



**Università
per Stranieri
di Perugia**

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica prof. Giovanni Paciullo, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.10.2008, sottoscrive in data odierna l'accordo relativo alla corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo di cat. B, C, D ed EP anno 2016, la cui ipotesi – trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti e certificata dai medesimi con verbale n. 49 del 20 settembre 2016 – è stata definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 14 luglio 2016.

**ACCORDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
ANNO 2016**

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
f.to prof. Giovanni Paciullo**

Perugia, 04/10/2016



1. Premesse

Le premesse al presente accordo costituiscono parte integrante e sostanziale al medesimo ed hanno, ad ogni effetto, valore di accordo.

2. Campo di applicazione

Il presente accordo, in applicazione del D. Lgs. 165/2001, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie di cui all'art. 4, comma 2 del CCNL 16.10.2008, limitatamente alle lettere a), b), c) e d), nonché all'art. 76, comma 5 relativamente ai criteri generali per la determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati.

Il presente accordo si applica, con decorrenza 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016, a tutto il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D ed EP dell'Università per Stranieri di Perugia con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

3. Quadro delle risorse disponibili per l'anno 2016

Il fondo ex art. 90 CCNL, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 5 aprile 2016, ammonta per l'anno 2016 ad euro 89.819,13 inclusi gli oneri a carico dell'Ente.

Il fondo ex art. 87 CCNL, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 5 aprile 2016, ammonta per l'anno 2016 ad euro 233.697,95 inclusi gli oneri a carico dell'Ente.

4. Assegnazione delle risorse agli istituti contrattuali

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

Fondo ex art. 90 CCNL:

euro 89.819,13 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP con responsabilità gestionali.

Fondo ex art. 87 CCNL:

euro 233.697,95 di cui:

- euro 35.760,64 per indennità mensile;
- euro 73.000,00 per indennità di Responsabilità ex art. 91 CCNL;
- euro 66.662,29 per indennità di Produttività e miglioramento servizi;
- euro 11.945,82 per indennità Oneri, rischi e disagi
- euro 46.329,20 per le progressioni economiche orizzontali, oltre la somma di euro 807,41 quale residuo della procedura svolta nell'anno 2015.

5. Modalità di distribuzione delle risorse

I. Personale di Categoria EP

Retribuzione di risultato

Per l'anno 2016 la retribuzione di risultato eventualmente spettante sarà attribuita in applicazione del sistema di misurazione e valutazione dell'Ateneo sulla base dei seguenti criteri ai quali vengono assegnati i pesi di seguito indicati:



- raggiungimento obiettivi e contributo alla performance generale di Ateneo/della struttura amm.va di appartenenza : max 60 su 100;
- comportamenti organizzativi: max 40 su 100.

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, comma 1 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%.

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, così come modificato dall'art. 10, comma 1, lett. e) del CCNL 28.03.2006.

Tale indennità viene erogata per dodici mensilità a decorrere dal 1.01.2016 al 31.12.2016 nella misura che risulterà suddividendo l'importo totale pari ad euro 35.760,64 per il numero degli aventi diritto.

Tale indennità viene decurtata in caso di sciopero e liquidata nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 6 del presente accordo.

b) Indennità di responsabilità art. 91 CCNL

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 si posizionano i servizi, le cui responsabilità sono attribuite a personale di categoria D, nonché le Segreterie di dipartimenti e centri qualora la responsabilità di segretario venga attribuita a personale di cat. D.

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

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

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



Ateneo/della struttura amm.va di appartenenza, nonché di valutazione dei comportamenti organizzativi attesi.

La percentuale pari ad 1/3 dell'indennità di Responsabilità sarà attribuita ai Responsabili di struttura e di posizione che conseguiranno una valutazione minima di 60 punti su 100 sulla base dei seguenti criteri, ai quali vengono attribuiti i pesi di seguito indicati:

- raggiungimento obiettivi e contributo alla performance generale di Ateneo/della struttura amm.va di appartenenza : max 60 su 100
- comportamenti organizzativi: max 40 su 100.

c) Indennità di produttività

L'importo totale pari ad euro 66.662,29 lordo carico ente viene distribuito nei seguenti importi:

- euro 50.000,00 lordo carico ente all'istituto della produttività individuale;
- euro 16.662,29 lordo carico ente all'istituto della produttività collettiva.

A) L'importo destinato alla produttività individuale pari ad euro 50.000,00 lordo carico ente viene attribuito a tutto il personale di cat. B, C e D in applicazione del sistema di valutazione delle competenze connesso al sistema di gestione delle risorse umane dell'Università per Stranieri di Perugia.

