

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

Personale di categoria B - C - D

Anno 2013

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

**Norma transitoria**

Vista l'organizzazione dell'Ateneo al 01.01.2013 per l'individuazione delle posizioni organizzative/funzioni specialistiche e di responsabilità si terrà conto degli assetti delle strutture nonché di quanto stabilito nel Protocollo B-C-D- relativo all'anno 2012.

Relativamente alla riorganizzazione delle strutture tecniche ed amministrative le indennità previste dal presente Protocollo decorrono dalla data di adozione della nuova organizzazione.

Il presente accordo ha validità annuale, anno 2013.

Quanto alla quota mensile di €. 100,00 relativa alla quota B, viene mantenuta sino al momento della nuova disciplina legislativa, contrattuale nazionale.

A decorrere dal 01.05.2013 le parti adottano quali principi di distribuzione dell'accessorio i seguenti:

- graduazione delle posizioni di responsabilità, di cui alla quota C, secondo i seguenti criteri:
  1. Funzioni più rilevanti o complesse: D (art. 91 c.3 CCNL)
  2. Altre funzioni rilevanti che aggregano più procedimenti e attività: B –C –D (art. 91 c.1 CCNL)
- Criteri di valutazione degli incarichi:
  - a) rilevanza della Struttura/incarico;  
livello di responsabilità/autonomia;  
rilevanza interna;  
rilevanza esterna;
  - b) competenza professionale richiesta nella gestione;  
titolo di studio;  
ulteriori percorsi formativi;  
esperienza professionale;
  - c) livello di complessità organizzativa, funzionale, tecnico operativa;
  - d) grado di innovazione/professionalità;  
rapidità di obsolescenza, criteri e metodi di lavoro;  
grado di aggiornamento, conoscenza e competenza;
- valutazione della performance collegata a quella di Ateneo;
- raggiungimento di predeterminati e oggettivabili obiettivi;
- comportamenti organizzativi;

**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.

Tale fondo per l'anno 2013, è formato e consiste secondo quanto certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, da verbali n. 3 del 15.05.2013 e n. 4 del 16.07.2013, di cui agli Allegati A e B, parte integrante del presente accordo. Nello specifico il fondo accessorio categorie B-C-D, per l'anno 2013, è pari ad €. 225.859,00= al netto degli oneri.

Le risorse in esso investite sono utilizzate per:

- **QUOTA A)**  
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) (ART. 79 e 82 CCNL)
- **QUOTA B)**  
INDENNITA' MENSILE (ART.88 COMMA 2 LETTERA F CCNL 2006/09 EX ART 41 CCNL 2005)
- **QUOTA C)**  
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CATEGORIE B, C, D (ART.91 DEL CCNL 2006/09 EX ART.63 CCNL 2005)
- **QUOTA D)**  
INDENNITA' PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI
- **QUOTA E)**  
COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI AI SENSI DI QUANTO PREVISTO DALL'ART. 7

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

La redistribuzione dell'eventuale avanzo del Budget di struttura verrà ridistribuita, all'interno della struttura, a chi ha riportato una valutazione superiore al 70%.

### **ART. 3**

#### **QUOTA A)**

#### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)** (ART. 79 E 82 CCNL)

Le progressioni economiche orizzontali vengono bandite dall'Amministrazione annualmente ai sensi del CCNL e della normativa vigente. Per l'anno 2013 non sono previste P.E.O.

### **ART. 4**

#### **QUOTA B)**

#### **INDENNITA' MENSILE** (ART.88 COMMA 2 LETTERA F CCNL 2006/09 EX ART 41 CCNL 2005)

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

La quota del fondo è destinata a tale indennità ai sensi dell'art. 88 comma 3 del CCNL 2006/09.

## ART. 5

### QUOTA C)

Criteri per la valutazione degli incarichi: oltre ai criteri di valutazione delle strutture **67% per il personale di Categoria D (art. 91 c. 3) e 80% per la Categoria D (art. 91 c. 1) C e B**, si deve valutare la PERFORMANCE collegata a quella di Ateneo, sia generale che per singoli OBIETTIVI/ATTIVITA' **33% per il personale di Categoria D (art. 91 c. 3) e 20% per la Categoria D (art. 91 c. 1) C e B.**

Quanto sopra ai sensi dell'art. 5 commi da 11 a 11 sexies del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135 (Spending review) sulla valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale.

### I 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 e svolgimento di funzioni complesse o rilevanti, nella sola categoria D (Art. 91 c. 3).

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

Viene individuata una indennità in relazione all'assetto organizzativo di riorganizzazione 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, delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, valutata secondo i seguenti criteri:

- a) rilevanza della Struttura/incarico;  
livello di responsabilità/autonomia;  
rilevanza interna;  
rilevanza esterna;
- b) competenza professionale richiesta nella gestione;  
titolo di studio;  
ulteriori percorsi formativi;  
esperienza professionale;
- c) livello di complessità organizzativa, funzionale, tecnico operativa;
- d) grado di innovazione/professionalità;  
rapidità di obsolescenza, criteri e metodi di lavoro;  
grado di aggiornamento, conoscenza e competenza;

Tale indennità è determinata al massimo in tre fasce per indennità art. 91 c. 1 e tre fasce per indennità art. 91 c. 3 secondo i seguenti importi:

- € 2.500,00= per il personale di categoria C-D (art.91 c.1)
- € 1.500,00= per il personale di categoria B-C- (art. 91 c. 1)
- € 700,00= per il personale di categoria B-C- (art. 91 c. 1)
  
- € 5.165,00= per il personale di categoria D (art.91 c. 3)
- € 4.700,00= per il personale di categoria D .(art.91 c. 3)
- € 3.000,00= per il personale di categoria D (art.91 c. 3)

## **II 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 o comportanti lo svolgimento di funzioni più rilevanti o complesse.

