisposta l'indennità di posizione sull'incarico che ha il peso maggiore più 1/3 dell'importo corrispondente alla valutazione dell'incarico che ha il peso minore.

## **6. 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 EP 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 alla retribuzione di posizione, come previsto dall'art.76:

### **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% della retribuzione di posizione attribuita nell'anno corrispondente
- da 18 a 23 punti = 20% della retribuzione di posizione attribuita nell'anno corrispondente
- da 14 a 17 punti = 10% della retribuzione di posizione attribuita nell'anno corrispondente
- da 06 a 13 punti = Valutazione non positiva

In corrispondenza di un punteggio compreso tra 6 e 13 punti, il Direttore Amministrativo, come disposto dall'art. 75 comma 5, 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 persone di sua fiducia.

Annualmente, qualora applicando le predette percentuali, non venisse rispettata la capienza massima del fondo a disposizione per la retribuzione di risultato (così come previsto dall'art.70 - comma 3 - del CCNL del 9.8.2000) le stesse (corrispondenti alle fasce di punteggio 24-30 e 18-23) dovranno essere proporzionalmente ridotte.

In riferimento all'anno 2012 le risorse disponibili, a seguito di certificazione, sono rappresentate nella tabella allegata (Allegato A), da cui risulta l'accantonamento della quota minima di risultato (10% art. 90 CCNL) e la conseguente rimodulazione del pagamento delle fasce in godimento per gli incarichi 2012.

Siena, 28 NOV. 2012

Il Direttore Amministrativo  
Dott. Alessandro Baldacci

Il Rettore  
Prof. Massimo Vedovelli

FLC CGIL  
*Giuseppe Pradella*

CISL  
*Roberto...*

UIL RUA  
*Anna Maria...*

CISAL

USB P.I.

CONFSAI/SNALS/CISAPUNI

*Vespa*

RSU

*Estel*  
Alpes Penotti

*Carlo...*

EP

cognome	fascia	2ndo inc.	totale
Bandini	7300		7.300,00
Beligni	9200		9.200,00
Bruni	7300		7.300,00
Ciacchi	9200		9.200,00
Ferretta	1807,75		1.807,75
Gosi	9200	2.433,33	11.633,33
Grassi	9200		9.200,00
Grassiccia	7300	2.433,33	9.733,33
Madioni	7300		7.300,00
Mousavi	7300		7.300,00
Semplici	9200		9.200,00
Serchi	9200		9.200,00
Sprugnoli	7300		7.300,00
Vannini	7300		7.300,00
totale	108.107,75	4.866,67	112.974,42

111.166,67

FONDO EP	RISULTATO	POSIZIONE	DIFFERENZA
121.707,00	12.170,70	109.536,30	3.438,12

$$\begin{array}{r} 1766 \\ \hline 123473 \end{array}$$

12347



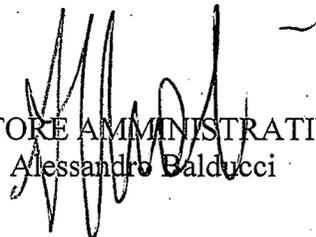
Relazione illustrativa del Direttore Amministrativo relativa al "Protocollo d'intesa per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi al personale di categoria EP dell'Università per Stranieri di Siena, art. 75 e 76 CCNL 2006-2009, nonché per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato. 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></p> <p>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></p> <p>C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., CISAL, USB P.I., R.S.U.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'Università per Stranieri di Siena appartenente alle Categorie EP.
<b>Materie trattate dal contratto</b>	<p>Articoli 75 e 76 CCNL 2006/2009</p> <p>Il Protocollo declina la produttività collettiva prevedendo una distribuzione del Fondo su tre tipologie di incarico:</p> <p>Incarico comportante particolari responsabilità gestionali;</p> <p>Incarico comportante particolari funzioni di alta qualificazione e specializzazione;</p> <p>Incarico comportante l'iscrizione ad albi professionali.</p> <p>Viene prevista una valutazione finale degli incarichi finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato.</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. <i>29-1-2013</i> </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 della Performance inserito entro il percorso Qualità UNI EN ISO 9001:2008 e Accredimento con programmazione, attuazione, verifiche, valutazione annuale dei risultati, così come risulta dal Consiglio di Amministrazione del 25.07.2012 e Consiglio</p>

	<p>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 EP.</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 dalla differenziazione della percentuale della retribuzione di risultato assegnabile e non rimodulabile in quanto la non capienza del fondo, in relazione alle posizioni assegnate a ciascun dipendente, determina già una rimodulazione a ribasso della percentuale della retribuzione di risultato, così come previsto dal § 6 del <i>Protocollo d'intesa per l'individuazione, il conferimento e la revoca degli incarichi al personale di categoria EP dell'Università per Stranieri di Siena, art. 61 e 62 CCNL 1998-2001 e art. 38 CCNL 27.01.2005, nonché per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato</i>. Pertanto poiché l'art. 5, comma 11 quinquies, prevede che il meccanismo operi "nei limiti delle risorse disponibili" non è possibile una rimodulazione nel senso richiesto dalla norma medesima in sede di risultato.</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 Performace e alla distribuzione del risultato.</p>

