



Università  
per Stranieri  
di Perugia

La sottoscritta prof.ssa Stefania Giannini, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.10.2008, sottoscrive in data odierna il CCI parte normativa anni 2012 e 2013, parte economica anno 2012, la cui ipotesi – trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti – è stata definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 22 dicembre 2011:

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

Parte normativa anni 2012-2013

Parte economica anno 2012

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE  
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA  
prof.ssa Stefania Giannini**

Perugia, 8 febbraio 2012



## CONTRATTAZIONE DI ATENEО PER GLI ANNI 2012-2013

### Accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di cat. B, C, D ed EP dell'Università per Stranieri di Perugia

#### 1. Principi e finalità

Questa Università, come ogni amministrazione pubblica, sta affrontando il rigore determinato dalla grave situazione economica e finanziaria in cui si trovano attualmente l'Italia e l'Europa. La gestione sana e oculata degli anni passati, consente tuttavia, a questo Ateneo di potere guardare con una certa serenità almeno al prossimo triennio. Sicuramente sarà necessario attrarre maggiori risorse dall'esterno al fine di alimentare la progettualità negli ambiti della missione istituzionale e allo stesso tempo investire in innovazione e ricerca.

Peraltro le università in questo periodo, oltre alla necessità di contenere e controllare i propri costi, sono chiamate a dare attuazione alla riforma del sistema universitario mediante importanti interventi di carattere organizzativo destinati ad incidere profondamente sulle proprie modalità di funzionamento.

L'apporto del personale tecnico-amministrativo sarà, quindi, fondamentale per la tenuta di tutto il sistema universitario che mai, come in questo momento dovrà svolgere un ruolo chiave per la ripresa necessaria al nostro Paese.

Le risorse a disposizione della contrattazione nel nostro Ateneo sono modeste. Le scelte di questa Amministrazione che, soprattutto negli ultimi anni, hanno caratterizzato le politiche del personale, sono state ispirate al massimo rigore al fine di garantire la sostenibilità non solo nel breve, ma anche nel medio e lungo periodo.

Si fa presente che dal 2008 ad oggi non vi è stata alcuna nuova assunzione di personale tecnico amministrativo, il cui organico ha registrato, nell'ultimo triennio, una contrazione pari al 5,88%. In particolare, per la cat. EP si è registrata una riduzione del 31,58%.

Si tiene a sottolineare che la scelta di non espandere l'organico non è stata determinata da obblighi derivanti da vincoli non rispettati come è avvenuto per altre Istituzioni. Infatti, l'attuale rapporto tra AF/FFO è pari a 79,59 e tale rapporto nel 2012 rimarrà tendenzialmente stabile, nonostante i tagli che, dal 2009 le manovre finanziarie che si sono susseguite, hanno inflitto al finanziamento ordinario delle Università.

Al fine di completare il quadro, in termini di sostenibilità, della gestione del personale adottata da questa Università, si fa presente che rapportando la spesa complessivamente da sostenere per il personale tecnico amministrativo per l'anno 2012 rispetto a quella sostenuta nel 2010 e 2011, si può rilevare che vi è stata una diminuzione della stessa e che i costi per la contrattazione integrativa non supereranno quelli sostenuti per il 2010, come richiesto dalle disposizioni contenute nella L. n. 122/2010.



In questo contesto di rigore e di reale impegno nell'innovazione e nell'efficienza organizzativa, nei prossimi due anni, l'Amministrazione intende sostenere le azioni di miglioramento, crescita e al contempo contenere i costi di gestione, utilizzando la contrattazione di Ateneo quale leva primaria.

In sintesi, la contrattazione 2012- 2013 si basa sui seguenti principi qualificanti:

- diminuzione della spesa del personale tecnico amministrativo nel suo complesso rispetto all'anno 2010;
- funzionalità delle clausole contrattuali alla realizzazione della strategia gestionale adottata dall'Amministrazione per il triennio così come esplicitata nella mappa strategica 2011-2013 e declinata nei piani gestionali relativi alle aree di intervento: didattica, internazionalizzazione, ricerca e governance e organizzazione;
- incentivazione dei comportamenti organizzativi orientati all'innovazione, alla qualità dei servizi all'utenza, all'assunzione effettiva di responsabilità e all'impegno nel miglioramento delle interazioni tra strutture.

## 2. Campo di applicazione dell'Accordo

La parte normativa del presente accordo relativa agli istituti contrattuali individuati e alle modalità di attribuzione delle indennità a questi connesse, si applicano al personale tecnico amministrativo dell'Università per Stranieri di Perugia per gli anni 2012 e 2013.

La parte economica riguarda solo l'anno 2012 in considerazione della necessaria certificazione dei fondi da parte del Collegio dei Revisori dei conti da ottenere ogni anno, nonché del necessario stanziamento nel bilancio di previsione.

Qualora nel corso del 2012 dovessero intervenire norme o direttive governative che richiedessero un intervento in ordine alle risorse stanziare, il quadro delle risorse verrebbe riportato nell'ambito richiesto dalla legge o da altre disposizioni volte a modificare le regole relative ai trattamenti accessori del personale.

Resta inteso che lo stesso adeguamento, in positivo o in negativo, potrebbe avvenire anche a seguito di eventi interni all'Università connessi a situazioni di carattere economico finanziario e organizzativo allo stato non prevedibili.

Il presente accordo potrà essere modificato nella parte normativa con l'assenso di entrambe le parti. La richiesta di modifica dovrà avvenire in forma scritta. A seguito di tale richiesta dovrà essere convocato un apposito tavolo al fine di modificare l'accordo in modo condiviso. Prima della scadenza dell'accordo, prevista, per la parte normativa al **31 dicembre 2013**, le parti possono stabilire di **prorogare** con apposito accordo lo stesso fino all'entrata in vigore della nuova contrattazione collettiva nazionale.

## 3. Modalità per la costituzione dei fondi ex art. 87 e art. 90

L'Università per Stranieri di Perugia sta affrontando importanti cambiamenti che saranno destinati ad incidere profondamente nei prossimi anni sul suo assetto di governo e sull'organizzazione dei propri servizi.



## Università per Stranieri di Perugia

Dalla fine del 2010, in vista dell'attuazione della riforma del sistema universitario, introdotta dalla L. n. 240/2010, oltre che avviare i lavori per la modifica dello Statuto, questo Ateneo ha intrapreso un importante percorso per migliorare la propria organizzazione interna al fine di renderla coerente con il futuro assetto di governo e con i principi di efficienza, economicità e trasparenza enunciati nella legge stessa.

