



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2022

Il giorno 12 dicembre 2022, presso Palazzo Gallenga dell'Università per Stranieri di Perugia, si riuniscono le parti come di seguito rappresentate, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del CCNL 19.04.2018 – Comparto Università, per la sottoscrizione dell'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 - anno 2022.

PREMESSE

- Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", nel testo vigente;
- Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 74 del 25.05.2017;
- Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del Comparto Università, sottoscritti a partire dal 9.08.2000, ivi compresi quelli sottoscritti il 16.10.2008 e il 12.03.2009, relativi al quadriennio 2006/2009;
- Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018, con particolare riferimento agli artt. 4, 5, 6, 7, 42, 63, 64, 65, 66;
- Visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di questo Ateneo nella sua versione aggiornata, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22.02.2022 su parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione in data 18.02.2022;
- Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2022-2024 approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 27.06.2022;
- Visti i prospetti relativi alla costituzione, per l'anno 2022, rispettivamente del Fondo ex art. 63 e del Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018, certificati dal Collegio dei Revisori nella seduta del 24.11.2022 con verbale n. 9.
- Accertata la necessità di determinare per l'anno 2022 il trattamento accessorio relativo al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di cat. B, C, D ed EP indicando le somme da attribuire ai vari istituti contrattuali;
- Visto il precedente accordo relativo all'anno 2021 sottoscritto il 14 dicembre 2021 (ipotesi definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 2 dicembre 2021);
- Vista l'ipotesi di accordo relativa alla corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di cat. B, C, D ed EP per l'anno 2022 sottoscritta dalle parti in data 30 novembre 2022;
- Visto il verbale n. 10 del 7 dicembre 2022 con cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo sopra indicato, adempiendo a quanto previsto dall'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001, nonché dall'art. 7 del CCNL 19.04.2018;



b) Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 19.04.2018 per l'anno 2022

Il fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 per l'anno 2022 ammonta ad euro 221.812,67 inclusi gli oneri a carico dell'Ente, di cui euro 160.537,63 quali risorse stabili ed euro 61.275,04 quali risorse variabili del fondo.

4. Assegnazione delle risorse agli istituti contrattuali

Le risorse disponibili vengono distribuite tra i diversi istituti contrattuali come segue:

a) Fondo ex art. 65 CCNL euro 72.225,78 al lordo del carico ente, di cui:

- euro 40.550,91 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di posizione del personale di cat. EP;
- euro 12.165,27 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di risultato del personale sopra indicato con responsabilità gestionali;
- euro 4.000,00 (inclusi gli oneri a carico dell'ente), per la procedura relativa alle Progressioni economiche orizzontali (PEO) 2022 in un'ottica di selettività delle PEO stesse;
- euro 15.509,60 (inclusi gli oneri a carico dell'ente), quale residuo da riportare per la contrattazione integrativa EP dell'anno 2023.

b) Fondo ex art. 63 CCNL euro 221.812,67 al lordo del carico ente

- In applicazione dell'art. 64, comma 1, del CCNL 19.04.2018 questa amministrazione rende disponibili per la contrattazione integrativa del personale di cat. B, C e D per l'anno 2022 risorse stabili pari ad euro **160.537,63** al lordo degli oneri a carico dell'ente, cui vanno sottratte le risorse già destinate nell'anno 2021 all'indennità accessoria mensile, di cui all'art. 41, comma 4 CCNL 27.01.2005, pari ad euro **30.000,00** e quelle già destinate nel medesimo anno agli incarichi conferiti al personale di cat. D, ai sensi dell'art. 91 CCNL 16.10.2008, pari ad euro **82.000,00**.
- Le parti danno atto che l'ammontare delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, lett. a), d) ed f) CCNL 19.04.2018 imputate per l'anno 2022 al fondo è pari ad euro **61.275,04** al lordo degli oneri a carico dell'ente e concordano di distribuire le stesse, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64, comma 3, CCNL 19.4.2018, come segue:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa (risultati raggiunti dalla struttura): euro 19.000,00;
 - b) premi correlati alla performance individuale (competenze comportamentali): euro 17.000,00;
 - c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di cat. B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità: euro 9.500,00.
- Le parti concordano, inoltre, di destinare la parte residua delle risorse variabili, pari ad euro 15.775,04 all'istituto delle PEO al fine di garantire, nel rispetto della normativa, la progressione di carriera di un numero, il più elevato possibile, di personale di cat. B, C e D.
- Sulla base di quanto sopra esposto, le parti concordano di ripartire il fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 per l'anno 2022 come segue:
 - Destinazioni sottratte alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 64, comma 1 CCNL 19.04.2018:



➤ Indennità accessoria mensile	euro 30.000,00
➤ Indennità di Responsabilità personale di cat. D	euro 82.000,00
• <u>Destinazioni definite con il presente accordo:</u>	
➤ Performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a)	euro 19.000,00
➤ Performance individuale (art. 64, comma 2, lett. b)	euro 17.000,00
➤ Indennità disagio rischio, particolari o gravose articolazioni orario di lavoro (art. 64, comma 2, lett. c)	euro 9.500,00
➤ Indennità di responsabilità personale di cat. B. C e D Art. 64, coma 2, lett. d)	euro 11.400,00
➤ Progressioni economiche all'interno della categoria (art. 64, comma 2, lett. e)	euro 52.912,67.

5. Modalità di distribuzione delle risorse

I. Personale di Categoria EP

Retribuzione di risultato

Per l'anno 2022 la retribuzione di risultato eventualmente spettante sarà attribuita al personale di cat. EP in applicazione del punto 5.5 lett. a) e b) del SMVP di Ateneo, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.02.2022, sulla base dei seguenti criteri ai quali vengono assegnati i pesi di seguito indicati (cfr. All. 1 al SMVP):

Cat. EP responsabile di struttura:

- a) Risultati raggiunti dalla struttura:
- raggiungimento obiettivi max 50 su 100
 - contributo alla performance di Ateneo max 10 su 100;
- b) Competenze comportamentali max 40 su 100.

Cat. EP non responsabile di struttura:

- a) Raggiungimento obiettivi individuali max 60 su 100
- b) Competenze comportamentali max 40 su 100

Per il personale di cat. EP responsabile di struttura, relativamente al punto a) "Risultati raggiunti dalla struttura", in particolare "contributo alla performance di Ateneo" che sarà valutata in base a specifici criteri definiti dal Direttore Generale, per il corrente anno, in via transitoria, sono individuati i due criteri di seguito indicati:

- rispetto e completezza adempimenti trasparenza e anticorruzione (propria struttura/strutture afferenti);
- rispetto delle scadenze, assenza errori atti amministrativi.

La valutazione finale complessiva (a+b) è da ritenersi positiva nel caso in cui non sia complessivamente inferiore a 60 su 100 e nel caso in cui il punteggio di una singola componente (ove ne ricorrano due) non sia inferiore al 40% del massimo attribuibile (cfr. All. 1 al SMVP).

In caso di valutazione positiva la misura della retribuzione di risultato da corrispondere non potrà essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione variabile spettante a seguito di



conferimento di incarico in applicazione dell'art. 75 del CCNL 16.10.2008 e verrà determinata nel modo che segue:

- valutazione con punteggio da 60 a 74,9 = 10%
- valutazione con punteggio da 75 a 89,9 = 20%
- valutazione con punteggio da 90 a 100 = 30%.

Sarà escluso dalla procedura di valutazione il personale al quale, nell'anno di riferimento, venga comminato un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.

II. Personale di categoria B, C, D

a) Indennità mensile

A tutto il personale di cat. B, C e D a tempo indeterminato e determinato dell'Ateneo continua ad essere corrisposta l'indennità accessoria mensile di cui all'art. 41, comma 4 CCNL 27.01.2005, come previsto dall'art. 64, comma 5 del CCNL 19.04.2018.

Tale indennità viene erogata per dodici mensilità a decorrere dal 1.01.2022 al 31.12.2022 nella misura che risulterà suddividendo l'importo totale pari ad euro 30.000,00 per il numero degli aventi diritto.

Tale indennità viene decurtata in caso di sciopero e liquidata nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 6 del presente accordo.

b) Indennità di responsabilità

Il modello organizzativo adottato da questa Amministrazione prevede l'articolazione in Aree, Servizi, Segreterie di dipartimenti e centri, Unità Specialistiche e Unità Operative.

Nell'ambito dell'art. 91, comma 3 CCNL 16.10.2008 si posizionano i servizi, le cui responsabilità sono attribuite a personale di categoria D, nonché le Segreterie di dipartimenti e di centri qualora la responsabilità di segretario venga attribuita a personale di cat. D.

Nell'ambito dell'art. 91, comma 1 CCNL 16.10.2008 si posizionano le unità operative e le unità specialistiche, che sono presidiate da personale di categoria B, C e D.