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 riduzioni previste dall'art. 6) in base alla valutazione conseguita da ciascuna unità di cat. B, C e D, nonché alle giornate di effettiva presenza in servizio (le ferie, le giornate di recupero ore eccedenti, nonché il congedo di maternità obbligatorio - art. 1, co. 183 legge stabilità 2016, sono considerate effettivo servizio).

Il valore sintetico della valutazione si ottiene nel seguente modo:

- il valore di partenza della scheda è pari a 100% per ciascun profilo di ruolo;
- al valore di partenza vengono sommati/sottratti i valori determinati per i singoli gap di competenza (differenza tra punteggio atteso e punteggio ottenuto) secondo la seguente tabella:

Gap	Percentuale di ponderazione
-1	- 7,5%
-2	- 10%
-3	- 15%
-4	- 20%
+ 1	+ 4%
+ 2	+ 8%

- In caso di valutazione superiore a 100 viene considerato comunque un punteggio massimo pari a 100.
- I valutatori che effettuano una valutazione per un punteggio pari o superiore a 100 dovranno accompagnare la valutazione stessa con una sintetica relazione indicante le motivazioni della valutazione espressa.



- l'eventuale residuo viene redistribuito in eguale misura tra i dipendenti che conseguono una valutazione pari o superiore a 100, attribuendo ai medesimi un premio di euro 50,00 lordo dipendente (euro 65,35 al lordo del carico ente).

In particolare:

- se l'importo dell'eventuale residuo è inferiore a quello del premio complessivo da corrispondere, è il residuo e non il valore del premio (euro 50,00 lordo dipendente) che viene distribuito tra i dipendenti con valutazione pari o superiore a 100;
 - se l'importo complessivo del premio da liquidare ai dipendenti con valutazione pari o superiore a 100 è inferiore al residuo da redistribuire, la differenza tra i due importi viene ripartita tra tutti i dipendenti di cat. B, C e D in base alla valutazione conseguita da ciascuno, nonché alle giornate di effettiva presenza in servizio (le ferie, le giornate di recupero ore eccedenti, nonché il congedo di maternità obbligatorio - art. 1, co. 183 legge stabilità 2016, sono considerate effettivo servizio).
- Il periodo minimo per poter accedere alla procedura di valutazione è pari alla presenza in servizio per metà delle giornate lavorative previste nell'anno.
Ai dipendenti che non possono essere valutati per mancanza del predetto requisito viene attribuito un punteggio di 70 su cui viene calcolata l'indennità, rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio.

B) La quota destinata alla produttività collettiva, pari ad euro 16.662,29 lordo carico ente viene attribuita a ciascuna struttura in base alla valutazione effettuata dal Direttore Generale/Responsabili di Area sugli obiettivi raggiunti dalla struttura e sul contributo alla performance generale di Ateneo/della struttura amm.va di appartenenza. I compensi vengono distribuiti in eguale misura al personale di cat. B, C e D afferente a ciascuna struttura in base alle effettive presenze in servizio di ciascun dipendente (le ferie, le giornate di recupero ore eccedenti, nonché il congedo di maternità obbligatorio - art. 1, co. 183 legge stabilità 2016, sono considerate effettivo servizio).

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 riduzioni previste dall'art. 6) in base alle giornate di effettiva presenza in servizio di ciascun dipendente (le ferie, le giornate di recupero ore eccedenti, nonché il congedo di maternità obbligatorio - art. 1, co. 183 legge stabilità 2016, sono considerate effettivo servizio), nonché al punteggio percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e del contributo alla performance generale di Ateneo/della struttura amm.va di appartenenza;
- l'eventuale residuo viene redistribuito in eguale misura e per un importo pari ad euro 50,00 lordo dipendente (euro 65,35 al lordo del carico ente) tra le unità di personale afferenti alle strutture che hanno conseguito un punteggio pari a 60 nella valutazione degli obiettivi e del contributo alla performance generale di Ateneo/della struttura amm.va di appartenenza.

In particolare:

- se l'importo dell'eventuale residuo è inferiore a quello del premio complessivo da corrispondere, è il residuo e non il valore del premio (euro 50,00 lordo dipendente) che viene distribuito tra i dipendenti afferenti a struttura con valutazione pari a 60;



- se l'importo complessivo del premio da liquidare è inferiore a quello del residuo, la differenza tra i due importi viene ripartita tra tutti i dipendenti di cat. B, C e D in base alla valutazione conseguita dalla struttura, nonché alle giornate di effettiva presenza in servizio di ciascun dipendente (le ferie, le giornate di recupero ore eccedenti, nonché il congedo di maternità obbligatorio - art. 1, co. 183 legge stabilità 2016, sono considerate effettivo servizio).