L'analisi organizzativa, che ha coinvolto tutte le strutture e il personale dell'Università, ha occupato gran parte del 2011 ed ha avuto luogo parallelamente all'attività di revisione statutaria svolta dalla Commissione appositamente nominata.

E' stato possibile svolgere contemporaneamente le due attività grazie al meccanismo di raccordo tra i due momenti posti in essere dal Rettore, che presiedeva la Commissione statuto, e dal Direttore Amministrativo che guidava il processo di analisi organizzativa. In tale contesto è stata sviluppata la progettualità per l'introduzione del bilancio unico di Ateneo fin dal 2012 e, in via sperimentale, sempre dal prossimo anno, della contabilità economico-patrimoniale, ponendo così le basi per strutturare la contabilità analitica e quindi un vero e proprio controllo di gestione.

Tutti questi importanti progetti di innovazione organizzativa sono stati sviluppati in modo coerente, coordinato e programmato con il coinvolgimento di tutto del personale dell'università e l'approvazione da parte degli organi di governo. Si è colta l'opportunità, offerta dalla riforma universitaria, per ripensare in modo strategico l'assetto dell'Ateneo al fine di accrescere la qualità di i servizi agli studenti e puntare al contenimento dei costi di gestione.

Il nuovo Statuto, riformulato in base ai principi della L. n. 240/2010, è stato adottato alla fine di luglio 2011 e potrà essere pubblicato, e quindi entrare in vigore, conclusa la fase di controllo da parte del MIUR.

Tra i punti qualificanti del nuovo assetto previsto nel testo statutario vi sono:

- l'organizzazione della didattica e della ricerca nelle strutture dipartimentali alle quali vengono conferite tutte le funzioni attualmente svolte dalla facoltà, che quindi, una volta attivati i nuovi dipartimenti, non sarà più presente nell'assetto organizzativo;
- l'istituzione dell'Alta Scuola di lingua e cultura italiana, concepita come una struttura con autonomia gestionale e di budget nell'ambito della quale verranno organizzati e gestiti tutti i corsi di lingua e cultura italiana.

La realizzazione di questi due importanti passaggi avrà una notevole ricaduta sull'organizzazione delle attività gestionali. Tale circostanza richiederà un aumento delle prestazioni del personale tecnico amministrativo, sia in termini quantitativi che qualitativi, anche in considerazione che nella programmazione del fabbisogno, per motivi di sostenibilità di medio e lungo periodo non sono previsti nuovi ingressi per i ruoli di responsabilità.

#### **4. Quadro delle risorse disponibili per l'anno 2012**

Il fondo ex art. 90 CCNL, costituito secondo lo schema che si allega, e certificato dal collegio dei revisori in data 19 dicembre 2011 ammonta per l'anno 2012 ad euro 84.523,49,



comprensivo dell'integrazione, pari ad euro 25.000,00. Tale stanziamento non supera quello relativo all'anno 2010.

Il fondo ex art. 87 CCNL, costituito secondo lo schema che si allega, e certificato dal collegio dei revisori in data 19 dicembre 2011 ammonta per l'anno 2012 ad euro 201.613,79, comprensivo dell'integrazione pari ad euro 5.000,00. Tale stanziamento non supera quello relativo all'anno 2010.

Resta inteso che il suddetto quadro delle risorse qualora dovesse subire modifiche nel corso del 2012 per motivi connessi ad interventi di legge o ad eventi non prevedibili, lo stesso sarà sottoposto al Collegio dei Revisori per un'ulteriore certificazione.

#### **5. Risorse aggiuntive ex art. 87, comma 2, del CCNL del 16.10.2008.**

Le risorse aggiuntive, i cui oneri sono a carico del bilancio di Ateneo, ammontano a € 30.000,00 comprensivi di oneri carico ente. Tali risorse vanno ad integrare per euro 5.000,00 il fondo ex art. 87 e per euro 25.000,00 il fondo ex art. 90 CCNL, secondo le modalità e nel rispetto dei presupposti indicati dall'art. 87, comma 2, del CCNL del 16.10.2008. Gli importi dei predetti fondi, nel rispetto dei vincoli imposti dall'art. 9, comma 2-bis della L. n. 122/2010, non superano quelli dei rispettivi fondi per l'anno 2010.

L'articolo 87 cit. consente agli Atenei di integrare i fondi sopra indicati con risorse aggiuntive "in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche".

L'Università per Stranieri di Perugia, come illustrato al punto 3 del presente accordo ha avviato in applicazione di quanto previsto dalla L. 240/2010 il percorso di riforma che interessa le Strutture dell'Ateneo, a partire da quelle dipartimentali, emanando il nuovo Statuto e concludendo la ridefinizione del modello organizzativo dell'Ateneo e della conseguente mappatura delle posizioni organizzative.

Il modello organizzativo dell'Amministrazione, i cui criteri generali, dopo l'informativa alle Organizzazioni Sindacali, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, è stato adottato dal Direttore amministrativo il 12.12.2011 e entrerà in vigore dal 1° gennaio 2012. Dall'inizio del prossimo anno quindi saranno attive nuove posizioni organizzative in capo al personale di categoria EP, D e C.

Nel nuovo modello organizzativo, infatti, sono previste nuove e diverse strutture amministrative che accorpino in modo più razionale molte attività che prima erano svolte in modo frazionato creando talvolta delle ridondanze e delle complessità non giustificabili.

Sono previste:

- n. 7 Aree;
- n. 29 Servizi di cui n. 21 nell'ambito delle aree e n. 8 in staff al Rettore e al Direttore Amministrativo;



## Università per Stranieri di Perugia

- n. 6 Unità Specialistiche di cui n. 5 nell'ambito delle aree e n. 1 in staff al Direttore Amministrativo;
- n. 3 Unità Operative nell'ambito delle aree.