Ai responsabili delle strutture organizzative e delle unità operative e specialistiche viene riconosciuta un'indennità:

- pari ad euro **2.800,00** lordo dipendente per i Servizi e per le Segreterie di dipartimento e di centro, qualora la responsabilità di segretario venga attribuita a personale di cat. D, di cui 1/3 attribuita a seguito di valutazione degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance di Ateneo, nonché di valutazione delle competenze comportamentali;
- pari ad euro **900,00** lordo dipendente per le Unità Specialistiche, di cui 1/3 attribuita a seguito di valutazione degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance di Ateneo, nonché di valutazione delle competenze comportamentali;
- pari ad euro **600,00** lordo dipendente per le Unità Operative, di cui 1/3 attribuita a seguito della valutazione degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance di Ateneo, nonché di valutazione delle competenze comportamentali.

La percentuale pari ad 1/3 dell'indennità di Responsabilità sarà attribuita ai Responsabili di struttura e di posizione che conseguiranno una valutazione finale complessiva positiva,



secondo quanto indicato al punto 5.5, lett. a) e b) del SMVP, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.02.2022, sulla base dei seguenti criteri, ai quali vengono attribuiti i pesi di seguito indicati (cfr. All. 1 al SMVP):

- a) Risultati raggiunti dalla struttura:
 - raggiungimento obiettivi max 50 su 100
 - contributo alla performance di Ateneo max 10 su 100
- b) Competenze comportamentali max 40 su 100.

Relativamente al punto a) "Risultati raggiunti dalla struttura", in particolare "contributo alla performance di Ateneo" che sarà valutata in base a specifici criteri definiti dal Direttore Generale, per il corrente anno, in via transitoria, sono individuati i due criteri di seguito indicati:

- rispetto e completezza adempimenti trasparenza e anticorruzione;
- rispetto delle scadenze, assenza errori atti amministrativi.

La valutazione finale complessiva (a+b) è da ritenersi positiva nel caso in cui non sia complessivamente inferiore a 60 su 100 e nel caso in cui il punteggio di una singola componente (ove ne ricorrano due) non sia inferiore al 40% del massimo attribuibile (cfr. All. 1 al SMVP).

Sarà escluso dalla procedura di valutazione il personale al quale, nell'anno di riferimento, venga comminato un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.

c) Premi correlati alla performance

L'importo totale per l'anno 2022, pari ad euro 36.000,00 lordo carico ente, viene destinato nei seguenti importi:

- euro 17.000,00 lordo carico ente ai premi correlati alla performance individuale;
- euro 19.000,00 lordo carico ente ai premi correlati alla performance organizzativa.

Con riferimento alla presente indennità l'espressione "giornate di effettivo servizio" va intesa come comprendente le ferie, le giornate di recupero ore eccedenti, il congedo di maternità obbligatorio - art. 1, co. 183 legge stabilità 2016, nonché i permessi ai sensi della L. 104/92.

A) L'importo destinato alla performance individuale pari ad euro 17.000,00 lordo carico ente viene attribuito a tutto il personale di cat. B, C e D.

In particolare:

- l'importo viene suddiviso tra gli aventi diritto (il numero degli aventi diritto viene riproporzionato per le cessazioni o le assunzioni nel corso dell'anno e tenendo conto delle disposizioni previste dall'art. 6) in base alla valutazione conseguita da ciascuna unità di personale di cat. B, C e D, nonché alle giornate di effettivo servizio.
- La valutazione delle competenze comportamentali si svolge secondo quanto indicato al punto 5.5, lett. b) "Valutazione delle competenze comportamentali" del SMVP, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.02.2022 e sulla base delle schede di valutazione delle competenze comportamentali di cui all'allegato 2 al SMVP stesso.
- Il periodo minimo per poter accedere alla procedura di valutazione è pari alla presenza in servizio per 1/4 delle giornate lavorative previste nell'anno.



Ai dipendenti che non possono essere valutati per mancanza del predetto requisito viene attribuito un punteggio di 60 su cui viene il premio, rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizio.

- I valutatori che effettuano una valutazione per un punteggio pari a 100 dovranno accompagnare la valutazione stessa con una sintetica motivazione della valutazione espressa.
- Ai sensi dell'art. 20 del CCNL 19.04.2018 ad una limitata quota massima di personale valutato, individuata in una percentuale pari al 15%, che nel corrente anno consegue una valutazione pari a 100, viene attribuito un premio di euro 50,00 lordo dipendente (euro 66,35 al lordo del carico ente).

Ai fini della liquidazione del premio individuale sopra indicato viene stilata una graduatoria sulla base dei criteri di seguito indicati:

- aver riportato una valutazione pari a 100 nell'ultimo triennio;
- numero presenze in servizio (qualora il criterio precedente non soddisfi il rispetto del numero di dipendenti individuato in applicazione della percentuale del 15% con valutazione uguale a 100).

B) La quota destinata alla performance organizzativa, pari ad euro 19.000,00 lordo carico ente viene attribuita a ciascuna struttura in base alla valutazione effettuata dal Direttore Generale sui risultati raggiunti dalla struttura (raggiungimento obiettivi assegnati e contributo alla performance di Ateneo). I compensi vengono distribuiti in uguale misura al personale di cat. B, C e D afferente a ciascuna struttura in base alle giornate di effettivo servizio di ciascun dipendente. In particolare:

- l'importo viene suddiviso tra gli aventi diritto (il numero degli aventi diritto viene riproporzionato per le cessazioni o le assunzioni nel corso dell'anno e tenendo conto delle disposizioni previste dall'art. 6) a seguito di valutazione positiva degli obiettivi assegnati alla struttura e del contributo alla performance di Ateneo della struttura amm.va di appartenenza (vedi punto 5.5, lett. a) "Valutazione performance organizzativa" del SMVP), nonché in base alle giornate di effettivo servizio di ciascun dipendente.

d) Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni orario di lavoro

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 di seguito indicati:

<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	1,5 punti 1 punto
2. Turnazioni con particolare valorizzazione del lavoro svolto dopo le ore 21:00	1,5 punti turno mattina con entrata in servizio ore 7.30 – 7,45 (apertura strutture) 2,5 punti turno pomeridiano fino ore 21:00 (chiusura strutture)



	4 punti lavoro svolto dopo le ore 21:00 e per almeno 60 minuti (concerti, manifestazioni, ecc.)
3. Lavoro disagiato con valorizzazione dopo le ore 21.00	euro 10,00 l. c.e. per ciascuna presenza oltre le ore 21.00
4. Maneggio di denaro	Budget alla struttura (400,00 euro l. c.e.)
5. Indennità agli autisti	Compenso forfetario mensile: euro 170,00 l. d.
6. Reperibilità	Budget alla struttura (150,00 euro l. c.e.) 50,00 euro ad intervento documentato per un massimo di 3 interventi
7. Indennità per centralinista non vedente	Compenso determinato in base alla normativa

Le indennità sopra indicate non sono cumulabili fra loro, pertanto, qualora un dipendente, in virtù dell'attività lavorativa prestata rientri in più di una categoria verrà comunque liquidata un'unica indennità e precisamente quella che risulti di importo maggiore.

L'importo dell'indennità, ad esclusione di quella di cui ai punti 3, 4, 5, 6, 7 sarà determinato calcolando il punteggio conseguito da ciascun dipendente sulla base delle giornate effettivamente lavorate nell'anno 2022.

L'indennità da corrispondere mensilmente agli autisti, qualora nel mese si verificano assenze superiori alla metà dei giorni lavorativi, sarà corrisposta in proporzione alle giornate effettivamente lavorate nel mese stesso.