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 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	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 con entrata in servizio ore 7.30 – 7,45 (apertura strutture) 2 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 lordo dipendente per ciascuna presenza oltre le ore 21.00
4. Maneggio di denaro	Budget alla struttura (500,00 euro l. d.)
5. Indennità agli autisti	Compenso forfetario mensile: euro 170,00 l. d.
6. Reperibilità	Budget alla struttura (400,00 euro l. d.) 80,00 euro ad intervento documentato per un massimo di 5 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 2016.

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 del Servizio Orientamento* (2 punti: in considerazione dell'attività di accoglienza degli studenti, nonché dell'attività di merchandising che fa capo alla struttura), *il personale afferente alla Segreteria Corsi di Lingua* (2 punti: in considerazione dell'attività di front-office e degli incassi tramite bancomat o assegni), *il personale del*



Università per Stranieri di Perugia

Servizio Segreteria Corsi di Laurea e Didattica (1,5 punti), il personale del Servizio Relazioni Internazionali, Erasmus e Mobilità (1 punto), il personale che svolge attività di protocollo nell'ambito del Servizio Segreteria D.G. e Protocollo (1 punto), il personale della 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 Dirigente dell'Area Servizi Generali (max n. 2 unità);*
- 5. personale con mansioni di autista;*
- 6. personale dell'Area Servizi Generali individuato dal Responsabile dell'Area in base alla reperibilità effettuata e debitamente documentata;*
- 7. personale con mansione di centralinista non vedente.*

e) Progressioni economiche orizzontali

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali è attribuita per l'anno 2016 la somma di euro 46.329,20 oltre euro 807,41 risultati a residuo dalla procedura dell'anno 2015.

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 con decorrenza fissa dal 1° gennaio. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che abbiano maturato 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).

I criteri di selezione sono quelli previsti all'art. 82 del CCNL, come già più esattamente definiti in sede di contrattazione in tavolo separato per la selezione dell'anno 2015.

A seguito di costituzione e certificazione del fondo ex art. 87 CCNL – anno 2017, le parti, ai sensi della normativa vigente, si impegnano a destinare una quota del fondo alle progressioni economiche orizzontali del personale.

Le parti si impegnano, altresì, a procedere con la medesima modalità negli anni successivi.

6. Limiti al cumulo di indennità

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.



Università per Stranieri di Perugia

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.

Relativamente, invece, agli istituti della produttività e degli oneri, rischi e disagi (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.

Per il personale di cat. B, C e D senza incarico di responsabilità destinatario di due indennità, ad eccezione dell'indennità mensile, quella di importo minore sarà ridotta al 50%.

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 al 50%.

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 35%.

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

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

Perugia, 14.07.2016

La parte pubblica:

Il Rettore
f.to prof. Giovanni Paciullo

.....

Il Direttore Generale
f.to dott. Cristiano Nicoletti

.....

Le Organizzazioni Sindacali sigg.ri:

CISL Università:

f.to Luigi Fabiani

CONFESAL Federazione SNALS/Università CISAPUNI:

f.to Antonello Belli

C.S.A. della CISAL:

f.to Valeria Paoletti.....

FLC-CGIL:

f.to Francesco Lampone21.07.2016.....

UIL-RUA

f.to Emanuela Silveri

I Rappresentanti RSU sigg.ri:

f.to Nicole Benedetti

f.to Catia Marcantonini

f.to Nadia Perini18.07.2016.....

Relazione illustrativa ipotesi contratto integrativo per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università per Stranieri di Perugia - anno 2016

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 14 luglio 2016	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2016 – 31.12.2016	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: <i>prof. Giovanni Paciullo – Rettore</i> <i>dott. Cristiano Nicoletti – Direttore Generale</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <i>CISL Università, CONFASAL Fed. SNALS/Università CISAPUNI, C.S.A. della CISAL, UIL RUA, FLC-CGIL, R.S.U.</i></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: <i>CISL Università, CONFASAL Fed. SNALS/Università CISAPUNI, C.S.A. della CISAL, UIL RUA, FLC-CGIL, 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 determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p><u>Fondo ex art. 90 CCNL</u>: retribuzione risultato personale di cat. EP</p> <p><u>Ripartizione del fondo ex art. 87 CCNL</u>: indennità mensile, indennità di Responsabilità, indennità di produttività e miglioramento servizi, indennità oneri, rischi e disagi – Personale di cat. B, C e D. Progressioni economiche orizzontali – Personale di cat. B, C, D ed EP.</p>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano Integrato come previsto dalle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", approvate dall'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015. Il nuovo documento viene redatto, sia pure con importanti aspetti innovativi, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009 (Piano della performance). Il Piano Integrato 2016-2018 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2016 ed è consultabile nel sito web istituzionale al percorso: www.unistrapg.it » Amministrazione trasparente» Performance
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. Il Programma triennale 2016-2018 è stato approvato con decreto del Presidente del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 26 gennaio 2016, ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 marzo 2016 ed è consultabile nel sito web istituzionale al percorso: www.unistrapg.it » Amministrazione trasparente» Disposizioni generali
Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013 (commi 6 e 8 art. 11 D. Lgs. 150/2009 – abrogato)		
	La Relazione sulla Performance 2014 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 luglio 2015 e validata da parte del Nucleo di Valutazione in data 11 settembre 2015. Le Relazioni sulla performance sono consultabili nel sito web istituzionale al percorso: www.unistrapg.it » Amministrazione trasparente» Performance	
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 14 luglio 2016 l'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo di cat. B, C, D ed EP - anno 2016.