Nell'ambito del modello dell'Università per Stranieri:

- **Le aree** sono le strutture con il maggiore grado di complessità, responsabilità e autonomia gestionale. Nel rispetto e nei limiti delle funzioni contrattualmente attribuite al personale tecnico-amministrativo, le Aree, di norma, sono dirette da personale di categoria EP e rappresentano il primo livello di responsabilità con riferimento alla Direzione Amministrativa che assomma in sé le responsabilità di livello dirigenziale. Le responsabilità dei capi area è di tipo professionale per i propri ambiti di competenza e di tipo gestionale relativamente alle risorse a loro assegnate. A tali figure è richiesta capacità di coordinamento, di relazione, di controllo e di risoluzione di problemi.
- **I servizi** possono essere in staff al Rettore e al Direttore Amministrativo o rappresentare articolazioni delle aree. Il grado di complessità, responsabilità e autonomia può variare a seconda della tipologia di attività svolta che può richiedere lo svolgimento delle relative funzioni da personale di categoria D o EP. Il riferimento funzionale e gerarchico dei servizi in staff è il Rettore e il Direttore. Per i servizi nell'ambito delle aree, il riferimento gerarchico diretto è il responsabile dell'Area. Ai responsabili dei servizi sono attribuite responsabilità sia di tipo professionale che gestionale relativamente alle risorse assegnate.
- **Le unità specialistiche** (in seguito U.S.) sono presidiate da personale con particolari specializzazioni in ambito amministrativo gestionale e tecnico. I titolari di tali unità, svolgendo attività specialistiche, hanno responsabilità principalmente professionale. Di norma, tali strutture sono attribuite a personale di categoria D.
- **Le unità operative** (in seguito U.O.) possono essere attribuite a personale di diverse categorie. La responsabilità e l'autonomia di tali strutture è commisurata alle funzioni contrattualmente attribuibili alle diverse categorie di personale. Tali unità svolgono attività di natura progettuale o specialistica e sono caratterizzate per il loro orientamento al risultato.
- **Le segreterie amministrative dei dipartimenti e dei centri** hanno il compito di supportare da un punto di vista gestionale le attività didattico-scientifiche e organizzative che si svolgono nei dipartimenti e nei centri. La responsabilità delle segreterie amministrative è affidata a personale di categoria D e EP, che esercita il proprio ruolo negli ambiti previsti dalla categoria di appartenenza. I segretari dipendono funzionalmente dal Direttore del Dipartimento o del Centro e gerarchicamente dal Direttore Amministrativo.

La riforma della *governance* oltre alla risposta nei servizi di nuova progettazione richiede anche:



- l'introduzione di un sistema contabile capace di rilevare costi e ricavi e non solo registrare entrate e uscite;
- l'introduzione del bilancio unico, che prevede la razionalizzazione di alcune attività rilevanti, quali la gestione dell'inventario, degli acquisti centralizzati e la definizione di budget per struttura;
- il coordinamento delle attività didattiche che si svolgeranno nei dipartimenti (offerta formativa e programmazione didattica);
- il completamento della dematerializzazione dei processi a partire da quelli che impattano sui servizi agli studenti.

Questi fondamentali snodi per l'innovazione richiedono l'impegno del personale amministrativo non solo per i nuovi ambiti di responsabilità individuati nella linea organizzativa, ma anche in progetti che trasversalmente coinvolgono tutta la struttura amministrativa e che fanno parte integrante del modello.

I Progetti di Ateneo sono i seguenti:

- Progetto gestione integrata carriere e trattamenti economici
- Progetto Contabilità analitica e controllo di gestione
- Progetto Acquisti centralizzati
- Progetto programmazione didattica
- Progetto informatizzazione servizi studenti stranieri
- Progetto ESSE 3
- Progetto per la dematerializzazione e l'Innovaz. Organizzativa
- Progetto Organico personale tecnico e amministrativo
- Progetto Competenze personale tecnico e amministrativo
- Progetto per la riorganizzazione delle attività di programmazione del personale
- Titulus e snellimento procedimenti amministrativi
- Progetto miglioramento servizi bibliotecari.

Il processo di cambiamento e adattamento alle nuove esigenze gestionali richiederà alcuni anni di assestamento che saranno caratterizzati da un notevole aumento di complessità mano a mano che le strutture andranno a regime e i progetti saranno avviati.

Per questi motivi è necessario reintegrare i fondi per la contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 87, comma 2 del CCNL pur nel rispetto del limite posto dalla L. n. 122/10 con riferimento agli stanziamenti previsti per le stesse finalità nel 2010.

I fondi per la contrattazione vengono reintegrati con una somma molto contenuta che, peraltro, non andrà ad aumentare il costo totale del personale tecnico amministrativo nei prossimi anni. La tendenza relativa alla spesa del personale dell'Ateneo nel prossimo triennio è in netto calo a causa dei pensionamenti e di una programmazione che non andrà a reintegrare completamente l'organico.

## **6. Assegnazione delle risorse agli istituti contrattuali**

Per le finalità esplicitate e nel rispetto dei principi enunciati, in considerazione del nuovo modello organizzativo adottato in data 12 dicembre 2011, che entrerà in vigore dal gennaio



## Università per Stranieri di Perugia

prossimo, che prevede un completo riassetto delle posizioni organizzative con ampliamento di competenze e di responsabilità sia di I che di II livello, le risorse disponibili sono così distribuite tra i diversi istituti contrattuali:

### **Fondo ex art. 90 CCNL:**

**euro 84.523,49** per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP con responsabilità gestionali.

### **Fondo ex art. 87 CCNL:**

**euro 201.613,79**

- **19,12%** (pari ad euro 38.548,56) per indennità per il miglioramento della performance organizzativa sul contenimento dei costi
- **39,28%** (pari ad euro 79.193,89) per indennità di responsabilità art. 91 CCNL
- **34,60 %** (pari ad euro 69.758,37) per produttività
- **7%** (pari ad euro 14.112,97) per oneri rischi e disagi.

## **7. Modalità di distribuzione delle risorse**

### **I. Personale di Categoria EP**

In base al nuovo modello organizzativo adottato dal Direttore Amministrativo con disposizione n. 123 del 07.12.2011, nell'ambito dell'Amministrazione centrale sono state costituite n. 7 Aree che rappresentano il primo livello di responsabilità con riferimento alla Direzione Amministrativa che rappresenta il livello dirigenziale. Le aree sono presidiate, nell'attuale modello, da personale di categoria EP. Oltre alle aree, l'Amministrazione dell'Università si articola in n. 29 Servizi, n. 6 Unità Specialistiche, n. 3 Unità Operative e n. 4 Segreterie di dipartimenti e centri.

A seguito della suddetta disposizione direttoriale sono stati quindi conferiti i relativi incarichi al personale di categoria EP nel modo che segue:

- n. 6 responsabili di area;
- n. 1 responsabile di servizio nell'ambito di area Risorse Finanziarie;
- n. 1 responsabile di servizio in staff alla Direzione Amministrativa;
- n. 2 responsabili di segreteria di dipartimento e centro.