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

1. il personale indicato dal rispettivo responsabile di struttura afferente *al Servizio Segreteria Studenti (1,5 punti), dal 23.05.22 Servizio Didattica e Segreteria Studenti Corsi di Lingua e Cultura italiana (1,5 punti) e Servizio Didattica e Segreteria Studenti Corsi di Laurea (1,5 punti), al Servizio Programmazione ed erogazione Offerta Formativa fino a 23.05.2022 (1,5 punti), al Servizio Orientamento (1,5 punti), al Servizio Erasmus e Mobilità Internazionale, (1 punto), all'U.O. Dottorati di Ricerca disattivata da 28.02.2022 e attività accorpate a Servizio Ricerca, Dottorati e Gestione Amministrativa Dipartimenti, da 19.04.2022 attività assegni ricerca inserite nel Servizio Interdipartimentale Gestione Amministrativa e Contabile (1 punto), da 19.04.2022 attività dottorati inserite nel Servizio Interdipartimentale Ricerca Nazionale e Internazionale (1 punto), al Servizio Master e Alta Formazione (1 punto), da 28.02.2022 Servizio Master (1 punto), Servizio Alta Formazione (1 punto), al CVCL (1 punto), al Servizio Segreteria D.G. e Protocollo che svolge attività presso l'ufficio protocollo (1 punto), al Servizio Biblioteca per attività di front-office prestata nell'ambito delle turnazioni di chiusura della biblioteca stessa (1 punto);*
2. *personale ausiliario adibito alle portinerie e personale che svolge turnazioni;*
3. *personale che svolge orari disagiati;*
4. *personale adibito al servizio di cassa individuato dal Responsabile del Servizio Acquisti, Appalti e Contratti;*
5. *personale con mansioni di autista;*
6. *personale dell'Area Servizi Generali individuato dal Responsabile dell'Area in base alla reperibilità effettuata che deve essere debitamente documentata;*
7. *personale con mansione di centralinista non vedente.*



III. Personale di categoria B, C, D ed EP

Progressioni economiche all'interno della categoria

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali sono attribuiti per l'anno 2022:

- euro 4.000,00 per le progressioni economiche orizzontali del personale di cat. EP;
- euro 52.912,67 per le progressioni economiche orizzontali del personale di cat. B, C e D.

Le progressioni economiche avverranno in applicazione della normativa vigente e del CCNL 16.10.2008 (artt. 79, 81, 82) e saranno attribuite, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui al già richiamato art. 82 CCNL 16.10.2008, attraverso meccanismi selettivi, ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2022. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che abbiano maturato al 31.12.2021 due anni di servizio effettivo nella posizione economica.

Il finanziamento della progressione economica è previsto in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e maggiore efficienza (art. 79, comma 4, CCNL 16.10.2008).

I criteri di selezione sono quelli previsti all'art. 82 del CCNL 16.10.2008. Tali criteri sono indicati nell'Allegato A al presente accordo.

Il numero delle progressioni economiche orizzontali non potrà superare il limite previsto dalla normativa vigente.

A seguito di costituzione e certificazione dei fondi ex art. 63 e 65 CCNL 19.04.2018 le parti, ai sensi della normativa vigente, si impegnano a destinare per gli anni successivi una quota di detti fondi alle progressioni economiche orizzontali del personale.

6. Disposizioni di dettaglio sull'erogazione delle indennità in casi specifici

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.

Quanto al personale in regime di tempo parziale:

1. relativamente all'istituto dell'indennità mensile, al personale part-time di cat. B, C e D l'indennità verrà corrisposta in proporzione alla percentuale oraria effettuata;
2. relativamente agli istituti "Premi correlati alla performance" e "Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni orario di lavoro" (ad esclusione dei compensi di cui ai punti 3, 4, 5, 6 e 7) le relative indennità verranno corrisposte in proporzione alla percentuale oraria effettuata limitatamente al personale in regime di part-time orizzontale;



Università per Stranieri di Perugia

3. verranno corrisposte integralmente le indennità di responsabilità e la retribuzione di posizione e risultato.

Per il personale di cat. D con incarico di responsabilità destinatario di due/tre indennità, ad eccezione dell'indennità mensile quella/le due di importo minore saranno ridotte del 20%. Per il personale di cat. D con incarico di responsabile di posizione U.S. destinatario di due/tre indennità, ad eccezione dell'indennità mensile, quella/le due di importo minore saranno ridotte del 5%.

La delegazione datoriale:

Il Rettore
f.to prof. Valerio De Cesaris

Il Direttore Generale
f.to dott. Simone Olivieri

Le Organizzazioni Sindacali sigg.ri:

CISL Scuola:

f.to Letizia Pietrolata

FGU Dipartimento Università:

f.to Lorenzo Bocciolesi

FLC-CGIL:

Francesco Lampone

Fed. UIL-SCUOLA RUA

Ana Angelica Lebron Stolle

SNALS Confsal

f.to Antonello Belli

I Rappresentanti RSU sigg.ri:

Marina Mancinotti

f.to Catia Marcantonini

f.to Francesco Scolastra



Requisiti di ammissione

È indetta una selezione per la progressione economica all'interno delle categorie riservata al personale tecnico e amministrativo che risulti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Università per Stranieri di Perugia alla data del 01/01/2022;
- b) aver maturato, alla data del 31/12/2021, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore a quella da ricoprire mediante la selezione.

L'elenco del personale in possesso dei suddetti requisiti per la partecipazione alla selezione è pubblicato all'Albo di Ateneo on-line, contestualmente al presente avviso di selezione.

L'esclusione dalla partecipazione alla procedura selettiva per difetto dei requisiti prescritti può essere disposta in qualsiasi momento con provvedimento motivato dell'Amministrazione.

Ripartizione dei fondi

Le progressioni economiche verranno effettuate previa ripartizione dei fondi disponibili tra le diverse categorie, attraverso distinte selezioni interne a ciascuna categoria cui conseguirà la formazione di distinte graduatorie per ciascuna categoria. Tale ripartizione avverrà:

- per la categoria EP, assegnando a tal fine le risorse previste a norma del vigente CCNL del comparto Istruzione e Ricerca. Il residuo finale non utilmente attribuibile andrà ad incrementare le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali per l'esercizio finanziario successivo, così come disposto dall'art. 88 del CCNL del 16/10/2008, richiamato dall'art. 66, comma 4, del vigente CCNL;
- per le categorie B, C e D, assegnando le risorse previste a tal fine dal vigente CCNL e, ciò fatto, riportando al totale delle risorse, per ciascuna categoria, la percentuale risultante dal rapporto fra l'importo di quanto sarebbe stato necessario per la progressione di tutti gli aventi diritto della categoria e l'importo di quanto sarebbe stato necessario per la progressione di tutti gli aventi diritto di tutte le categorie riunite. Le progressioni verranno attribuite scorrendo le singole graduatorie a concorrenza della disponibilità del fondo della relativa categoria. I residui verranno riuniti e nuovamente attribuiti alle categorie secondo il metodo sopra descritto, verificando se ciò possa dar luogo ad un ulteriore scorrimento delle relative graduatorie. Le eventuali somme residue verranno utilizzate costituendo una graduatoria unica di tutti i dipendenti rimasti e attribuendo le progressioni nel limite massimo delle risorse disponibili. Il residuo finale non utilmente attribuibile andrà ad incrementare le risorse destinate alle progressioni economiche delle categorie B, C e D per l'esercizio finanziario successivo, così come disposto dall'art. 88 del CCNL del 16/10/2008;
- le risorse assegnate alla categoria B saranno suddivise per area funzionale (area amministrativa e area servizi generali e tecnici) in misura proporzionale al numero di unità di personale appartenente alla stessa.

Domanda e termini di presentazione

I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di accesso, **dovranno presentare domanda online**, utilizzando la procedura disponibile alla pagina <https://intranet.unistrapg.it/node/120>, entro il termine perentorio delle **ore 13:00 del giorno**

Il candidato dovrà inserire tutti i dati richiesti per la produzione della domanda ed allegare, in formato pdf, la copia del documento d'identità ed eventuali allegati. Entro la scadenza di presentazione il sistema consentirà:

- il salvataggio in modalità bozza;
- l'invio di una nuova domanda, che andrà a sostituire la precedente.

La procedura di compilazione e l'invio informatico della domanda dovranno essere completati entro e non oltre la data e l'ora di scadenza dell'Avviso.

Terminata la procedura di presentazione della domanda, il dipendente riceverà una e-mail contenente la copia in formato pdf della domanda presentata, protocollata in automatico dal sistema. In caso di errori e/o dati mancanti è possibile contattare il supporto informatico scrivendo a software@unistrapg.it.



Modalità di valutazione

La selezione sarà effettuata mediante la valutazione degli indicatori previsti dall'art. 82 del CCNL Comparto Università del 16/10/2008, ponderati in relazione alle diverse categorie. A ciascun indicatore è assegnato, in base al sopra citato art. 82, il punteggio massimo di seguito riportato:

INDICATORI		Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
A	Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
B	Arricchimento professionale	20	25	20	15
C	Qualità delle prestazioni	20	20	25	25
D	Anzianità di servizio	20	15	15	10*
E	Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
TOTALE		100	100	100	100

* (con valutazione del solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite)

a) formazione certificata e pertinente

Con tale indicatore si prenderà in considerazione la partecipazione a corsi di formazione, seminari e giornate di studio, pertinenti l'attività lavorativa del dipendente, dalla data dell'ultima PEO oppure dalla data dell'assunzione per chi non è mai stato destinatario di PEO, fino al 31/12/2021.

In ogni caso non saranno valutati i corsi/esami superati nell'ambito del percorso formativo/ordinamento di un corso di studio utilizzati per il conseguimento del relativo titolo di studio.

