



## Università per Stranieri di Perugia

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 2018, sottoscritta dalla parte datoriale e dalla delegazione pubblica in data 23 ottobre 2018;

Visto il verbale n. 68 del 15 novembre 2018 con cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato positivamente, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001, l'ipotesi di accordo sopra indicata;

Visto il D.R. n. 396 del 20 novembre 2018, a ratifica del Consiglio di Amministrazione, con cui la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva dell'accordo in parola;

La delegazione di parte datoriale e la delegazione pubblica, ai sensi dell'art. 7 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, sottoscrivono in data odierna l'accordo relativo alla corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di cat. B, C, D ed EP - anno 2018, confermando integralmente l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 23 ottobre 2018, che si allega.

Perugia, 23/11/2018

La delegazione datoriale:

La Rettrice  
f.to prof.ssa Giuliana Grego Bolli

Il Direttore Generale  
f.to dott. Cristiano Nicoletti

La delegazione pubblica:

Le Organizzazioni Sindacali sigg.ri:

CISL Scuola:

Luigi Fabiani *assente*

FGU Fed. Gilda UNAMS:

f.to Lorenzo Bocciolesi

FLC-CGIL:

f.to Francesco Lampone

Fed. UIL-SCUOLA RUA:

f.to Emanuela Silveri

SNALS confsal:

f.to Antonello Belli

I Rappresentanti RSU sigg.ri:

f.to Nicole Benedetti

f.to Catia Marcantonini

f.to Federica Vincenti



## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2018

### 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 2018

#### PREMESSE

- Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m. e i.;
- 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" e s.m. e i.;
- 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;
- Accertata la necessità di determinare il trattamento accessorio per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di cat. B, C, D ed EP indicando le somme per remunerare i vari istituti contrattuali;
- Visto il precedente accordo relativo all'anno 2017 sottoscritto il 26 settembre 2017 (ipotesi definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 25 luglio 2017);

#### **TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI**

così costituite:

- **Parte pubblica:**

Rettore  
Direttore Generale

prof. Giovanni PACIULLO  
dott. Cristiano NICOLETTI

- **Organizzazioni sindacali:**

CISL Scuola  
FGU Fed. Gilda UNAMS  
FLC – CGIL  
Fed. UIL SCUOLA RUA  
SNALS confsal

dott. Luigi FABIANI assente  
sig. Lorenzo BOCCIOLESI  
dott. Francesco LAMPONE  
dott.ssa Emanuela SILVERI  
dott. Antonello BELLI

- **R.S.U.:**

dott.ssa Nicole BENEDETTI  
sig.ra Catia MARCANTONINI  
dott.ssa Federica VINCENTI

#### **CONCORDANO QUANTO SEGUE:**

### 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 e s.m. e i., nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie di cui all'art. 42, comma 3 del CCNL 19.04.2018, limitatamente alle lettere a), c), d), e), f), k).

Il presente accordo si applica, con decorrenza 1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2018, 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 2018**

Il fondo ex art. 65 CCNL 19.04.2018 ammonta per l'anno 2018 ad euro 89.164,03 inclusi gli oneri a carico dell'Ente; il fondo ex art. 63, per il medesimo anno, ammonta ad euro 238.385,00 inclusi gli oneri a carico dell'Ente.

Tali fondi sono stati certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 21 giugno 2018.

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

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

### **Fondo ex art. 65 CCNL:**

**euro 89.164,03** di cui:

- 77.480,00 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP con responsabilità gestionali;
- 11.684,03 per le progressioni economiche orizzontali.

### **Fondo ex art. 63 CCNL:**

**euro 238.385,00** di cui:

- euro 30.000,00 per indennità mensile;
- euro 82.000,00 per indennità di Responsabilità ex art. 91 CCNL;
- euro 73.885,00 per premi correlati alla performance (performance individuale: euro 43.885,00, performance organizzativa: euro 30.000,00);
- euro 12.500,00 per indennità Oneri, rischi e disagi
- euro 40.000,00 per le progressioni economiche orizzontali, oltre la somma di euro 33.597,71 quale residuo PEO del fondo 2017.

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

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

#### **Retribuzione di risultato**



Per l'anno 2018 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 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 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, come previsto dall'art. 64, comma 5 del CCNL 19.04.2018.

Tale indennità viene erogata per dodici mensilità a decorrere dal 1.01.2018 al 31.12.2018 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 dei limiti previsti dall'art. 6 del presente accordo.