In base alla suddetta disposizione direttoriale, le aree rappresentano le strutture di maggiore complessità in considerazione della loro articolazione interna in servizi, unità specialistiche e unità operative a loro volta presidiate rispettivamente da responsabili di categoria D e C. L'articolazione delle aree richiede quindi a chi le presidia oltre alla professionalità nello svolgimento del ruolo specifico in considerazione della quota di competenza assegnata, anche il coordinamento delle altre responsabilità di livello inferiore, nonché la gestione delle relative risorse.

Quindi, in base ai seguenti criteri:

- grado di complessità
- livello di responsabilità
- grado di coordinamento richiesto



vengono individuate due fasce retributive:

I fascia: responsabili delle aree – importo retribuzione di posizione euro 6.510,00 lordo dipendente;

II fascia: responsabili servizi e segretari dipartimenti e centri – importo retribuzione di posizione euro 4.600,00 lordo dipendente.

Nell'ambito della II fascia, considerato che un responsabile di servizio svolgerà anche le funzioni di vice responsabile dell'area di appartenenza, per il medesimo la retribuzione di posizione viene aumentata da euro 4.600,00 ad euro 5.000,00 lordo dipendente.

La retribuzione di risultato potrà essere corrisposta a seguito di valutazione, che sarà effettuata applicando il sistema di misurazione e valutazione dell'Ateneo, per un importo minimo pari al 10% della retribuzione di posizione attribuita.

Nel corso della vigenza dell'accordo per motivi organizzativi potranno essere individuati altri incarichi di responsabilità che saranno correlati ad una terza fascia retributiva.

## **II. Personale di categoria B, C e D**

### **a) Indennità per il miglioramento della performance organizzativa sul contenimento dei costi**

E' stato diminuito, rispetto all'anno 2011, lo stanziamento del fondo Tale indennità viene distribuita al personale di cat. B, C e D a consuntivo a seguito del risultato conseguito dall'Amministrazione in ordine al miglioramento in termini di contenimento dei costi relativi alle utenze ed in genere ai consumi intermedi. L'assegnazione riguarderà tutto il personale in considerazione dei comportamenti organizzativi tenuti, orientati al risultato gestionale atteso. Ai fini della quantificazione si terrà presente il tasso di assenza rispetto alla media di Ateneo, calcolata su base annua, al netto della L. 104, della maternità, delle giornate di recupero ore eccedenti e delle giornate relative ai corsi autorizzati dall'amministrazione.

### **b) Indennità di responsabilità art. 91 CCNL**

Il modello organizzativo adottato prevede che l'Amministrazione, come si è detto, sia articolata oltre che in Aree, in Servizi, Unità specialistiche, Unità Operative e Segreterie di dipartimenti e centri.

I servizi rappresentano di norma il secondo livello di responsabilità e sono caratterizzati dalla gestione delle risorse. Le unità specialistiche sono strutture basate sull'esercizio di funzioni specialistiche e le unità operative sono connesse allo svolgimento di attività fortemente orientate ai risultati sia che derivino da progetti che dallo svolgimento di compiti mirati e specialistici.

In tale quadro, alla luce del riassetto organizzativo, si è optato per ampliare l'ambito della remunerazione delle responsabilità in applicazione oltre che del 3° comma anche del 1° comma dell'art.91 del CCNL.

Nell'ambito del 1° comma dell'art. 91 si posizionano le unità operative e le unità specialistiche, che nel presente quadro sono presidiate da personale di categoria D e C, nonché altre posizioni, di norma trasversali, e attribuibili nel corso degli anni di vigenza



## Università per Stranieri di Perugia

dell'Accordo, a personale di categoria D, C e B, connesse ad attività o progetti anche temporanei, ritenuti funzionali al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo.

Nell'ambito del 3° comma dell'art. 91 si posizionano i servizi, le cui responsabilità sono attribuite a personale di categoria D.

Ai responsabili delle strutture organizzative o delle posizioni viene riconosciuta un'indennità:

- pari ad euro 1.950,00 lordo dipendente, per i Servizi, di cui 1/3 a seguito di valutazione dei risultati conseguiti dall'Amministrazione nel suo complesso, dalla propria struttura e dai comportamenti organizzativi attesi;
- da un minimo di euro 900,00 ad un massimo di euro 1.600,00 lordo dipendente per le Unità specialistiche in base al livello di specializzazione, competenze e responsabilità, di cui 1/3 a seguito di valutazione dei risultati conseguiti dall'Amministrazione nel suo complesso, dalla propria struttura e dai comportamenti organizzativi attesi;
- pari ad euro 500,00 lordo dipendente per le Unità operative, di cui 1/3 a seguito della valutazione dei risultati conseguiti dall'Amministrazione nel suo complesso, dalla propria struttura e dai comportamenti organizzativi attesi;
- da un minimo di euro 200,00 ad un massimo di euro 500,00 lordo dipendente per le posizioni di norma trasversali, e attribuibili dalla Direzione Amministrativa nel corso del biennio a personale di categoria D, C e B, connesse ad attività o progetti anche temporanei, ritenuti funzionali al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo. Nel corso del 2012 e del 2013 potranno essere attribuite al massimo n. 8 posizioni nell'ambito delle seguenti aree di intervento:
  - miglioramento dei servizi agli studenti
  - dematerializzazione dei processi
  - razionalizzazione degli acquisti
  - controllo di gestione
  - flusso dati carriera personale e retribuzioni
  - processi di innovazione contenimento costi
  - internazionalizzazione
  - formazione post-laurea.

Nel corso degli anni 2012/2013 potranno essere individuate altre aree di intervento in cui investire per il miglioramento dei servizi.

Le parti si impegnano altresì a valorizzare nel modo più adeguato il personale di cat. D attualmente senza incarico.

### **c) Indennità di produttività**

Tale indennità viene distribuita al personale con e senza incarico in base al sistema di misurazione e valutazione dell'Ateneo.

Oltre alla performance generale e di struttura nonché ai comportamenti organizzativi attesi, valutati in base al sistema delle competenze connesso al sistema di gestione delle risorse umane dell'Università per Stranieri di Perugia, saranno presi in considerazione i seguenti parametri:

- carico di responsabilità;



- apporto effettivo a progetti strategici;
- apporto effettivo ai processi di innovazione e dematerializzazione.