Ad ogni corso viene assegnato il punteggio previsto dalle rispettive fasce come di seguito indicato:

CATEGORIA	CORSI CON ESAME FINALE	PUNTEGGIO MASSIMO
B	6,25	25
C-D-EP	5	20

CATEGORIA	CORSI SENZA ESAME FINALE	PUNTEGGIO MASSIMO
B	5	25
C-D-EP	4	20

Il superamento dell'esame finale può essere espresso con voto, giudizio o con l'attestazione del rilascio di crediti formativi, o comunque con una evidenza che ne attesti il superamento.

b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità

La valutazione sarà effettuata con riferimento a incarichi formalmente assegnati con provvedimento del Direttore Generale ovvero degli organi di governo dell'Ateneo dalla data dell'ultima PEO ovvero dalla data di assunzione in servizio per chi non è mai stato destinatario della PEO, fino al 31/12/2021, per le tipologie di seguito riportate:

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO	MASSIMALE
Incarico di componente di commissione di concorso, selezione o gara di appalto (sono comprese le funzioni di segretario), responsabile del procedimento.	punti 1,00 per la cat. B punti 1,00 per la cat. C punti 0,70 per la cat. D punti 0,50 per la cat. EP Il punteggio indicato è attribuito per ciascun incarico ricevuto, fino a concorrenza del massimale.	B: 5 C: 6 D: 4 EP: 3



	Per l'incarico di supplente, qualora non effettivamente svolto, il punteggio è diminuito del 50%	
Partecipazione a gruppi di lavoro	punti 1,00 per la cat. B punti 1,00 per la cat. C punti 0,70 per la cat. D punti 0,50 per la cat. EP Il punteggio indicato è attribuito per ciascun incarico ricevuto, fino a concorrenza del massimale. Per la partecipazione a titolo di responsabile o coordinatore, il punteggio è aumentato del 20%	B: 5 C: 6 D: 5 EP: 3
Incarichi di responsabilità di strutture, unità specialistiche e unità operative	punti 0,08 per la cat. B punti 0,10 per la cat. C punti 0,10 per la cat. D punti 0,13 per la cat. EP Il punteggio indicato è attribuito per ciascun mese di attribuzione dell'incarico, fino a concorrenza del massimale. Gli incarichi aggiuntivi ad interim sono calcolati alla stessa stregua. Sono esclusi gli incarichi multipli a personale EP cui consegua una più favorevole fascia di retribuzione accessoria.	B: 5 C: 6 D: 6 EP: 7
Altri incarichi diversi dai precedenti	punti 0,80 per le cat. B, C, D, EP (i punti sono per incarico)	B: 5 C: 7 D: 5 EP: 2

Non verranno valutati:

- gli incarichi non formalmente conferiti;
- i conferimenti di obiettivi ai fini della corresponsione dell'indennità di responsabilità/retribuzione di posizione;
- la titolarità di carica elettiva, tra cui la rappresentanza in organi di Governo e Collegiali d'Ateneo.

c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.

La rilevazione dell'indicatore sarà effettuata d'ufficio con riferimento alla valutazione individuale riportata negli anni 2020 e 2021, secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo, con valore riproporzionato rispetto al massimale previsto per ciascuna categoria.

d) anzianità di servizio.

L'Amministrazione procederà alla rilevazione d'ufficio dell'anzianità di servizio nella sola posizione economica in godimento al 31/12/2021 senza essere incorsi negli ultimi due anni nelle sanzioni più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

In conformità con quanto espresso dall'ARAN con Parere Università 024 del 16/09/2010 e Orientamento Istruzione e ricerca CIRU2 del 30/09/2020, il calcolo del biennio di interesse deve essere effettuato con riferimento alla data di indizione della presente selezione.

Verrà valutato il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'Ateneo o presso altri atenei o altri enti pubblici nella sola posizione economica corrispondente in godimento al 31/12/2021, con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.



Sarà attribuito un punteggio desunto dal calcolo degli anni di anzianità nella posizione economica con i seguenti parametri, fino al massimale previsto per ciascuna categoria:

FASCE DI PUNTEGGIO	ANNI DI SERVIZIO	B	C	D	EP
1	2	5	3	3	2
2	>2 <=4	10	7,5	7,5	5
3	>4	20	15	15	10
PUNTEGGIO MASSIMO		20	15	15	10

e) titoli culturali e professionali

I titoli valutabili, conseguiti a decorrere dall'ultima PEO o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della PEO, fino al 31/12/2021, sono i seguenti (i punti riportati si intendono per ogni singolo titolo posseduto):

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
pubblicazioni e collaborazione in pubblicazioni in materie attinenti l'attività lavorativa	punti 0,50 per la cat. B punti 1,00 per la cat. C punti 1,50 per la cat. D punti 2,00 per la cat. EP
docenze e interventi effettuati in convegni, seminari e corsi di formazione, in materie attinenti l'attività lavorativa	punti 0,50 per la cat. B punti 1,00 per la cat. C punti 1,50 per la cat. D punti 2,00 per la cat. EP
titoli di studio ulteriori rispetto a quello previsto per l'accesso alla categoria dall'esterno, di livello uguale o superiore	punti 2 per la cat. B punti 3 per la cat. C punti 4 per la cat. D punti 5 per la cat. EP
abilitazioni all'esercizio di attività professionale inerente il lavoro svolto, ulteriori rispetto a quanto richiesto nel bando di assunzione	punti 1 per la cat. B punti 2 per la cat. C punti 3 per la cat. D punti 4 per la cat. EP
altri titoli professionali non compresi nelle precedenti voci (<i>sono esclusi eventuali corsi di formazione frequentati, che verranno valutati all'interno dell'apposito indicatore di cui alla lettera a</i>)	punti 0,25 per le cat. B, C, D, EP

Saranno valutati i seguenti titoli di studio ulteriori rispetto a quello previsto per l'accesso alla categoria:

- diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- laurea nuovo ordinamento o diploma universitario;
- laurea specialistica/magistrale, laurea vecchio ordinamento;
- master universitario di I livello;
- master universitario di II livello;
- corsi di perfezionamento, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca.

Relazione illustrativa accordo integrativo per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università per Stranieri di Perugia - anno 2022

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta in data 30 novembre 2022	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2022 – 31.12.2022	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: <i>prof. Antonio Allegra – delegato del Rettore</i> <i>dott. Simone Olivieri – Direttore Generale</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <i>CISL Scuola, SNALS confsal, FGU Gilda UNAMS, UIL RUA, FLC-CGIL, R.S.U.</i></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: <i>CISL Scuola, SNALS Confsal, FGU Gilda UNAMS, R.S.U.</i></p>	
Soggetti destinatari	Personale dell'Università per Stranieri di Perugia appartenente alle categorie B, C, D ed EP a tempo indeterminato e, ad esclusione del punto 5 "III Personale di cat. B, C D ed EP, Progressioni all'interno della categoria", al personale a tempo determinato.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p><u>Destinazione del Fondo ex art. 65 CCNL 19.04.2018</u>: retribuzione di posizione e di risultato, nonché progressioni economiche orizzontali personale di cat. EP.</p> <p><u>Destinazione del fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018</u>: indennità accessoria mensile, indennità di Responsabilità, premi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa, indennità di disagio rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, progressioni economiche all'interno della categoria – Personale di cat. B, C e D.</p>	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivamente alla	Intervento dell'Organo di controllo interno.	L'ipotesi di accordo verrà sottoposta all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per la certificazione ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D. Lgs. 165/2001 e, successivamente, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che ne autorizzerà la sottoscrizione definitiva.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Nelle more dell'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), l'Università per Stranieri di Perugia ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del Piano integrato 2022-2024 (delibera del CdA del 27 maggio 2022) che definisce, in stretta coerenza con quanto previsto dal Piano Strategico 2022-2024 dell'Ateneo, gli obiettivi di performance organizzativa delle strutture amministrative e gli obiettivi di performance individuale del Direttore Generale e i relativi indicatori e i target sulla base dei quali effettuare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa e individuale, in applicazione del SMVP 2022. Il Piano Integrato 2022-2024 è consultabile al percorso: www.unistrapg.it – Amministrazione Trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance).</p> <p>Il Piano Integrato (ex Piano della Performance) è stato assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2022-24, adottato con delibere del Senato Accademico e del C.d.A. nelle rispettive sedute del 27.06.2022 che contiene:</p> <p>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</p> <p>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE:</p> <p>Sottosezione Valore pubblico;</p> <p>Sottosezione Performance;</p> <p>Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO:</p> <p>Sottosezione Struttura organizzativa dell'amministrazione;</p> <p>Sottosezione Organizzazione del lavoro agile;</p> <p>Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale</p> <p>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.</p> <p>Il PIAO è consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente - Disposizioni generali (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao).</p> <p>Con delibera del C.d.A. del 22.02.2022 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) anno 2022, presentato al CUG di Ateneo, alle OO.SS. e alla RSU in data 18 febbraio 2022, consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance)</p> <p>Il SMVP ha ottenuto parere favorevole del Nucleo di Valutazione in data 18.02.2022 consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance)</p> <p>La Relazione Integrata 2021 (ex Relazione sulla Performance) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2022 ed è consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance).</p> <p>La Relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione con documento di validazione in data 29.06.2022, consultabile al link: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance).</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, adottato ai sensi dell'art. 1, co.5, lett. a), della legge 190/2012, è stato approvato con decreto rettorale n. 155 del 22.04.2022 ed è consultabile nel sito web istituzionale al percorso: www.unistrapg.it» Amministrazione trasparente» Disposizioni generali (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-di-prevenzione-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza).</p>
--	---	---

