

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 2014

## ART. 1

**PREMESSA E CRITERI GENERALI**

Vista la riorganizzazione delle strutture tecniche ed amministrative, avvenuta in data 01.09.2014, le indennità previste dal presente Protocollo decorrono dalla data di adozione della nuova organizzazione.

Il presente accordo ha validità:

- triennale, relativamente ai criteri generali (anni 2014, 2015 e 2016);
- annuale, relativamente all'erogazione degli istituti contrattuali (anno 2014) 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 per l'anno 2014, è formato e consiste secondo quanto certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, da verbali del 28.04.2014 e del 03.12.2014 e dall'integrazione ai fondi 2014 apportata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.10.2014, Allegati A e B, parte integrante del presente accordo. Nello specifico il fondo accessorio categorie B-C-D, per l'anno 2014, è pari ad €. **238.080,00**= esclusi oneri a carico dell'Amministrazione.

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).**

**QUOTA B) pari a €. 84.324,96=.**

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

**QUOTA C) pari a €. 67.531,86=.**

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

**QUOTA D) pari a €. 7.657,77=.**

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

**QUOTA E) pari a €. 78.566,40= equivalente al (33%) del Fondo 2014**

- **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 2014 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)**

#### **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:

- € 3.000,00= per il personale di categoria D (art. 91 c.1)
- € 2.700,00= per il personale di categoria B-C-D (art. 91 c.1)
- € 1.300,00= per il personale di categoria B-C (art. 91 c. 1)

Le cifre sono ridotte, per limiti del Fondo, come segue:

- € 1.448,85= per il personale di categoria D (art. 91 c.1)
- € 1.303,96= per il personale di categoria B-C-D (art. 91 c.1)
- € 627,83= 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 € 1.448,85
punti 3/4	posizione da € 1.303,96
punti 1/2	posizione da € 627,83

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente.

## **II INDENNITA 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:

- € 4.000,00= per il personale di categoria D (art. 91 c. 3)

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

## **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, stamperia,
- 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 € 2.595,46 lordi.

#### **Indennità di rischio.**

**Guida:** al personale adibito a compiti di guida è attribuita un'indennità forfettaria annua pari ad un budget di € 1.500,00 lordi e viene corrisposta sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio.

**Stamperia:** data l'esposizione diretta a rischio pregiudizievole alla salute e all'incolumità personale dei lavoratori addetti a tale servizio viene corrisposta un'indennità giornaliera entro un budget di € 132,37 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, per ogni giorno di reperibilità, entro un budget di € 928,94 lordi.

**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 appartenente all'Area Management e U.R.P. con obbligo di esposizione del cartellino identificativo ai sensi delle disposizioni vigenti.

Il budget per l'anno 2014 è di € 2.500,00 lordi corrispondenti a 6 posizioni virtuali massime. Il Responsabile, di concerto con la Direttrice Generale, individuerà il personale afferente agli sportelli virtuali assegnati.

**ART. 7**

**QUOTA E)**

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

Quanto alla quota del (33%) 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, e la cifra pro capite verrà corrisposta sulla base di due parametri:

- un coefficiente di abbattimento proporzionale legato alle assenze, con una franchigia di 10 giorni annui;
- uno legato alla valutazione, correlata alla performance della struttura di appartenenza.

Il Responsabile 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 che rientrano nel più ampio concetto di valutazione dei comportamenti organizzativi:

- partecipazione attiva ai processi innovativi e di cambiamento dell'organizzazione (max. punti 20),
- conoscenza e apprendimento delle nuove tecnologie digitali (max. punti 20),
- velocità nell'esecuzione dei compiti assegnati (max. punti 20),
- partecipazione attiva alle attività di formazione e disponibilità di lavoro in gruppo (max. punti 20),

- condivisione degli obiettivi e raggiungimento dei risultati (max. punti 20),

La valutazione espressa in punti ricompresi tra 0 e 100 darà luogo ad una valutazione finale. L'importo del compenso pro capite sarà eventualmente commisurato al tempo lavorato.

L'amministrazione procederà alla distribuzione della quota E) a livello di Ateneo per singolo lavoratore. La parte derivante dalle quote non assegnate per intero verrà attribuita in modo premiale, in base al merito, solo a chi avrà ottenuto una valutazione pari al 100%.

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 al Direttore Generale.

Il Direttore Generale decide entro 20 giorni.

### **ART. 8**

#### **Norma transitoria**

Dal 1 gennaio 2014 al 31 agosto 2014 rimangono invariate le posizioni organizzative così come individuate dall'Ordinanza n. 799 del 16.12.2013, dal 1 settembre 2014 al 31 dicembre 2014 sono attribuite le posizioni risultanti dall'Ordinanza n. 418 del 12.08.2014. Tutte le posizioni del 2014 verranno retribuite in base a quanto stabilito dall'art. 5 del presente Protocollo.

Siena, 10 DICEMBRE 2014

#### **La Direttrice Generale**

f.to Dott.ssa Cristiana Rita Alfonsi

#### **La Rettrice**

f.to Prof.ssa Monica Barni

#### **FLC CGIL**

f.to Gianna Bardotti

#### **CISL**

f.to Rosanna Recchi

#### **UIL RUA**

f.to Simone Madioni

#### **CISAL**

#### **USB P.I.**

#### **CONFSAL/SNALS/CISAPUNI**

#### **RSU**

f.to Olga Perrotta

f.to Carla Porri

f.to Ester Vannini