Il fondo ex art. 87 CCNL relativo al trattamento accessorio del personale di cat. B, C e D per l'anno 2016 ammonta ad euro 233.697,95 inclusi gli oneri a carico dell'ente; il fondo ex art. 90 CCNL relativo al personale di cat. EP è pari ad euro 89.819,13 al lordo degli oneri a carico dell'ente, inclusi 8.956,47 euro trasferiti dal fondo ex art. 87 CCNL.

La consistenza di tali fondi è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 5 aprile 2016.

Si evidenzia che il comma 236 della Legge n. 208 del 28.12.2015 (c.d. legge di stabilità 2016) limita, a decorrere dal 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001. Tali risorse, in particolare, non possono superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 e, allo stesso tempo, sono automaticamente ridotte in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente. La disposizione ha natura provvisoria, in attesa dell'entrata in vigore dei decreti legislativi attuativi della legge delega di riforma della PA.

Il vincolo sopra indicato sulle risorse per la contrattazione decentrata, seppur provvisorio, produce effetti simili a quelli, ormai scaduti, introdotti dall'articolo 9, comma 2bis del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 che, per il triennio 2011-2013, prevedeva che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non poteva superare quello spettante per l'anno 2010.

È utile ricordare che, dopo varie modifiche, l'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010 attualmente così dispone: A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 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. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

E' importante evidenziare, inoltre, che vengono confermate dal MEF nella circolare 32 del 23/12/2015 le indicazioni contenute nella circolare n. 8 del 2 febbraio 2015 circa la cessazione, a partire dal 1° gennaio 2015, degli effetti delle norme di contenimento delle spese del personale previste dall'articolo 9, commi 1, 2 e 21, terzo e quarto periodo del decreto legge n. 78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo).

Si indicano di seguito gli elementi di maggior rilievo rinvenibili nell'ipotesi di accordo relativa all'anno 2016:

- **Retribuzione risultato al personale di cat. EP**

Per l'anno 2016 la retribuzione di risultato eventualmente spettante sarà attribuita al personale di cat. EP in applicazione del sistema di misurazione e valutazione dell'Ateneo sulla base dei seguenti criteri ai quali vengono attribuiti i pesi di seguito indicati:

- raggiungimento obiettivi e contributo alla performance generale di Ateneo/della struttura amministrativa di appartenenza: max 60 su 100;
- comportamenti organizzativi: max 40 su 100.

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, comma 1 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%.

➤ **Indennità mensile**

All'indennità mensile per l'anno 2016 è stata attribuita la stessa somma dell'anno 2015, pari ad euro 35.760,64 su un totale del Fondo ex art. 87 CCNL di euro 233.697,95 rispetto a quello dell'anno 2015 di euro 273.023,65.

L'indennità mensile viene erogata a tutto il personale di cat. B, C e D a tempo indeterminato e determinato dell'Ateneo per dodici mensilità, dal 1.01.2016 al 31.12.2016; viene decurtata in caso di sciopero e liquidata nel rispetto dei limiti relativi al cumulo di indennità previsti nell'accordo integrativo.

➤ **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 2016, è pari ad euro 73.000,00, in diminuzione rispetto all'anno 2015.

Quanto precede è il risultato della generale riorganizzazione delle strutture amministrative attuata a maggio 2015, resasi necessaria al fine di dotare l'amministrazione di un organigramma più snello (meno strutture rispetto al precedente) che vede l'accorpamento di settori omogenei, nonché l'unificazione dei processi per migliorare l'efficienza, l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa e delle risposte agli utenti.

Per i responsabili delle strutture di cat. D è prevista un'indennità di responsabilità pari ad euro 2.800,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente, di cui 1/3 erogata a seguito di valutazione positiva degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance generale di Ateneo/della struttura amm.va di appartenenza, nonché di valutazione dei comportamenti organizzativi attesi.