**d) Compensi per la remunerazione di compiti che comportano particolari oneri, rischi e disagi**

Tale istituto è previsto per remunerare alcune tipologie di attività ritenute particolarmente rischiose e/o disagiate. I criteri per l'individuazione di tali attività e la modalità di commisurazione sono quelli già utilizzati per l'anno 2011, qui di seguito riportati:

<i>Tipologia della prestazione lavorativa</i>	<i>Valore per ciascun giorno lavorato</i>
1. Attività di front-office prestata, – in via esclusiva – o prevalente, a favore dell'utenza esterna	2 punti minimo 1 punto – massimo 1,5 punti
2. Turnazioni con particolare valorizzazione del lavoro svolto dopo le ore 21:00	1 punto turno mattina 2 punti turno pomeridiano fino ore 21:00 4 punti lavoro svolto dopo le ore 21:00
3. Lavoro disagiato con valorizzazione dopo le ore 21.00	euro 10,00 lordo dipendente per ciascuna presenza oltre le ore 21.00
4. Maneggio di denaro	Budget alla struttura
5. Indennità agli autisti	Compenso forfetario mensile pari a € 250,00-125,00 lordo dipendente
6. Reperibilità	Budget alla struttura

In applicazione dei suddetti criteri, potranno beneficiare dell'indennità:

1. *il personale dei Servizi Accoglienza (2 punti), Segreteria e Pianificazione Corsi di lingua (2 punti: in considerazione dell'attività di front-office e degli incassi tramite bancomat o assegni), Segreteria studenti (1,5 punti), Orientamento Tutorato e Stage (1 punto), Erasmus e mobilità internazionale (1 punto), Borse di Studio (1 punto) e delle Strutture bibliotecarie (1 punto). Il personale viene individuato dal Responsabile della Struttura, in base agli orari effettivi svolti al pubblico);*
2. *personale ausiliario adibito alle portinerie o che comunque svolge turnazioni;*
3. *personale che svolge orari disagiati;*
4. *personale adibito al servizio di cassa individuato dal Responsabile del Servizio Acquisti e Cassa;*
5. *personale con mansioni di autista;*
6. *personale dell'Area Servizi Tecnici e Informatici individuato in base alla reperibilità richiesta dal Responsabile della Struttura.*

L'assegnazione delle risorse ai diversi istituti contrattuali è conforme a quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 141/2011 recante "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15", che ha stabilito, recependo in una disposizione di legge quanto convenuto tra il Governo e le organizzazioni sindacali il 04.02.2011, il rinvio della



differenziazione retributiva in fasce prevista dagli art. 19, commi 2 e 3, del D. Lgs 150/2009 alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009. Nelle more dei rinnovi contrattuali, potranno essere utilizzate a tal fine solamente le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazioni dei premi contenute nell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011, convertito, con modificazioni nella legge 111/2011.

#### **8. Limiti nella corresponsione del trattamento accessorio.**

Il trattamento accessorio oggetto del presente accordo non verrà erogato nei seguenti casi:

1. in corrispondenza dell'applicazione di istituti contrattuali che comportino la non erogazione della retribuzione (es: congedo per gravi e documentati motivi familiari, aspettative, congedo per malattia del figlio, etc.);
2. in corrispondenza dell'applicazione del congedo per gravi e documentati motivi personali e familiari con diritto alla retribuzione (art. 42, comma 5, del d. lgs. 151/2001);
3. in corrispondenza dell'applicazione del congedo straordinario per motivi di studio con diritto alla retribuzione;
4. in corrispondenza dell'applicazione dell'istituto del comando presso altra amministrazione.

La riduzione del trattamento economico fondamentale comporterà la corrispondente riduzione del trattamento accessorio.

Per il personale part-time le indennità saranno ridotte in proporzione alla percentuale oraria effettuata.

Per il personale destinatario di due indennità, ad eccezione dell'indennità per il miglioramento della performance organizzativa sul contenimento dei costi, quella di importo minore sarà ridotta al 50%.

Per il personale di cat. D con incarico di responsabilità destinatario di tre indennità, ad eccezione dell'indennità per il miglioramento della performance organizzativa sul contenimento dei costi, le due di importo minore saranno ridotte al 50%.

La presente ipotesi di accordo viene inviata al Collegio dei Revisori dei Conti, come previsto dall'art. 5 del CCNL 16.10.2008.



Università  
per Stranieri  
di Perugia

Perugia, 22/12/2014

La parte pubblica:

Il Rettore  
prof.ssa Stefania Giannini

Il Direttore Amministrativo  
dott.ssa Antonella Bianconi

Le Organizzazioni Sindacali sigg.ri:

CISL Università:

Letizia Pietrolata .....

CONFESAL Federazione SNALS/Università

CISAPUNI:

X Simone Olivieri .....

C.S.A. della CISAL:

Lorenzo Bocciolesi .....

UIL P.A.:

Emanuela Silveri .....

CGIL:

Stefano Bottoni .....

I Rappresentanti RSU sigg.ri:

Luca Biancalana .....

Beatrice Codini .....

Elena Settimi .....



Università  
per Stranieri  
di Perugia

Università per Stranieri di Perugia

Prot. Uscita del 21/12/2011

nr. 0011982

Classifica: II 11



Al Collegio dei Revisori dei Conti

Oggetto: controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa relativa all'anno 2011 – art. 5, comma 3 CCNL 16.10.2008 e art. 40 bis, comma 1, D. Lgs. 165/2001 - Relazione tecnico illustrativa.

La Delegazione di Parte pubblica e quella di parte sindacale sigleranno in data 22 dicembre 2011 l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico e amministrativo, parte normativa 2012/2013 e parte economica 2012, su cui è stata raggiunta una preintesa di massima (**allegato 1**).

Si evidenzia che la scrivente Amministrazione ha destinato al trattamento accessorio del personale tecnico e amministrativo per l'anno 2012 un importo complessivo pari a euro 201.613,79 lordo oneri carico ente, comprensivo dell'integrazione di euro 5.000,00, nel Fondo ex art. 87 CCNL del 16.10.2008 e un importo complessivo pari a euro 84.523,49 lordo oneri carico ente, comprensivo dell'integrazione di euro 25.000,00, nel Fondo ex art. 90 CCNL del 16.10.2008. Tali importi, inferiori a quelli dei rispettivi Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2010 (pari rispettivamente ad € 201.821,48 e ad € 84.586,00), certificati dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 12 del 19 dicembre 2011, sono stati determinati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 2-bis della L. n. 122/2010. La disposizione sopra richiamata prevede infatti che "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio". In particolare, la riduzione dei Fondi per l'anno 2012, pari ad euro 5.208,29 per quello ex art. 87 CCNL e pari ad euro 25.062,51 per quello ex art. 90 CCNL, è stata calcolata tenendo conto rispettivamente della riduzione di personale di cat. B, C e D ed EP, secondo i criteri dettati dalla circolare n. 12 del 15 aprile 2011 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del MEF.