Il Direttore Amministrativo attribuisce tali incarichi 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 coordinatore 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 € 1.032,91 e un massimo di € 5.164,57.

Nel graduare gli incarichi il Direttore Amministrativo dovrà tenere presente i seguenti indicatori:

- a) rilevanza della Struttura (max. 10 punti)
  - livello di responsabilità/autonomia;
  - rilevanza interna;
  - rilevanza esterna.
- b) competenza professionale richiesta nella gestione (max. 10 punti)

- titolo di studio;  
 ulteriori percorsi formativi;  
 esperienza professionale.
- c) livello di complessità organizzativa, funzionale, tecnico operativa (max. 10 punti)
- d) grado di innovazione/professionalità (max. 10 punti)  
 rapidità di obsolescenza, criteri e metodi di lavoro;  
 grado di aggiornamento, conoscenza e competenza

La somma dei punteggi ottenuti in corrispondenza di ciascun indicatore dà diritto alla corresponsione dell'indennità di responsabilità modulata in tre fasce e determinata al p. I della QUOTA C).

### III MODALITÀ DI RETRIBUZIONE

#### Art. 91 comma 3

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, mentre la seconda, pari al 33% dell'importo è legata alla verifica e valutazione dei risultati sull'attività svolta e sui risultati raggiunti e viene corrisposta dopo la valutazione della performance d'Ateneo e il risultato del Direttore Amministrativo.

Il Direttore Amministrativo sentito il Coordinatore della Struttura di servizio 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.

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 di cui al comma successivo.

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

- raggiungimento di predeterminati e oggettivabili obiettivi; (max. 10 punti)
  - grado di soddisfazione dell'utenza;
  - capacità di contribuire agli obiettivi strategici di didattica e ricerca dell'Ateneo e delle sue strutture;
- comportamenti organizzativi; (max. 10 punti)
  - grado di integrazione con altre strutture;
- disponibilità, capacità propositiva, ottimizzazione e semplificazione delle attività, capacità di problem solving e di affrontare criticità. (max. 10 punti)
- qualità della comunicazione (max. 10 punti)

da 0 a 20 punti = 0%

da 21 a 25 punti = 60%

da 26 a 30 punti = 80%

da 31 a 40 punti = 100%

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. 91 comma 1**

Il personale delle categorie B, C e D presenta relazione al Coordinatore di riferimento che approva e propone la valutazione del risultato al Direttore Amministrativo, secondo quanto previsto dal successivo art. 7.

## **ART. 6**

### **QUOTA D)**

#### **INDENNITA 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 [in relazione all'orario] 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 Coordinatori 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 [in relazione all'orario]: data l'esposizione diretta a rischio pregiudizievole alla salute e all'incolumità personale dei lavoratori addetti a tale servizio viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 3,00 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 di front office è corrisposta al personale che quotidianamente svolge la sua attività in prevalenza a contatto diretto con il pubblico e che appartiene all'Area Management e U.R.P. con obbligo di esposizione del cartellino identificativo ai sensi delle disposizioni vigenti.

Il budget per l'anno 2013 è di € 7.000,00 lordi.

## **ART. 7**

### **QUOTA E)**

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

Quanto alla quota del 20% di cui all'art. 5 per il risultato produttività ai sensi dell'art. 88 c. 3 CCNL, essa verrà corrisposta sulla base di due parametri:

- un coefficiente di abbattimento proporzionale legato alle assenze,
- uno legato alla valutazione, correlata alla performance della struttura di appartenenza.

Il Coordinatore procederà 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:

- Grado di partecipazione alla performance della struttura
- 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 0 e i 100 punti.

L'amministrazione procederà alla distribuzione della quota E) a livello di Ateneo.

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.

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

Tutte le voci del salario accessorio 2013 saranno rimodulate proporzionalmente alla capienza del fondo.

Le percentuali di risultato non distribuite perchè la valutazione non è pienamente positiva vanno ad incrementare come risorsa variabile l'accessorio dell'anno successivo.

Siena, 4 dicembre 2013

**Il Direttore Amministrativo**  
f.to Dott. Alessandro Balducci

**La Rettrice**  
f.to Prof.ssa Monica Barni

**FLC CGIL**  
F.to Lorenzo Micheli

**CISL**  
F.to Rosanna Recchi

**UIL RUA**  
F.to Simone Madioni

**CISAL**  
F.to Fabrizio Salvini

**USB P.I.**  
F.to Lorenzo Costa

**CONFSAL/SNALS/CISAPUNI**  
F.to Maria Luisa Taglioli

**RSU**  
F.to Olga Perrotta  
F.to Carla Porri  
F.to Ester Vannini