Per i responsabili delle posizioni è prevista un'indennità pari ad euro 900,00 lordo dipendente per le Unità specialistiche e pari ad euro 600,00 lordo dipendente per le Unità operative, di cui 1/3 da erogare a seguito di valutazione positiva.

➤ **Indennità di produttività**

L'importo totale dell'indennità di produttività, pari ad euro 66.662,29 al lordo del carico ente viene destinato per euro 50.000,00 all'istituto della produttività individuale e per euro 16.662,29 all'istituto della produttività collettiva.

L'importo attribuito alla produttività individuale viene destinato a tutto il personale di cat. B, C e D in base al sistema di valutazione delle competenze connesso al sistema di gestione delle risorse umane, adottato dall'Ateneo nell'anno 2013 per tutte le categorie di personale tecnico-amministrativo.

In particolare, ciascun dipendente viene valutato dal responsabile della struttura cui afferisce mediante la scheda prevista per il profilo relativo al ruolo di appartenenza.

Sono stati riconfermati i criteri di attribuzione applicati nell'anno 2015. Le uniche modifiche riguardano: la previsione di un punteggio pari a 70, rapportato ai giorni di effettiva presenza, per

quei dipendenti che non possono essere valutati per mancanza del requisito del periodo minimo per poter accedere alla valutazione, nonché l'aggiunta alla voce "giornate di effettiva presenza" del congedo di maternità obbligatorio, come previsto dall'art. 1, co. 183 della legge di stabilità 2016.

La quota destinata alla produttività collettiva, pari ad euro 16.662,29 lordo carico ente viene attribuita a tutti i dipendenti di cat. B, C e D afferenti alle diverse strutture in base alla valutazione effettuata dal Direttore Generale/Dirigente/Responsabili di Area sugli obiettivi raggiunti da ciascuna struttura e sul contributo alla performance generale di Ateneo/della struttura amm.va di appartenenza.

Sono stati riconfermati i criteri di attribuzione applicati nell'anno 2015.

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

L'importo del fondo per il finanziamento delle attività onerose, rischiose e disagiate, pari ad euro 11.945,82 è rimasto invariato rispetto all'anno 2015.

Sono stati riconfermati i criteri di attribuzione applicati nell'anno 2015.

➤ **Progressioni economiche orizzontali**

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali è attribuita per l'anno 2016 la somma di euro 46.329,20, oltre euro 807,41 che risultano a residuo dalla procedura svolta nell'anno 2015.

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 con decorrenza fissa dal 1° gennaio. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che abbiano maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica.

b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi degli articoli 87 e 90 CCNL:*

Istituti del Contratto Integrativo	Importo comprensivo di oneri a carico ente
Retribuzione di posizione e di risultato per personale di categoria EP	euro 89.819,13
Indennità mensile	euro 35.760,64
Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL	euro 73.000,00
Indennità di Produttività e miglioramento servizi	euro 66.662,29
Indennità Oneri, rischi e disagi	euro 11.945,82
Progressioni economiche orizzontali	euro 46.329,20

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 2016, oltre a definire l'ammontare dei fondi ex artt. 87 e 90 CCNL, 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 2016 disciplina gli stessi istituti dell'accordo relativo all'anno 2015.

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*

La valutazione della performance individuale, avviata inizialmente per il personale di categoria D (responsabile di struttura) ed EP, dall'anno 2013 è stata estesa a tutte le categorie di personale tecnico e amministrativo.

Nello specifico, alla fine del mese di aprile del corrente anno si è concluso il terzo evento di valutazione individuale.

Il processo di valutazione della performance individuale, connesso al sistema di valutazione delle competenze, si realizza utilizzando il sistema U-GOV e, nello specifico, si concretizza nella valutazione da parte dei responsabili di struttura (valutatori) dei comportamenti organizzativi del personale afferente alle diverse strutture (valutati). Per le proprie caratteristiche, alla data attuale, tale sistema risulta essere lo strumento più idoneo ad effettuare la valutazione permanente e curriculare in linea con quanto previsto dal D.lgs. 150/2009.

Nel mese di aprile del corrente anno si è concluso, inoltre, il processo di valutazione della performance organizzativa per l'anno 2015 che si è concretizzato nella valutazione degli obiettivi assegnati alle diverse strutture, nonché, delle attività svolte dalle strutture stesse.

Sulla base dei risultati delle procedure di valutazione della performance individuale e organizzativa, con modalità premiale e selettiva vengono erogate l'indennità di produttività individuale e l'indennità di produttività collettiva al personale di cat. B, C e D. Si segnala che tale indennità viene liquidata in un importo ridotto al personale di cat. D, responsabile di struttura, nonché al personale di cat. B, C e D responsabile di posizione U.O. e U.S., cui viene già attribuita l'indennità di responsabilità.