Ai fini del controllo di compatibilità dei costi si illustrano, di seguito, gli aspetti finanziari.

### **Relativamente all'anno 2012**

#### **a) Fondo ex art. 87, comma 1, del CCNL del 16.10.2008**

Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B, C e D relativo all'anno 2012 ammonta a euro 201.613,79, al lordo degli oneri a carico ente, comprensivo dell'integrazione di euro 5.000,00.

Esso è stato quantificato nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti (art. 87, comma 1, e art. 88 del CCNL del 16.10.2008), dall'art. 1, commi 189 e seguenti, della L. n. 266/2005, dall'art. 67 della l. 133/08, nonché dall'art. 9 comma 2-bis della legge 122/2010 e successive modifiche e integrazioni.

Palazzo Gallenga – Piazza Fortebraccio, 4  
06123 Perugia – Italia  
www.unistrapg.it

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
Telefono +39 075 5746 314 - 215  
Fax +39 075 5732 014  
E-mail diramm@unistrapg.it



Si precisa che dal suddetto fondo sono state decurtate le somme finalizzate a finanziare le tornate di progressioni economiche orizzontali del personale tecnico e amministrativo di cat. B, C, D ed EP. A tale proposito si segnala che per l'anno 2012, considerata la natura giuridica dell'istituto e i vincoli posti sugli effetti economici dello stesso per gli anni 2011-2013 dalla legge 122/2010, le Parti contraenti hanno ritenuto di non procedere alla destinazione di risorse del fondo per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali; ciò pur essendo positivo il saldo delle risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio, a seguito del reintegro delle risorse aventi carattere di stabilità previste dalle disposizioni contrattuali (incrementi del fondo previsti dai successivi CCNL, risorse derivanti da RIA dei cessati e dal differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o nel caso di passaggio di categoria).

La spesa di euro 201.613,79 lordo carico ente trova copertura nel tit. 1, cat. 02, cap. 01 "Competenze accessorie personale t-a art. 87" del bilancio di previsione 2012.

#### **b) Fondo ex art. 90 del CCNL del 16.10.2008**

Il fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate Professionalità ammonta a euro 84.523,49 al lordo degli oneri carico ente, comprensivo dell'interazione di euro 25.000,00. Esso è stato quantificato nel rispetto di quanto disposto dall'art. 90 del CCNL del 16.10.2008 e dalle vigenti disposizioni normative.

La spesa di euro 84.523,49 lordo carico ente trova copertura nel tit. 1, cat. 02, cap. 06 "Competenze accessorie personale t-a art. 90" del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2012.

#### **c) Risorse aggiuntive ex art. 87, comma 2, del CCNL del 16.10.2008.**

Le risorse aggiuntive, i cui oneri sono a carico del bilancio di Ateneo, ammontano a € 30.000,00 comprensivi di oneri carico ente. Tali risorse vanno ad integrare i fondi di cui alle lettere a) e b) secondo le modalità e nel rispetto dei presupposti indicati dall'art. 87, comma 2, del CCNL del 16.10.2008. Gli importi dei predetti fondi, nel rispetto dei vincoli imposti dall'art. 9, comma 2-bis della L. n. 122/2010, non superano quelli dei rispettivi fondi per l'anno 2010.

L'articolo 87 cit. consente agli Atenei di integrare i fondi sopra indicati con risorse aggiuntive "in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche".

Al riguardo, si evidenzia che l'Università per Stranieri di Perugia ha avviato, nel rispetto di quanto previsto dalla L. 240/2010, il percorso di riforma che interessa le Strutture dell'Ateneo, a partire da quelle dipartimentali, emanando il nuovo Statuto dell'Ateneo e concludendo la ridefinizione del modello organizzativo dell'Ateneo e della conseguente mappatura delle posizioni organizzative con la finalità di:

- creare una struttura dipartimentale moderna e competitiva nell'area Scientifico disciplinare di riferimento, in linea con il Piano Strategico di Ateneo e che tenga conto delle finalità di ricerca e didattica;



## Università per Stranieri di Perugia

- razionalizzare l'utilizzo delle risorse e il miglior impiego delle stesse in ragione degli obiettivi da perseguire;
- introdurre il bilancio unico e la contabilità economico-patrimoniale;
- centralizzare le acquisizioni di beni e servizi.

Il cambiamento organizzativo rappresenta un'occasione importante, una reale opportunità sia per l'Ateneo, sia per i propri dipendenti in quanto dall'organizzazione di strutture più moderne nascono anche maggiori occasioni professionali e nuove motivazioni, in ragione dello sviluppo di competenze e dell'assunzione di ruoli con alto valore specialistico o di elevata responsabilità.

Il modello organizzativo dell'Amministrazione, i cui criteri generali, dopo l'informativa alle Organizzazioni Sindacali, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, è stato adottato dal Direttore amministrativo il 7.12.2011 e entrerà in vigore dal 1° gennaio 2012. Dall'inizio del prossimo anno quindi saranno attive nuove posizioni organizzative in capo al personale di categoria EP, D e C.

Nel nuovo modello organizzativo, infatti, sono previste nuove e diverse strutture amministrative che accorpino in modo più razionale attività che prima erano svolte in modo frazionato creando talvolta delle ridondanze e delle complessità non giustificabili.

Nel nuovo modello organizzativo sono previste:

- n. 7 Aree;
- n. 29 Servizi di cui n. 21 nell'ambito delle aree e n. 8 in staff al Rettore e al Direttore Amministrativo;
- n. 6 Unità Specialistiche di cui n. 5 nell'ambito delle aree e n. 1 in staff al Direttore Amministrativo;
- n. 3 Unità Operative nell'ambito delle aree.

La riforma della *governance* oltre alla risposta nei servizi di nuova progettazione richiede anche:

- l'introduzione di un sistema contabile capace di rilevare costi e ricavi e non solo registrare entrate e uscite;
- l'introduzione del bilancio unico, che prevede la razionalizzazione di alcune attività rilevanti, quali la gestione dell'inventario, degli acquisti centralizzati e la definizione di budget per struttura;
- il coordinamento delle attività didattiche che si svolgeranno nei dipartimenti (offerta formativa e programmazione didattica);
- il completamento della dematerializzazione dei processi a partire da quelli che impattano sui servizi agli studenti.

Questi fondamentali snodi per l'innovazione richiedono l'impegno del personale amministrativo non solo per i nuovi ambiti di responsabilità individuati nella linea organizzativa, ma anche in progetti che trasversalmente coinvolgono tutta la struttura amministrativa e che fanno parte integrante del modello.