		<p>Ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), d.lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione ha attestato l'adempimento degli obblighi di trasparenza, secondo quanto indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nella propria delibera n. 201 del 13 aprile 2022, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Documento di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022, approvato il 15 giugno 2022, - la Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022; - Scheda di sintesi sulla rilevazione - 15 giugno 2022. <p>Tali documenti sono allegati al verbale n. 4 del Nucleo di Valutazione (pubblicato nel sito istituzionale, nella sezione "Verbali del Nucleo di Valutazione" della pagina dedicata al Nucleo di Valutazione – link: https://www.unistrapg.it/node/268), nonché consultabili nel sito web istituzionale al percorso: www.unistrapg.it – Amministrazione Trasparente – Controlli e Rilievi dell'Amministrazione – Organismi indipendenti di valutazione, Nuclei di Valutazione, o altri organismi con funzioni analoghe – Atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe – Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (link: https://www.unistrapg.it/node/250).</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili

- a) *illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

La Delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale hanno siglato in data 30.11.2022 l'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo di cat. B, C, D ed EP - anno 2022.

Il fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 relativo al trattamento accessorio del personale di cat. B, C e D per l'anno 2022 ammonta ad euro 221.812,67 inclusi gli oneri a carico dell'ente di cui euro 160.537,63 quali risorse stabili ed euro 61.275,04 quali risorse variabili del fondo; il fondo ex art. 65 relativo al personale di cat. EP, per il medesimo anno, è pari ad euro 72.225,78, inclusi gli oneri a carico dell'Ente, di cui euro 72.192,39 quali risorse stabili ed euro 33,39 quali risorse variabili.

Tali fondi sono stati certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 9 del 24 novembre 2021.

Si indica di seguito la destinazione dei fondi relativa all'anno 2022:

Fondo ex art. 65 CCNL euro 72.225,78 al lordo del carico ente, di cui:

- euro 40.550,91 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di posizione del personale di cat. EP;
- euro 12.165,27 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di risultato del personale sopra indicato con responsabilità gestionali;
- euro 4.000,00 (inclusi gli oneri a carico dell'ente), per la procedura relativa alle Progressioni economiche orizzontali (PEO) 2022 in un'ottica di selettività delle PEO stesse;
- euro 15.509,60 (inclusi gli oneri a carico dell'ente), quale residuo da riportare per la contrattazione integrativa EP dell'anno 2023.

Retribuzione risultato al personale di cat. EP

Per l'anno 2022 la retribuzione di risultato eventualmente spettante sarà attribuita al personale di cat. EP in applicazione dei criteri previsti dal punto 5.5 lett. a) e b) del SMVP di Ateneo, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.02.2022, ai quali vengono attribuiti i pesi indicati nel SMVP stesso e nelle schede di valutazione (vedi All. 1 al SMVP).

Per il personale di cat. EP responsabile di struttura, relativamente ai “Risultati raggiunti dalla struttura”, in particolare “contributo alla performance di Ateneo” che sarà valutata in base a specifici criteri definiti dal Direttore Generale, per il corrente anno, in via transitoria, sono individuati i due criteri di seguito indicati:

- rispetto e completezza adempimenti trasparenza e anticorruzione (propria struttura/strutture afferenti);
- rispetto delle scadenze, assenza errori atti amministrativi.

In caso di valutazione positiva la misura della retribuzione di risultato da corrispondere non potrà essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione variabile spettante a seguito di conferimento di incarico in applicazione dell’art. 75 del CCNL 16.10.2008 e verrà determinata nel modo che segue:

- valutazione con punteggio da 60 a 74,9 = 10%
- valutazione con punteggio da 75 a 89,9 = 20%
- valutazione con punteggio da 90 a 100 = 30%.

Sarà escluso dalla procedura di valutazione il personale al quale, nell’anno di riferimento, venga comminato un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.

Fondo ex art. 63 CCNL euro 221.812,67 al lordo del carico ente

Ai sensi dell’art. 64, comma 1 del CCNL 19.04.2018 le risorse relative all’indennità accessoria mensile per l’anno 2021, pari ad euro 30.000,00, nonché quelle già destinate nel medesimo anno agli incarichi conferiti al personale di cat. D, pari ad euro 82.000,00 sono state sottratte al fondo disponibile dell’anno 2022.

Ai sensi dell’art. 64, comma 3 CCNL 19.04.2018 è stato, inoltre, concordato di distribuire l’ammontare delle risorse di cui all’art. 63, comma 3, lett. a), d) ed f) del medesimo CCNL imputate per l’anno 2022 al fondo, pari ad euro 61.275,04, come segue:

- a) premi correlati alla performance organizzativa: euro 19.000,00;
- b) premi correlati alla performance individuale: euro 17.000,00;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di cat. B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell’orario di lavoro, alla reperibilità: euro 9.500,00.
- d) la parte residua delle risorse variabili, pari ad euro 15.775,04 all’istituto delle PEO al fine di garantire, nel rispetto della normativa, la progressione di carriera di un numero, il più elevato possibile, di personale di cat. B, C e D.

Sulla base di quanto sopra indicato, le parti hanno concordato di ripartire le risorse del fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018, per l’anno 2022, come segue:

➤ Indennità mensile

L’indennità mensile, per un totale pari ad euro 30.000,00, viene erogata a tutto il personale di cat. B, C e D a tempo indeterminato e determinato dell’Ateneo per dodici mensilità, dal 1.01.2022 al 31.12.2022; viene decurtata in caso di sciopero e liquidata nel rispetto dell’art. 6 dell’accordo.

➤ Indennità di responsabilità art. 91 CCNL

L’importo attribuito all’indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL, in considerazione dell’assetto organizzativo relativo all’anno 2022, è pari ad euro 93.400,00.

Per i responsabili delle strutture di cat. D (Responsabili di servizio, nonché Segretario amministrativo di Dipartimento o di Centro) rimane prevista un’indennità di responsabilità annua pari ad euro 2.800,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente, per i responsabili delle posizioni di cat. D “Unità specialistiche” un’indennità annua pari ad euro 900,00 lordo dipendente, per le posizioni di cat. B, C e D “Unità operative” un’indennità pari ad euro 600,00 lordo dipendente. La quota pari ad 1/3 delle sopra indicate indennità di responsabilità viene erogata a seguito di valutazione positiva degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance Ateneo, nonché di valutazione delle competenze comportamentali.

La valutazione è effettuata in applicazione dei criteri previsti dal punto 5.5 lett. a) e b) del SMVP di Ateneo, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.02.2022, ai quali vengono attribuiti i pesi indicati nel SMVP stesso e nelle schede di valutazione (vedi All. 1 al SMVP) Relativamente ai “Risultati raggiunti dalla struttura”, in particolare “contributo alla performance di Ateneo” che sarà valutata in base a specifici criteri definiti dal Direttore Generale, per il corrente anno, in via transitoria, sono individuati i due criteri di seguito indicati:

- rispetto e completezza adempimenti trasparenza e anticorruzione;
- rispetto delle scadenze, assenza errori atti amministrativi.

Sarà escluso dalla procedura di valutazione il personale al quale, nell’anno di riferimento, venga comminato un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.

➤ **Premi correlati alla performance**

L’importo totale, pari ad euro 36.000,00 al lordo del carico ente viene destinato per euro 17.000,00 ai premi correlati alla performance individuale e per euro 19.000,00 ai premi correlati alla performance organizzativa.

L’importo attribuito ai premi correlati alla performance individuale viene destinato a tutto il personale di cat. B, C e D in base alla valutazione conseguita da ciascuna unità di personale di cat. B, C e D, nonché alle giornate di effettivo servizio.