A seguito della valutazione positiva dei risultati conseguiti (valutazione obiettivi e contributo alla performance generale di Ateneo), nonché dei comportamenti organizzativi attesi viene 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 il contratto integrativo per l'anno 2016 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 2016, in linea con le previsioni del D. Lgs. 150/2009 art. 23, commi 1 e 2 (il comma 3 non si applica) prevede il passaggio all'interno della categoria alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposita procedura selettiva che tenga conto di quanto previsto dal contratto collettivo in ordine ai criteri di selezione per le PEO (art. 82, comma 2).

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, concorrono a far sì che i dipendenti stessi si sentano maggiormente motivati nel lavoro e si impegnino con rendimento più elevato nelle attività con conseguente miglioramento del livello di efficienza e produttività.

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

Il contratto integrativo relativo all'anno 2016 è stato redatto secondo le previsioni del Piano Integrato 2016-2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo in data 3 marzo 2016, nel quale sono espressamente definiti "gli elementi fondamentali (obiettivi organizzativi e individuali, risorse, indicatori e target)" posti alla base dei "sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione della performance".

La sinergia con la quale Amministrazione e OO.SS. hanno lavorato non è venuta meno rispetto agli anni precedenti, in quanto è pienamente compresa la necessità di coinvolgere sempre più il personale in un'azione collettiva di impegno e condivisione delle competenze e degli obiettivi, tali da affrontare le sfide di rinnovamento richieste, nella consapevolezza che la qualità dei risultati dell'amministrazione è fortemente influenzata dalla qualità dell'impegno e delle competenze possedute dai dipendenti.

In tale contesto l'attività formativa del personale continua senza interruzione per stimolare la partecipazione attiva, nonché creare competenze specialistiche nelle persone assegnate ai diversi settori, a sostegno dei processi di innovazione e di cambiamento dell'amministrazione.

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

Il fondo per il trattamento accessorio destinato alla premialità (responsabilità, risultato, produttività e progressioni orizzontali) per l'anno 2016, come per gli anni precedenti, rappresenta una quota rilevante del fondo complessivo.

Per quanto riguarda l'istituto della produttività, nell'ipotesi di accordo 2016 viene consolidata la modalità premiale e selettiva di erogazione di tale indennità connessa al sistema di valutazione delle competenze.

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 dal contratto.

Il Direttore Generale
f.to dott. Cristiano Nicoletti

**Relazione illustrativa ipotesi di Contratto collettivo integrativo 2016
Anno 2016**

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto integrativo ed autodichiarazione relative agli adempimenti di Legge

<i>Data di sottoscrizione</i>		14 luglio 2016
<i>Periodo temporale di vigenza</i>		1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016
<i>Composizione della delegazione trattante</i>	<i>Parte pubblica:</i>	
	<i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: (elenco sigle):</i>	
	<i>Organizzazioni sindacali firmatarie: (elenco sigle):</i>	
<i>Soggetti destinatari</i>		
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>		
<i>del'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</i>	<i>Intervento dell'Organo di controllo interno.</i>	
	<i>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa.N(el caso l'organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli)</i>	
	<i>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</i>	

Rispetto		
Eventuali osservazioni		

Modulo II
Illustrazione dell'articolato del contratto

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto	
a) Illustrazione dell'articolato del contratto	
b) Modalità di utilizzo delle risorse	
c) Effetti abrogativi impliciti	
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	
f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto integrativo	favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione
g) Eventuali altre informazioni	

**Relazione tecnico-finanziaria ipotesi di Contratto collettivo integrativo CCNL 16/10/2008
Anno 2016**

Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione anno 2016

		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		€ 0,00
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>	€ 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>	€ 3.723,34
		<i>Totale decurtazione del Fondo</i>	€ 13.121,74
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	€ 93.984,40
		b. Decurtazioni del Fondo tendenziale - Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Decurtazioni risorse variabili	€ 13.121,74
		c. Fondo sottoposto a certificazione - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Risorse variabili	€ 80.862,66

		<i>Aumento dal fondo ex art. 87 CCNL</i>	€ 8.956,47
		<i>TOTALE FONDO CERTIFICATO</i>	€ 89.819,13
Sezione 5	Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	