I Progetti di Ateneo sono i seguenti:

- Progetto gestione integrata carriere e trattamenti economici
- Progetto Contabilità analitica e controllo di gestione
- Progetto Acquisti centralizzati
- Progetto programmazione didattica
- Progetto informatizzazione servizi studenti stranieri
- Progetto ESSE 3



- Progetto per la dematerializzazione e l'Innovazione Organizzativa
- Progetto Organico personale tecnico e amministrativo
- Progetto Competenze personale tecnico e amministrativo
- Progetto per la riorganizzazione delle attività di programmazione del personale
- Titulus e snellimento procedimenti amministrativi
- Progetto miglioramento servizi bibliotecari.

Si fa presente che dal 2008 ad oggi non vi è stata alcuna nuova assunzione di personale tecnico amministrativo, il cui organico ha registrato, nell'ultimo triennio, una contrazione pari al 5,88%. In particolare, per la cat. EP si è registrata una riduzione del 31,58%.

Si tiene a sottolineare che la scelta di non espandere l'organico non è stata determinata da obblighi derivanti da vincoli non rispettati come è avvenuto per altre Istituzioni. Infatti, l'attuale rapporto tra AF/FFO è pari a 79,59 e tale rapporto nel 2012 rimarrà tendenzialmente stabile, nonostante i tagli che, dal 2009 le manovre finanziarie che si sono susseguite, hanno inflitto al finanziamento ordinario delle Università.

Si ritiene che i motivi predetti giustifichino ampiamente l'integrazione dei fondi con risorse aggiuntive ex art. 87, comma 2, del CCNL 16.10.2008 per i seguenti importi:

- integrazione fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008: euro 5.000,00 comprensivi di oneri carico ente - Totale fondo ex art. 87 CCNL del 16.10.2008: euro 201.613,79 comprensivi di oneri carico ente;
- integrazione fondo ex art. 90 CCNL 16.10.2008: euro 25.000,00 comprensivi di oneri carico ente - Totale fondo ex art. 90 CCNL 16.10.2008: euro 84.523,49 comprensivi di oneri carico ente.

Al fine di una maggiore trasparenza, si allega il prospetto riepilogativo della procedura di quantificazione dei Fondi suddetti.

#### **d) Trattamento accessorio relativo all'anno 2012.**

Il fondo ex art. 90 CCNL relativo all'anno 2012 è stato così destinato:

<b>Fondo disponibile ex art. 90 CCNL</b>	<b>euro 84.523,49 lordo carico ente</b>
Retribuzione di posiz. e risultato cat. EP	euro 84.523,49 lordo carico ente

Il fondo ex art. 87 CCNL relativo all'anno 2012 è stato così destinato:

<b>Fondo disponibile ex art. 87 CCNL</b>	<b>euro 201.613,79 lordo c.e.</b>	<b>Percent.</b>
Indennità miglioramento performance organizzativa contenimento costi	euro 38.548,56 lordo carico ente	19,12%
Responsabilità ex art. 91 CCNL	euro 79.193,89 lordo carico ente	39,28%
Produttività e miglioramento servizi	euro 69.758,37 lordo carico ente	34,60%
Oneri, rischi e disagi	euro 14.112,97 lordo carico ente	7,00%

\*\*\*\*\*



L'ipotesi di accordo per l'anno 2012/2013 assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.

Essa rappresenta un investimento economico e organizzativo per l'Amministrazione, che ritiene prioritario accompagnare con adeguati strumenti la fase di ristrutturazione che l'Ateneo sta attraversando, allo scopo di supportare i progetti di miglioramento complessivo dei servizi offerti.

L'Amministrazione intende così consolidare una politica di incentivazione delle risorse umane in linea con lo sviluppo dell'Istituzione.

All'interno di questo quadro di premessa, l'Ateneo definisce i suoi obiettivi strategici, che devono tener conto del lavoro non solo come costo ma anche come risorsa da valorizzare.

Con tale spirito, gli obiettivi generali perseguiti dalla presente ipotesi di accordo sono i seguenti:

- a) migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
- b) assicurare un'equa distribuzione delle risorse nella fase di orientamento e motivazione del personale sulle azioni necessarie a garantire i risultati da perseguire;
- c) cogliere le peculiarità delle singole realtà operative;
- d) migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti, introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, anche valorizzando il ruolo, l'autonomia e la responsabilità della dirigenza;
- e) aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

Si evidenziano di seguito gli elementi di maggior rilievo rinvenibili nell'ipotesi di accordo relativa all'anno 2012:

➤ **Retribuzione di posizione e di risultato al personale di cat. EP**

In base al nuovo modello organizzativo adottato dal Direttore Amministrativo con disposizione n. 123 del 07.12.2011, nell'ambito dell'Amministrazione centrale sono state costituite n. 7 Aree che rappresentano il primo livello di responsabilità con riferimento alla Direzione Amministrativa che rappresenta il livello dirigenziale. Le aree sono presidiate, nell'attuale modello, da personale di categoria EP. Oltre alle aree, l'Amministrazione dell'Università si articola in n. 29 Servizi, n. 6 Unità Specialistiche, n. 3 Unità Operative e n. 4 Segreterie di dipartimenti e centri.

A seguito della suddetta disposizione direttoriale sono stati quindi conferiti i relativi incarichi al personale di categoria EP nel modo che segue:

- n. 6 responsabili di area;
- n. 1 responsabile di servizio nell'ambito di area Risorse Finanziarie;
- n. 1 responsabile di servizio in staff alla Direzione Amministrativa;
- n. 2 responsabili di segreteria di dipartimento e centro.



In base al grado di complessità, al livello di responsabilità e al grado di coordinamento richiesto vengono individuate due fasce retributive:

I fascia: responsabili delle aree – importo retribuzione di posizione euro 6.510,00 lordo dipendente;

II fascia: responsabili servizi e segretari dipartimenti e centri – importo retribuzione di posizione euro 4.600,00 lordo dipendente.

Nell'ambito della II fascia, considerato che un responsabile di servizio svolgerà anche le funzioni di vice responsabile dell'area di appartenenza, per il medesimo la retribuzione di posizione viene aumentata da euro 4.600,00 ad euro 5.000,00 lordo dipendente.

La retribuzione di risultato potrà essere corrisposta a seguito di valutazione, che sarà effettuata applicando il sistema di misurazione e valutazione dell'Ateneo, per un importo minimo pari al 10% della retribuzione di posizione attribuita.