La valutazione delle competenze comportamentali si svolge secondo quanto indicato al punto 5.5, lett. b) “Valutazione delle competenze comportamentali” del SMVP, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.02.2022 e sulla base delle schede di valutazione delle competenze comportamentali di cui all’allegato 2 al SMVP stesso.

Il periodo minimo per poter accedere alla procedura di valutazione è pari alla presenza in servizio per 1/4 delle giornate lavorative previste nell’anno; ai dipendenti che non possono essere valutati per mancanza del predetto requisito viene attribuito un punteggio di 60 su cui viene calcolato il premio, rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizio.

I valutatori che effettuano una valutazione per un punteggio pari a 100 dovranno accompagnare la valutazione stessa con una sintetica motivazione della valutazione espressa.

Si segnala, ai sensi dell’art. 20 del CCNL 19.04.2018, l’individuazione di una percentuale pari al 15%, quale limitata quota massima di personale valutato, che nel corrente anno consegue una valutazione pari a 100, cui viene attribuito un premio di euro 50,00 lordo dipendente (euro 66,35 al lordo del carico ente) sulla base di una graduatoria che tiene conto dei criteri di seguito indicati:

- aver riportato una valutazione pari o superiore a 100 nell’ultimo triennio;
- numero presenze in servizio (qualora il criterio precedente non soddisfi il rispetto del numero di dipendenti individuato in applicazione della percentuale pari al 15% con valutazione uguale a 100).

La quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa viene invece attribuita a tutti i dipendenti di cat. B, C e D afferenti alle diverse strutture a seguito di valutazione positiva degli obiettivi assegnati alla struttura e del contributo alla performance di Ateneo della struttura amministrativa di appartenenza (vedi punto 5.5, lett. a) “Valutazione performance organizzativa” del SMVP), nonché in base alle giornate di effettivo servizio di ciascun dipendente.

➤ **Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni orario di lavoro**

L’importo del fondo per il finanziamento delle attività disagiate e rischiose, per l’anno 2022, è pari ad euro 9.500,00.

Vengono confermati i criteri individuati per l’anno 2021.

➤ **Progressioni economiche orizzontali**

All’istituto delle progressioni economiche orizzontali sono attribuiti per l’anno 2022:

- euro 4.000,00 per le progressioni economiche orizzontali del personale di cat. EP;
- euro 52.912,67 per le progressioni economiche orizzontali del personale di cat. B, C e D.

Le progressioni avverranno in applicazione della normativa vigente e del CCNL 16.10.2008 (artt. 79, 81, 82), attraverso meccanismi selettivi, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui al già richiamato art. 82. Tali criteri sono indicati nell'All. A all'accordo integrativo. Le PEO avranno decorrenza fissa dal 1° gennaio 2022. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che abbiano maturato al 31.12.2021 due anni di servizio effettivo nella posizione economica.

Il numero delle progressioni economiche orizzontali non potrà superare il limite previsto dalla normativa vigente.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi:

Istituti del Contratto Integrativo	Importo complessivo di oneri a carico ente
Retribuzione di posizione e di risultato cat. EP	euro 52.716,18
PEO personale di categoria EP	euro 4.000,00
Residuo risorse da riportare nell'anno 2023	euro 15.509,60
Indennità accessoria mensile	euro 30.000,00
Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL	euro 93.400,00
Performance organizzativa e individuale	euro 36.000,00
Indennità disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni orario di lavoro	euro 9.500,00
PEO personale cat. B, C e D	euro 52.912,67

c) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

L'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2022, oltre a definire l'ammontare dei fondi ex artt. 63 e 65 CCNL 19.04.2018, relativi al trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo e la destinazione degli importi ai diversi istituti indicati (vedi tabella riportata al punto b), fissa le modalità di erogazione delle risorse attribuite ai predetti istituti contrattuali.

Si evidenzia che l'ipotesi di accordo 2022 disciplina gli stessi istituti dell'accordo relativo all'anno 2021.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Questo Ateneo ha avviato la valutazione della performance individuale per tutte le categorie di personale tecnico e amministrativo a decorrere dall'anno 2013, mediante il sistema U-GOV di Cineca. Nel corrente anno l'amministrazione ha avviato e concluso, relativamente all'anno 2021:

- il processo di valutazione della performance individuale che si concretizza nella valutazione da parte dei responsabili di struttura (valutatori) delle competenze comportamentali del personale di afferenza (valutati);
- il processo di valutazione della performance organizzativa che si concretizza nella valutazione degli obiettivi assegnati alle diverse strutture, nonché del contributo alla performance di Ateneo.

Sulla base dei risultati delle procedure di valutazione sopra indicate vengono erogati al personale di cat. B, C e D, i premi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa. Si segnala che tali premi verranno liquidati in un importo ridotto del 20% al personale di cat. D, responsabile di struttura, nonché del 5% al personale di cat. D responsabile di posizione U.S., cui viene già attribuita l'indennità di responsabilità.

A seguito della valutazione positiva dei risultati conseguiti (valutazione obiettivi e contributo alla performance di Ateneo), nonché delle competenze comportamentali verrà erogata inoltre:

- la retribuzione di risultato al personale di categoria EP prevista dall'art. 76, comma 4 del CCNL 16.10.2008,
- la quota pari ad 1/3 dell'indennità di responsabilità ai dipendenti di categoria D, ai quali siano stati conferiti incarichi di responsabile di struttura, ai sensi dell'art. 91, comma 3, nonché alle unità di personale di cat. B, C e D, alle quali siano stati conferiti incarichi di responsabile di posizione (unità operative e unità specialistiche), ai sensi del comma 1 del medesimo articolo del CCNL 16.10.2008.

Quanto sopra esposto evidenzia che l'accordo integrativo per l'anno 2022 ha recepito nel suo complesso le vigenti disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

- e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)*

L'ipotesi di accordo relativa all'anno 2022 prevede l'attribuzione del passaggio alla posizione economica superiore all'interno della categoria (PEO) sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 CCNL 16.10.2008, attraverso meccanismi selettivi ad una quota limitata di dipendenti.

Il conseguimento della posizione economica superiore subordinato all'effettivo superamento di una procedura selettiva, che prevede la valutazione di specifiche categorie di titoli posseduti dai dipendenti, attestanti le competenze acquisite nel tempo dai medesimi, nonché la professionalità posseduta, contribuisce ad una maggiore motivazione dei dipendenti al lavoro, nonché al rafforzamento dell'impegno e del rendimento nelle attività con conseguente miglioramento del livello di efficienza e produttività.

I passaggi di posizione all'interno della categoria saranno effettuati per l'anno 2022 nei limiti delle risorse accantonate nei fondi ex art. 63 (personale di cat. B, C e D) ed ex art. 65 (personale di cat. EP) CCNL 19.04.2018 e, comunque, per un numero non superiore al limite previsto dalla normativa vigente.

- f) *Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009*

L'accordo integrativo relativo all'anno 2022 è stato predisposto in linea con le previsioni del Piano Integrato 2022-2024 (ex Piano della Performance) che definisce, in stretta coerenza con quanto previsto dal Piano Strategico 2022-2024 dell'Ateneo, gli obiettivi di performance organizzativa delle strutture amministrative e gli obiettivi di performance individuale del Direttore Generale e i relativi indicatori e i target sulla base dei quali effettuare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa e individuale, in applicazione del SMVP 2022. Tale Piano è stato assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2022-24.

Questa amministrazione ha pienamente compreso la necessità di coinvolgere sempre più il personale nell'azione di condivisione delle competenze e degli obiettivi, al fine di affrontare le sfide di rinnovamento richieste, con la consapevolezza che la qualità dei risultati dell'amministrazione è fortemente influenzata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

L'attività formativa del personale è stata potenziata ai fini dell'aggiornamento e dell'accrescimento delle competenze specialistiche del personale stesso, a sostegno dei processi di innovazione, digitalizzazione e di rinnovamento dell'amministrazione.

Il sistema di premialità attuato, volto alla valorizzazione del ruolo e dell'autonomia operativa è divenuto un elemento determinante per il raggiungimento di obiettivi condivisi e si conferma come uno strumento utile per accrescere l'impegno del personale.

Le risorse attribuite al trattamento accessorio destinato alla premialità (retribuzione di risultato, indennità di responsabilità, premi correlati alla performance individuale e alla performance

organizzativa e progressioni orizzontali) per l'anno 2022, come per gli anni precedenti, rappresenta una quota rilevante del fondo complessivo.

Per quanto riguarda i premi correlati alla performance (individuale e organizzativa), nell'ipotesi di accordo 2022 viene evidenziata la modalità premiale e selettiva di erogazione di tale indennità connessa al sistema di valutazione vigente in questo Ateneo.

La sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo di cat. B, C, D ed EP relativo al corrente anno, che ha avuto luogo in data 30 novembre 2022, costituisce un importante risultato alla luce della gestione del ciclo della performance 2022.

g) *altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Considerato quanto esposto ai punti precedenti, si ritiene che non vi siano ulteriori informazioni utili ad una migliore comprensione degli istituti regolati dall'accordo.

Il Direttore Generale
dott. Simone Olivieri

Firmato digitalmente da:
OLIVIERI SIMONE
Data: 02/12/2022 09:31:53

Relazione tecnico-finanziaria ipotesi di Contratto collettivo integrativo CCNL 19/04/2018 Anno 2022			
Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione anno 2022 - ex art. 65 CCNL			
			Importi (lordo oneri carico ente)
Sezione 1	a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	<i>Risorse storiche consolidate</i>	€ 87.079,84
		<i>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL</i>	€ 6.904,56
		<i>totale risorse fisse</i>	€ 93.984,40
Sezione 2	b) Risorse variabili - Residuo Peo 2021	<i>Residuo PEO 2021 (DDG 2/2022 del 04/01/2022)</i>	€ 33,39
Sezione 3	c) Decurtazioni del Fondo	<i>Legge 23.12.2005, n. 266, art.1, commi 189 come codificato dal D.L. 25.6.2008, n.112 convertito in Legge 6.8.2008, n.133, art.67,comma 5</i>	€ 9.398,40
		<i>Legge 31.5.2010, n. 78, convertito in Legge 30.7.2010, n. 122, art 9, comma 2 bis - limite 2010</i>	€ 0,00
		<i>Legge 31.5.2010, n. 78, convertito in Legge 30.7.2010, n. 122, art 9, comma 2 bis - riduz proporzionale Art. 1 c 236 L. Stabilità 2016</i>	€ 3.688,37
		<i>Totale decurtazione del Fondo</i>	€ 13.086,77
Sezione 4	Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione	a. Fondo tendenziale - Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Totale risorse variabili	€ 94.017,79
		b. Decurtazioni del Fondo tendenziale - Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Decurtazioni risorse variabili	€ 13.086,77
		c. Totale Risorse Stabili Certificate Collegio Revisori 19/05/2018 ART. 65 C 1 - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Risorse variabili	€ 80.931,02

		<i>Differenziale Cessati anno 2017 Cat. Ep C 2 lett. D</i>	€ 8.266,40
		<i>RIDUZIONE FONDO - PEO 2018</i>	-€ 7.609,38
		<i>RIDUZIONE FONDO - PEO 2019</i>	-€ 2.443,07
		<i>RIDUZIONE FONDO - PEO 2020</i>	-€ 1.952,56
		<i>RIDUZIONE FONDO - PEO 2021</i>	-€ 4.966,63
		<i>TOTALE FONDO CERTIFICATO</i>	€ 72.225,78
	RESIDUO ANNO 2021	<i>RESIDUO FONDO 2021 EX ART. 65 (CAT. EP)</i>	€ 37.808,08
Sezione	Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	€ 21.834,32

**Relazione tecnico-finanziaria ipotesi di Contratto collettivo integrativo CCNL 19/04/2018
Anno 2022**

Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione anno 2022 - ex art. 65 CCNL

		Importi (lordo oneri carico ente)	
Sezione 1		<i>Risorse storiche consolidate</i>	
		€ 303.069,00	
	a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	<i>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL</i>	
		€ 69.258,54	
		<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (es.: R.I.A. e differenziale del personale cessato):</i>	
		€ 358.851,47	
		<i>totale risorse fisse</i>	
		€ 731.179,01	
	b) Risorse variabili	<i>Rateo differenziali e Conto terzi</i>	
		€ 20.422,11	
	b) Risorse variabili	<i>RESIDUO PEO 2021 FONDO EX ART. 63 (CAT. BCD)</i>	
		€ 852,93	
Sezione 2	b) Risorse variabili	<i>Art. 63 C. 3 lett. F (Risorse di Ateneo)</i>	
		€ 40.000,00	
Sezione 3	c) Decurtazioni del Fondo	<i>Legge 23.12.2005, n. 266, art.1, commi 189 come codificato dal D.L. 25.6.2008, n.112 convertito in Legge 6.8.2008, n.133, art.67, comma 5</i>	
			€ 30.306,90
		<i>Legge 31.5.2010, n. 78, convertito in Legge 30.7.2010, n. 122, art 9, comma 2 bis - limite 2010</i>	
			€ 0,00
		<i>Legge 31.5.2010, n. 78, convertito in Legge 30.7.2010, n. 122, art 9, comma 2 bis - riduz proporzionale art. 1 L. Stabilità 2016</i>	
		€ 3.688,37	
		<i>Altre decurtazioni del fondo (PEO)</i>	
		€ 536.646,11	
		<i>Totale decurtazione del Fondo</i>	
		€ 570.641,38	

Sezione 4	Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione	a. Fondo tendenziale - Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Totale risorse variabili	€ 792.454,05
		b. Decurtazioni del Fondo tendenziale - Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Decurtazioni risorse variabili	€ 570.641,38
		c. Totale Risorse - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità e Risorse variabili	€ 221.812,67
		TOTALE FONDO CERTIFICATO	€ 221.812,67
Sezione 5	Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Costo Peo in essere al 1/01/2022	€ 511.070,53

**Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
anno 2022**

		Istituti	Importi (lordo oneri carico ente)
Sezione 1	Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Retribuzione di posizione	40.550,91
	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Retribuzione di risultato	12.165,27
Sezione 2	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Indennità accessoria mensile	30.000,00
		Indennità di responsabilità Art. 64 CCNL(ex. Art. 91 CCNL)	93.400,00
		Indennità di produttività e miglioramento servizi - performance individuale e collettiva	36.000,00
		Indennità oneri, rischi e disagi	9.500,00
		Progressioni Economiche Orizzontali	56.912,67
Sezione 3	Destinazioni ancora da regolare		15.509,60
Sezione 4	Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	Destinazioni formalmente regolate dal CCI	
		FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE art. 63 e art. 65	294.038,45
Sezione 5	Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	a)	
		b)	
		c)	

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del fondo per la Contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2021 - ex art. 65 CCNL

Costituzione del Fondo	Fondo anno 2021	Fondo anno 2022	Differenza 2022 - 2021	Fondo anno 2010 (per memoria)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
<i>Risorse storiche consolidate</i>	€ 87.079,84	€ 87.079,84	€ 0,00	€ 87.079,84
<i>Incrementi da Ccnl</i>	€ 6.904,56	€ 6.904,56	€ 0,00	€ 6.904,56
<i>Altri incrementi</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
TOTALE RISORSE FISSE	€ 93.984,40	€ 93.984,40	€ 0,00	€ 93.984,40
Risorse variabili				
Poste variabili non sottoposte all'art. 9 comma 2 L. n. 122/2010				
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 0,00	€ 33,39	€ 0,00	€ 0,00
Decurtazioni del Fondo				
<i>Altre decurtazioni del fondo (Legge 23.12.2005, n. 266, art.1, co. 189)</i>	€ 9.398,40	€ 9.398,40	€ 0,00	€ 9.398,44
<i>Prima Parte: art.9, c. 2-bis</i>				
<i>Seconda Parte: art.9, c. 2-bis Legge Stabilità 2016 art. 1 c 236</i>	€ 3.688,37	€ 3.688,37	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE DECURTAZIONI	€ 13.086,77	€ 13.086,77	€ 0,00	€ 9.398,44
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	€ 80.897,63	80.931,02 €	€ 33,39	€ 93.984,40
<i>Risorse stabili (differenziale cessati)</i>	€ 8.266,40	€ 8.266,40	€ 0,00	€ 0,00
<i>Riduzione PEO 2018</i>	-€ 7.609,38	-€ 7.609,38	€ 0,00	€ 0,00
<i>Riduzione PEO 2019</i>	-€ 2.443,07	-€ 2.443,07	€ 0,00	€ 0,00
<i>Riduzione PEO 2020</i>	-€ 1.952,56	-€ 1.952,56	€ 0,00	€ 0,00
<i>Riduzione PEO 2021</i>	€ 0,00	-€ 4.966,63	€ 4.966,63	€ 0,00
<i>Decurtazioni</i>	-€ 12.005,01	-€ 16.971,64	€ 4.966,63	-€ 9.398,44
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 77.159,02	€ 72.225,78	€ 4.933,24	€ 84.585,96