Siena, 27 DIC. 2012

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Alessandro Balducci



## Modulo I

### La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Categoria EP

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

Risorse storiche consolidate anno 2004		133.215,00
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL: Incremento CCNL 28.03.2006 (art. 5 c. 1 Quota EP 0,50% m.s. 2003)	2.747,00	
Incremento CCNL 16.10.2008 (art. 90 c. 2 q.p. 0,50% m.s. 2005)	3.416,00	6.163,00
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:</b>		Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

#### Sezione II – Risorse variabili

Risorse variabili (somme non utilizzate nell'anno precedente)	1.766,00
---	----------

#### Sezione III – Decurtazioni del Fondo:

Decurtazioni del fondo risorse fisse:		
▪ Decurtazione per limite art. 1 comma 189 L. 226/2005 – Risorse fisse (2004-10%)	13.322,00	
▪ Decurtazione parte fissa rid. Prop. personale cessato 2010 (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010)	4.349,00	17.671,00

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

Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ridotto delle decurtazioni	121.707,00	
Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	1.766,00	
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo:		Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Totale Fondo sottoposto a certificazione		123.473,00

#### 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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Retribuzione di posizione (art. 90 c. 1 CCNL 16.10.2008)	109.532,00
Retribuzione di risultato (art. 90 c. 1 CCNL 16.10.2008)	13.941,00

#### 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 art. 90 del CCNL del 16/10/2008 è pari a € 123.473,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 123.473,00

#### 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

- 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 € 139.378,00 che al netto delle decurtazioni indicate alla sez. III del modulo I di € 17.671,00, si determina in € 121.707,00. Oltre a questo c'è una componente di risorse variabili derivante da somme non utilizzate l'anno precedente di € 1.766,00.
- attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici: gli incarichi del personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 75/76 vigente e sono graduati in 3 fasce con la prevista indennità di risultato variabile dal 10 al

30% attribuibile a seguito di Relazione in sede di consuntivo dopo valutazione del Direttore Amministrativo;

- c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### 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	139.378,00	
Risorse variabili	1.766,00	
Decurtazioni risorse fisse	- 17.671,00	123.473,00
<b>Definizione delle poste di destinazione del fondo:</b>		
Retribuzione di posizione (art. 90 c. 1 CCNL 16.10.08)	109.532,00	
Retribuzione di risultato (art. 90 c. 1 CCNL 16.10.08)	13.941,00	123.473,00

##### FONDO 2011

<b>Costituzione del fondo:</b>		
Risorse Fisse	139.378,00	
Risorse variabili	0	
Decurtazioni risorse fisse	- 13.322,00	
Decurtazione per maggior importo distribuito nell'anno precedente	- 2.359,00	123.697,00
<b>Definizione delle poste di destinazione del fondo:</b>		
Retribuzione di posizione (art. 90 c. 1 CCNL 16.10.08)	104.414,00	
Retribuzione di risultato (art. 90 c. 1 CCNL 16.10.08)	17.518,00	121.931,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare		1.766,00

### 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 programmatica della gestione

Nel Bilancio di Previsione 2012 è stata stanziata nel cap. F.S. 1.03.02.05 "Fondo retribuzione posizione risultato cat. EP" la somma di € 125.334,40= corrispondente a quanto certificato nell'esercizio precedente.

Lo stanziamento del capitolo sarà modificato in seguito ad apposita delibera del consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2012 adeguandolo alla certificazione del Collegio dei Revisori così come risulta dal verbale n 7 del 21/12/2012 in € 123.473,00= determinato dalla ricertificazione dei fondi 2010 e 2011.

**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. 1.03.02.05 "Fondo retribuzione posizione risultato cat. EP" la somma di € 125.334,40= corrispondente a quanto certificato nell'esercizio precedente. Nel corso dell'anno si è proceduto ad aumentare lo stanziamento suddetto per € 9354,76= pari alle risorse dell'esercizio 2010 non utilizzate nel corso dell'anno.

In occasione del ricalcolo del fondo per il salario accessorio 2011, è emersa una differenza rispetto alla precedente determinazione di € 1.766,00= che andrà ad aumentare le risorse per l'esercizio 2012.

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

Lo stanziamento definitivo del capitolo F.S. 1.03.02.05 "Fondo retribuzione posizione risultato cat. EP" ammonta a € 123.473,00 e risulta così destinato:

Retribuzione di posizione (art. 90 c. 1 CCNL 16.10.08)	109.532,00	
Retribuzione di risultato (art. 90 c. 1 CCNL 16.10.08)	13.941,00	123.473,00

Siena, 27 DIC. 2012

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dr. Alessandro Balducci)