Nel corso della vigenza dell'accordo per motivi organizzativi potranno essere individuati altri incarichi di responsabilità che saranno correlati ad una terza fascia retributiva.

➤ **Indennità per il miglioramento della performance organizzativa sul contenimento dei costi**

Tale indennità viene distribuita a consuntivo a seguito del risultato conseguito dall'Amministrazione in ordine al miglioramento in termini di contenimento dei costi relativi alle utenze ed in genere ai consumi intermedi. L'assegnazione riguarderà tutto il personale di cat. B, C e D in considerazione dei comportamenti organizzativi tenuti, orientati al risultato gestionale atteso. Ai fini della quantificazione si terrà presente il tasso di assenza rispetto alla media di Ateneo, calcolata su base annua, al netto della L. 104, della maternità, delle giornate di recupero ore eccedenti e delle giornate relative ai corsi autorizzati dall'amministrazione.

➤ **Indennità di responsabilità art. 91 CCNL**

E' stato aumentato, rispetto all'anno 2011, lo stanziamento del fondo per il finanziamento dell'indennità di responsabilità, art. 91 CCNL.

Alla luce del riassetto organizzativo, si è optato per ampliare l'ambito della remunerazione delle responsabilità in applicazione oltre che del 3° comma anche del 1° comma dell'art.91 del CCNL.

Nell'ambito del 1° comma dell'art. 91 si posizionano le unità operative e le unità specialistiche, che nel presente quadro sono presidiate da personale di categoria D e C, nonché altre posizioni, di norma trasversali, e attribuibili nel corso degli anni di vigenza dell'Accordo, a personale di categoria D, C e B, connesse ad attività o progetti anche temporanei, ritenuti funzionali al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo.

Nell'ambito del 3° comma dell'art. 91 si posizionano i servizi, le cui responsabilità sono attribuite a personale di categoria D.

Ai responsabili delle strutture organizzative o delle posizioni viene riconosciuta un'indennità:

- pari ad euro 1.950,00 lordo dipendente, per i Servizi,
- da un minimo di euro 900,00 ad un massimo di euro 1.600,00 lordo dipendente per le Unità specialistiche in base al livello di specializzazione, competenze e responsabilità,
- pari ad euro 500,00 lordo dipendente per le Unità operative,



## Università per Stranieri di Perugia

di cui 1/3 verrà erogata a seguito di valutazione positiva dei risultati conseguiti dall'Amministrazione nel suo complesso, dalla propria struttura e dei comportamenti organizzativi attesi;

- da un minimo di euro 200,00 ad una massimo di euro 500,00 lordo dipendente per le posizioni di norma trasversali, e attribuibili dalla Direzione Amministrativa nel corso del biennio a personale di categoria D, C e B, connesse ad attività o progetti anche temporanei, ritenuti funzionali al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo. Nel corso del 2012 e del 2013 potranno essere attribuite al massimo n. 8 posizioni nell'ambito delle seguenti aree di intervento:

- miglioramento dei servizi agli studenti
- dematerializzazione dei processi
- razionalizzazione degli acquisti
- controllo di gestione
- flusso dati carriere personale e retribuzioni
- processi di innovazione contenimento costi
- internazionalizzazione
- formazione post-laurea.

Nel corso degli anni 2012-2013 potranno essere individuate altre aree di intervento in cui investire per il miglioramento dei servizi.

Le parti si impegnano altresì a valorizzare nel modo più adeguato il personale di cat. D attualmente senza incarico.

### ➤ **Indennità di produttività**

E' stato aumentato, rispetto all'anno 2011, lo stanziamento del fondo per il finanziamento dell'indennità di produttività.

Tale indennità viene distribuita al personale di cat. B, C e D con e senza incarico in base al sistema di misurazione e valutazione dell'Ateneo.

Oltre alla performance generale e di struttura nonché ai comportamenti organizzativi attesi, valutati in base al sistema delle competenze connesso al sistema di gestione delle risorse umane dell'Università per Stranieri di Perugia, saranno presi in considerazione i seguenti parametri:

- carico di responsabilità;
- apporto effettivo a progetti strategici;
- apporto effettivo ai processi di innovazione e dematerializzazione.

### ➤ **Compensi per la remunerazione di compiti che comportano particolari oneri, rischi e disagi**

E' stato diminuito, rispetto all'anno 2011, lo stanziamento del fondo per il finanziamento delle attività onerose, rischiose e disagiate mentre sono stati riconfermati i criteri relativi all'anno 2011.

Si evidenzia che la percentuale del fondo ex art. 87 CCNL destinata all'indennità di produttività dall'anno 2010 al 2012 ha registrato un incremento di circa il 28%.

Il Direttore Amministrativo  
dott.ssa Antonella Bianconi

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
Telefono +39 075 5746 314 - 215  
Fax +39 075 5732 014  
E-mail diramm@unistrapg.it

Palazzo Gallenga – Piazza Fortebraccio, 4  
06123 Perugia – Italia  
www.unistrapg.it

Con nota n. 0011982 del 21.12 2011 la Direzione Amministrativa dell'Università per Stranieri ha inviato al Collegio il testo di un accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di cat. B, C, D ed EP dell'Università per Stranieri di Perugia per l'anno 2012.

L'accordo, adeguatamente motivato, prevede una suddivisione dei fondi come segue:

Fondo ex art. 90 CCNL:

euro 84.523,49 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP con responsabilità gestionali.

Fondo ex art. 87 CCNL:

euro 201.613,79

- 19,12% (pari ad euro 38.548,56) per indennità per il miglioramento della performance organizzativa sul contenimento dei costi
- 39,28% (pari ad euro 79.193,89) per indennità di responsabilità art. 91 CCNL
- 34,60 % (pari ad euro 69.758,37) per produttività
- 7% (pari ad euro 14.112,97) per oneri rischi e disagi.

Entrambi i fondi erano già stati sottoposti al Collegio e certificati, anche con riferimento alla riorganizzazione dei servizi amministrativi dell'Ateneo, operativi dal prossimo 1° gennaio 2012.

Sul testo sottoposto al parere il Collegio non ha osservazioni da fare.

Il presente parere, in assenza di una riunione a breve del Collegio, viene inviato via posta elettronica alla Direzione Amministrativa, con riserva di procedere alla verbalizzazione in occasione della prossima riunione del Collegio medesimo.

22 dicembre 2011

Dott. Rosanna Mirabasso

Dott. Sabrina Bono

Dott. Alessandro Fabbri