**Relazione tecnico-finanziaria ipotesi di Contratto collettivo integrativo CCNL 16/10/2008
Anno 2016**

Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione anno 2016

		Importi (lordo oneri carico ente)
Sezione 1	<i>Risorse storiche consolidate</i>	€ 318.536,03
	a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità <i>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL</i>	€ 52.442,33
	<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (es.: R.I.A. e differenziale del personale cessato):</i>	€ 212.674,52
	<i>totale risorse fisse</i>	€ 583.652,88
Sezione	b) Risorse variabili	€ 0,00
Sezione 3	<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>	-€ 28.957,82
	<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
	c) Decurtazioni del Fondo <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>	-€ 3.723,34
	<i>Altre decurtazioni del fondo (PEO)</i>	-€ 308.317,30
	<i>Totale decurtazione del Fondo</i>	-€ 340.998,46
Sezione 4	a. Fondo tendenziale - Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Totale risorse variabili	€ 583.652,88
	b. Decurtazioni del Fondo tendenziale - Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Decurtazioni risorse variabili	€ 340.998,46
	Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione	

		c. Fondo sottoposto a certificazione - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Risorse variabili	€ 242.654,42
		Riduzione Fondo storno all' ex art. 90 CCNL 16/10/2008	-€ 8.956,47
		TOTALE FONDO CERTIFICATO	€ 233.697,95
Sezione 5	Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Costo Peo in essere al 1/01/2016	€ 357.253,00

**Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
anno 2016**

		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	75.409,49
	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Retribuzione di risultato	14.409,64
Sezione 2	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Indennità accessoria mensile	35.760,64
		Indennità di responsabilità ex. Art. 91 CCNL	73.000,00
		Indennità di produttività e miglioramento servizi	66.662,29
		Indennità oneri, rischi e disagi	11.945,82
		Progressio Economiche Orizzontali	46.329,20
Sezione 3	Destinazioni ancora da regolare		
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 ex art. 87 e ex art. 90	323.517,08
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 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2015

Costituzione del Fondo	Fondo anno 2015	Fondo anno 2016	Differenza 2015 - 2016	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	€ 0,00	€ 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>	€ 9.766,87	€ 3.723,34	€ 6.043,53	€ 0,00
TOTALE DECURTAZIONI	€ 19.165,27	€ 13.121,74	€ 6.043,53	€ 9.398,44
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	€ 93.984,40	€ 93.984,40	€ 0,00	€ 93.984,40
<i>Risorse variabili</i>	€ 15.000,00	€ 8.956,47	€ 6.043,53	€ 0,00
<i>Decurtazioni</i>	-€ 19.165,27	-€ 13.121,74	-€ 6.043,53	-€ 9.398,44
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 89.819,13	€ 89.819,13	€ 0,00	€ 84.585,96

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2015

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo anno 2015	Fondo anno 2016	Differenza 2015- 2016	Fondo anno 2010 (per memoria)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Retribuzione di posizione	€ 81.641,53	€ 81.641,53	€ 0,00	€ 72.129,84
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
<i>Retribuzione di risultato</i>	€ 8.177,60	€ 8.177,60	€ 0,00	€ 12.456,12
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 8.177,60	€ 8.177,60	€ 0,00	€ 12.456,12
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)				
<i>Risorse ancora da contrattazione</i>				
TOTALE RISORSE ANCORA DA REGOLARE				
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 81.641,53	€ 81.641,53	€ 0,00	€ 72.129,84
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 8.177,60	€ 8.177,60	€ 0,00	€ 12.456,12
<i>Destinazioni ancora da regolare (eventuale)</i>				
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 89.819,13	€ 89.819,13	€ 0,00	€ 84.585,96

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 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2015				
Costituzione del Fondo	Fondo anno 2015	Fondo anno 2016	Differenza 2015 - 2016	Fondo anno 2010 (per memoria)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
<i>Risorse storiche consolidate</i>	€ 319.885,00	€ 318.536,03	€ 1.348,97	€ 319.885,00
<i>Incrementi da Ccnl</i>	€ 52.442,00	€ 52.442,00	€ 0,00	€ 52.442,00
<i>Altri incrementi (RIA)</i>	€ 55.532,83	€ 57.817,11	-€ 2.284,28	€ 38.161,92
<i>Differenziale personale cessato</i>	€ 132.028,62	€ 154.857,41	-€ 22.828,79	€ 53.430,56
TOTALE RISORSE FISSE	€ 559.888,45	€ 583.652,55	-€ 23.764,10	€ 463.919,48
Risorse variabili				
Poste variabili non sottoposte all'art. 9 comma 2 L. n. 122/2010				
<i>Rateo RIA</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<i>Economia dello straordinario</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<i>Economia Fondo anno precedente</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Decurtazioni del Fondo				
<i>Altre decurtazioni del fondo (Legge 23.12.2005, n. 266, art.1, co. 189)</i>	€ 31.988,00	€ 28.957,82	-€ 3.030,18	€ 31.988,00
<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>	€ 9.766,87	€ 3.723,34	-€ 6.043,53	
<i>Altre decurtazioni del fondo (PEO)</i>	€ 230.110,00	€ 308.317,30	€ 78.207,30	€ 230.110,00
TOTALE DECURTAZIONI	€ 271.864,87	€ 340.998,46	€ 69.133,59	€ 262.098,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	€ 559.888,45	€ 583.652,88	-€ 23.764,43	€ 463.919,48
<i>Risorse variabili</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<i>Decurtazioni</i>	-€ 271.864,87	-€ 340.998,46	€ 69.133,59	€ 262.098,00

