

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 2016

ART. 1
PREMESSA E CRITERI GENERALI

Il presente accordo ha validità:

- triennale, relativamente ai criteri generali (anni 2014, 2015 e 2016);
- annuale, relativamente all'erogazione degli istituti contrattuali (anno 2016) e alla quantificazione delle indennità.

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 dell'Amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali.

Tale fondo ammonta per l'anno 2016 a € 136.566,00, esclusi oneri a carico dell'Amministrazione, e il Collegio dei Revisori dei Conti, come risulta dal verbale n.6/2016 del 2 agosto 2016, ha ritenuto coerente la quantificazione delle risorse con le disponibilità dell'Ateneo.

Le risorse in esso investite sono utilizzate per i seguenti istituti contrattuali:

QUOTA A) pari a €. 0,00=.

- **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) (ART. 79 e 82 CCNL), con le modalità previste dal “Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle Progressioni economiche all'interno delle categorie – Regolamento” sottoscritto in data 04.10.2010 e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11.10.2010.**

QUOTA B) pari a €. 65.475,00=.

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

QUOTA C) pari a €. 40.812,00=.

- **INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CATEGORIE B, C, D (ART. 91 DEL CCNL 2006/09 EX ART. 63 CCNL 2005).**

QUOTA D) pari a €. 2.966,00=.

- **INDENNITA' PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGI.**

QUOTA E) pari a €. 27.313,00= equivalente al 20% del Fondo.

- **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.

ART. 3

QUOTA A)

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

(ART. 79 E 82 CCNL)

Per l'anno 2016 le progressioni economiche orizzontali non verranno bandite.

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 € 80,00= lordi.

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

Annualmente, qualora applicando il predetto valore dell'indennità, non venisse rispettata la capienza massima del fondo a disposizione per la retribuzione dell'indennità accessoria mensile, lo stesso dovrà essere proporzionalmente adeguato.

ART. 5

QUOTA C)

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 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:

- € 875,00= per il personale di categoria D (art. 91 c.1)
- € 789,00= per il personale di categoria B-C-D (art. 91 c.1)
- € 384,00= per il personale di categoria B-C (art. 91 c. 1)

La pesatura delle posizioni avviene secondo i sotto indicati indicatori:

punti 5	posizione da € 875,00
punti 3/4	posizione da € 789,00
punti 1/2	posizione da € 384,00

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

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:

- € 1.267,00= per il personale di categoria D (art. 91 c. 3)

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. 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, 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. 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: 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 € 7,00 lordi, per ogni turno effettivamente svolto, entro un budget di € 1.520,00 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 € 763,00 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 € 543,00 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 2016 è di € 140,00 lordi corrispondenti a 1 posizione.

ART. 7

QUOTA E)

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

Quanto alla quota di € 27.313,00 per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, ai sensi dell'art. 88 c. 3 CCNL, una volta definita l'entità delle risorse 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.
- La parte delle risorse non assegnate viene attribuita in modo premiale solo a chi ha ottenuto una valutazione del Responsabile di almeno 14 punti. L'importo sarà eventualmente commisurato al tempo lavorato (es. part time).
- 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.

Siena, 25.10.2016

Il Direttore Generale

f.to Andrea Erri

Il Rettore

f.to Prof. Pietro Cataldi

FLC CGIL

f.to Gianna Bardotti

CISL

f.to Rosanna Recchi

UIL RUA

f.to Simone Madioni

CISAL

f.to Fabrizio Salvini

USB P.I.

f.to Carla Porri

CONFSAL/SNALS/CISAPUNI

f.to Maria Luisa Taglioli

RSU

f.to Massimiliano Giardi

f.to Ester Vannini