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2021				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo anno 2021	Fondo anno 2022	Differenza 2021- 2022	Fondo anno 2010 (per memoria)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Retribuzione di posizione	€ 50.184,56	€ 40.550,91	€ 9.633,65	€ 72.129,84
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
<i>Retribuzione di risultato</i>	€ 15.055,37	€ 12.165,27	€ 2.890,10	€ 12.456,12
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 15.055,37	€ 12.165,27	€ 2.890,10	€ 12.456,12
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)				
<i>Risorse ancora da contrattazione</i>				
TOTALE RISORSE ANCORA DA REGOLARE - RESIDUO ANNO PRECEDENTE	9.383,29	15.509,60 €	-6.126,31 €	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 50.184,56	€ 40.550,91	€ 9.633,65	€ 72.129,84
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 15.055,37	€ 12.165,27	€ 2.890,10	€ 12.456,12
<i>PEO</i>	€ 2.535,80	€ 4.000,00	-€ 1.464,20	€ 0,00
<i>Destinazioni ancora da regolare (eventuale)</i>	9.383,29	€ 15.509,60	-6.126,31 €	0,00
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 77.159,02	€ 72.225,78	€ 4.933,24	€ 84.585,96

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del fondo per la Contrattazione inegrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente				
Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2021 ex art. 63 CCNL				
Costituzione del Fondo	Fondo anno 2021	Fondo anno 2022	Differenza 2022 - 2021	Fondo anno 2010 (per memoria)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
<i>Risorse storiche consolidate</i>	€ 303.069,00	€ 303.069,00	€ 0,00	€ 303.069,00
<i>Incrementi da Ccnl</i>	€ 69.258,00	€ 69.258,00	€ 0,00	€ 69.258,00
<i>Altri incrementi (RIA)</i>	€ 70.512,82	€ 72.977,42	€ 2.464,60	€ 38.161,92
<i>Differenziale personale cessato</i>	€ 241.793,11	€ 285.874,59	€ 44.081,48	€ 53.430,56
TOTALE RISORSE FISSE	€ 684.632,93	€ 731.179,01	€ 46.546,08	€ 463.919,48
Risorse variabili				
Poste variabili non sottoposte all'art. 9 comma 2 L. n. 122/2010				
<i>Rateo RIA</i>	€ 7.065,05	€ 12.936,98	€ 5.871,93	€ 0,00
<i>c/Terzi</i>	€ 17.215,68	€ 7.485,13	-€ 9.730,55	€ 0,00
<i>Risorse art. 63 c 3 lett f - buoni pasto</i>	€ 19.028,44	€ 0,00	-€ 19.028,44	€ 0,00
<i>Art. 63 c. 3 lett. F (risorse di Ateneo9</i>	€ 0,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 0,00
<i>Residuo PEO 2021</i>	€ 0,00	€ 852,93	€ 852,93	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 43.309,17	€ 61.275,04	-€ 22.887,06	€ 0,00
Decurtazioni del Fondo				
<i>Altre decurtazioni del fondo (Legge 23.12.2005, n. 266, art.1, co. 189)</i>	€ 30.306,90	€ 30.306,90	€ 0,00	€ 30.306,90
<i>Prima Parte: art.9, c. 2-bis</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
<i>Seconda Parte: art.9, c. 2-bis Legge Stabilità 2016 art. 1 c 236</i>	€ 3.688,37	€ 3.688,37	€ 0,00	
<i>Atre decurtazioni del fondo (PEO)</i>	€ 494.462,87	€ 536.646,11	-€ 42.183,24	€ 230.110,00
TOTALE DECURTAZIONI	€ 528.458,14	€ 570.641,38	-€ 42.183,24	€ 260.416,90
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				

<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	€ 689.740,16	€ 731.179,01	€ 41.438,85	€ 463.919,48
<i>Risorse variabili</i>	€ 26.093,49	€ 53.789,91	€ 27.696,42	€ 0,00
<i>Decurtazioni</i>	-€ 528.458,14	-€ 570.641,38	-€ 42.183,24	€ 262.098,00
<i>Conto Terzi</i>	€ 17.215,68	€ 7.485,13	-€ 9.730,55	
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 204.591,19	€ 221.812,67	€ 17.221,48	€ 201.821,48

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2021

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo anno 2021	Fondo anno 2022	Differenza 2022 - 2021	Fondo anno 2010 (per memoria)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
<i>Progressioni orizzontali</i>	€ 44.332,46	€ 52.912,67	-€ 8.580,21	€ 23.341,30
<i>Indennità di turno, rischio, disagio,..</i>	€ 11.308,73	€ 9.500,00	€ 1.808,73	€ 12.967,38
<i>Indennità di responsabilità</i>	€ 86.950,00	€ 93.400,00	-€ 6.450,00	€ 60.546,44
<i>indennità per la produttività</i>	€ 32.000,00	€ 36.000,00	-€ 4.000,00	€ 54.501,39
<i>Indennità accessoria mensile</i>	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 50.464,97
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 204.591,19	€ 221.812,67	-€ 17.221,48	€ 201.821,48
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)				
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 204.591,19	€ 221.812,67	-€ 17.221,48	€ 201.821,48
<i>Destinazioni ancora da regolare (eventuale)</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 204.591,19	€ 221.812,67	-€ 17.221,48	€ 201.821,48
Gli importi sono al lordo del carico ente.				

Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria		
Sezione 1	Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria della Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione	Il fondo di cui all'art. 63 e 65 risulta in bilancio nel conto rispettivamente al A.C. 02.02.02 e A.C. 02.02.03 "competenze accessorie personale tecnico-amministrativo". Al fine del controllo del limite di spesa rappresentato dal Fondo medesimo, l'Amministrazione ha stanziato nel capitolo suddetto somme di importo pari al citato limite.
Sezione 2	Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	
Sezione 3	Verifica della disponibilità finanziaria dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	La spesa necessaria per la copertura delle diverse voci di destinazione del fondo risulta garantita dalle disponibilità finanziarie in seno alla struttura di bilancio dell'Amministrazione ed in particolare nel conto A.C. 02.02.02 (art. 63 CCNL 19/04/2018) e nel conto A.C. 02.02.03 (art. 65 CCNL del 19/04/2018). Gli importi stanziati coprono la spesa (art. 63 - art. 65). Sono comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione.
		IL DIRETTORE GENERALE

Firmato digitalmente da:
OLIVIERI SIMONE
Data: 02/12/2022 09:32:25

VERBALE N.10/2022

In data 7 dicembre 2022 alle ore 18,00 si è riunito, previa regolare convocazione, in modalità remoto su piattaforma Teams, il Collegio dei revisori dei conti dell'Università per Stranieri di Perugia, nelle persone di

Dott. Alberto Avoli	Presidente	Presente
Dott. Luciano Lucchetti	Componente effettivo in rappresentanza del Mur	Presente
Dott. Paolo Spernanzoni	Componente effettivo in rappresentanza del Mef	Presente

per procedere all'esame della ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2022.

In via preliminare i singoli componenti del Collegio dichiarano di aver preso visione della pertinente documentazione sotto indicata e di averne condiviso i contenuti anteriormente alla odierna seduta.

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2022 è stata trasmessa al Collegio dei revisori con e-mail del 2 dicembre 2022 ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge di cui agli articoli 40 e 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

Tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 30 novembre 2022, prot. Prot. n. 0019442 del 02/12/2022, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 4, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

In data 24 novembre 2022 con verbale n.9/2022 il Collegio ha certificato il Fondo per la contrattazione integrativa 2022 nei seguenti termini (risorse al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Art.63 (personale categorie B, C e D)	
Risorse Fisse	+731.179,01
Risorse Variabili	+61.275,04
	Di cui 40.000,00 una tantum (rif.prot.17641 e 18484) 852,83 residuo PEO 2021 e 20.422,11 (c/terzi)
Decurtazioni	-570.641,38
Fondo certificato	221.812,67
Art.65 (personale categoria EP)	
Risorse Fisse	+102.250,80
Risorse Variabili	Residuo PEO 2021 + 33,39
Decurtazioni	-30.058,41
Fondo certificato	72.225,78

Ciò premesso, il Collegio passa all'esame dell'accordo e della relativa documentazione per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo di cat. B, C, D ed EP per l'anno 2022.

I fondi risultano distribuiti per le seguenti finalizzazioni:

Art.63

- euro 132.900,00 per indennità varie;
- euro 36.000,00 per premi di produttività;
- euro 52.912,67 per progressioni orizzontali per il personale di cat. B, C e D.

Art. 65

- euro 40.550,91 per la retribuzione di posizione del personale di cat. EP;
- euro 12.165,27 per la retribuzione di risultato del personale sopra indicato con responsabilità gestionali;
- euro 4.000,00 per progressioni orizzontali;
- euro 15.509,60 con destinazione ancora non regolata dal contratto, da riportare alla contrattazione integrativa EP dell'anno 2023.

Tutto quanto sopra premesso, il Collegio verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2022 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2022.

La seduta si conclude alle ore 18,30.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Alberto Avoli

(f.to)

Dott. Luciano Lucchetti

(f.to)

Dott. Paolo Spernanzoni

(f.to)