Riduzione fondo storno art. 90 CCNL	-€ 15.000,00	-€ 8.956,47	-€ 6.043,53	
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 273.023,58	€ 233.697,95	€ 39.325,63	€ 201.821,48
Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2015 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2014				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo anno 2015	Fondo anno 2016	Differenza 2015 - 2016	Fondo anno 2010 (per memoria)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
<i>Progressioni orizzontali</i>	€ 76.654,90	€ 46.329,20	€ 30.325,70	€ 23.341,30
<i>Indennità di turno, rischio, disagio,..</i>	€ 11.945,82	€ 11.945,82	€ 0,00	€ 12.967,38
<i>Indennità di responsabilità</i>	€ 82.000,00	€ 73.000,00	€ 9.000,00	€ 60.546,44
<i>indennità per la produttività</i>	€ 66.662,29	€ 66.662,29	€ 0,00	€ 54.501,39
<i>Indennità accessoria mensile</i>	€ 35.760,64	€ 35.760,64	€ 0,00	€ 50.464,97
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 273.023,65	€ 233.697,95	€ 39.325,70	€ 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>	€ 273.023,58	€ 233.697,95	€ 39.325,70	€ 201.821,48
<i>Destinazioni ancora da regolare (eventuale)</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 273.023,58	€ 233.697,95	€ 39.325,70	€ 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. 87 e 90 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. 87) e nel conto A.C. 02.02.03 (art. 90). Gli importi stanziati corrispondono esattamente e sono comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione.
		IL DIRETTORE GENERALE

Collegio dei Revisori dei Conti

Università per Stranieri di Perugia

Verbale n. 49/2016

Il giorno 20 settembre 2016, alle ore 11,00 in Roma si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università per Stranieri di Perugia, nominato con Decreto Rettorale n. 167 dell'8.7.2016.

Il Collegio è, quindi, costituito da:

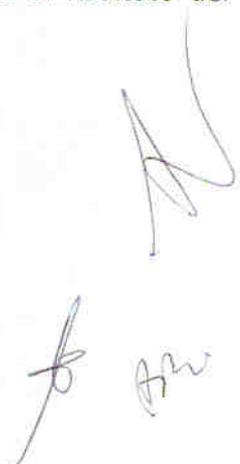
- dott. Antonio Buccarelli, Presidente,
- dott. Maria Adele Paolucci, componente effettivo designato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze,
- dott. Antonio Viola componente effettivo designato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

Ordine del giorno della seduta: Certificazione contratto integrativo fondi accessori personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, C ed EP per l'anno 2016.

In data 19 luglio 2015 l'Università per stranieri ha consegnato ai componenti del Collegio l'accordo anno 2016 per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico amministrativo e bibliotecario di categoria B, C, D ed EP, nel rispetto dell'art. 40, comma 3 sexies, del d.lgs. n. 165/2001, ed al fine di consentire a questo organo di controllo le attività previste dal successivo art. 40-bis.

L'accordo prevede una suddivisione dei Fondi contrattuali come segue:

- Fondo ex art. 90 CCNL euro 89.819,13 per retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP con responsabilità gestionali.
- Fondo ex art. 87 CCNL euro 233.697,95 di cui:
 - euro 35.760,64 per indennità mensile;
 - euro 73.000,00 per indennità di responsabilità art. 91 CCNL;



euro 66.662,29 per indennità di produttività e miglioramento servizi;

euro 11.945,82 per oneri rischi e disagi;

euro 46.329,20 per progressioni economiche orizzontali, oltre la somma di euro 807,41

quale residuo della procedura svolta nell'anno 2015.

La costituzione dei Fondi risulta essere già stata certificata dal Collegio in data 5 aprile 2016 e la ripartizione sulla base della relazione tecnico-finanziaria e di quella illustrativa risulta conforme ai vincoli di legge ed alle disposizioni contrattuali.

Non avendo altro da esaminare il Collegio chiude il presente verbale alle ore 12.00 del 20 settembre 2016.

Dott. Antonio Buccarelli



Dott.ssa Maria Adele Paolucci



Dott. Antonio Viola