### b) Indennità di responsabilità art. 91 CCNL 16.10.2008 (vedi art. 64, co. 2 lett. d) CCNL 19.04.2018

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 di 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 di 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) Premi correlati alla performance

L'importo totale pari ad euro 73.885,00 lordo carico ente viene destinato nei seguenti importi:

- euro 43.885,00 lordo carico ente ai premi correlati alla performance individuale;
- euro 30.000,00 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 43.885,00 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 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.
- Ai dipendenti che conseguono una valutazione pari o superiore a 100 viene attribuito un premio di euro 50,00 lordo dipendente (euro 65,35 al lordo del carico ente).
- 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 calcolata l'indennità, rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio.

B) La quota destinata alla performance organizzativa, pari ad euro 30.000,00 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 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 riduzioni previste dall'art. 6) in base alle giornate di effettivo servizio di ciascun dipendente, 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.
- Alle 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 viene attribuito un premio per un importo pari ad euro 50,00 lordo dipendente (euro 65,35 al lordo del carico ente).

#### **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	1,5 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 lordo dipendente per ciascuna presenza oltre le ore 21.00
4. Maneggio di denaro	Budget alla struttura (600,00 euro l. d.)
5. Indennità agli autisti	Compenso forfetario mensile: euro 170,00 l. d.
6. Reperibilità	Budget alla struttura (300,00 euro l. d.) 60,00 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. Unica eccezione è rappresentata dall'indennità "maneggio denaro" che può essere cumulata con le altre tipologie di indennità.*

*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 2018.*

*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 fino al 29 gennaio 2018, dal 30 gennaio 2018: 1,5 punti), il personale afferente alla Segreteria Corsi di Lingua fino al 29.01.2018, da 30.01.2018 Servizio Studenti Stranieri (2 punti: in considerazione dell'attività di front-office e degli incassi tramite bancomat o assegni), il personale del Servizio Segreteria Corsi di Laurea e Didattica (1,5 punti), il personale che si occupa di dottorati e assegni e di ricevimento studenti nell'ambito del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, proposto dal Segretario del Dipartimento stesso al Direttore Generale (1 punto), 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 del Servizio Biblioteca per attività di front-office prestata nell'ambito delle turnazioni di chiusura della biblioteca stessa, individuato dal Responsabile del servizio stesso (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, fino ad un massimo di euro 400,00 e all'attività di merchandising, fino ad un massimo di euro 200,00, individuato dai Responsabili delle rispettive strutture di appartenenza;*
- 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.*

### **e) Progressioni economiche orizzontali**

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali sono attribuite per l'anno 2018:

- la somma di euro 11.684,03 da utilizzare per le progressioni economiche orizzontali del personale di cat. EP;
- la somma di euro euro 40.000,00, oltre euro 33.597,71 quale residuo PEO del fondo 2017, da impiegare per le progressioni economiche 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 con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2018, ad eccezione delle nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL 19.04.2018, per le quali è prevista decorrenza dal 1° aprile 2018, come da parere ARAN reso all'Università degli Studi di Napoli Federico II. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che abbiano maturato al 31.12.2017 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, quali a suo tempo integrati in occasione delle PEO relative all'anno 2016, salve le modifiche tecniche rese necessarie dall'intervenuta novità della separazione delle risorse dedicate alle PEO tra la categoria EP e le altre categorie di personale (B, C e D) e le modifiche concordate tra le parti quali risultanti dal verbale del 24 luglio 2018. Tali criteri sono indicati nell'Allegato A al presente accordo.

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. 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.



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 "Premi correlati alla performance" e "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. 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 presente ipotesi di accordo viene inviata al Collegio dei Revisori dei Conti, come previsto dall'art. 7 del CCNL 19.04.2018.

Perugia, 23 ottobre 2018

La delegazione datoriale:

Il Rettore  
f.to prof. Giovanni Paciullo

Il Direttore Generale  
f.to dott. Cristiano Nicoletti

Le Organizzazioni Sindacali sigg.ri:

CISL Università:

Luigi Fabiani *assente*

FGU Fed. Gilda UNAMS:

f.to Lorenzo Bocciolesi

FLC-CGIL:

f.to Francesco Lampone

Fed. UIL-SCUOLA RUA:

f.to Emanuela Silveri

SNALS confsal:

f.to Antonello Belli

I Rappresentanti RSU sigg.ri:

f.to Nicole Benedetti

f.to Catia Marcantonini

f.to Federica Vincenti

Relazione illustrativa accordo integrativo per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università per Stranieri di Perugia - anno 2017

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		Ipotesi sottoscritta in data 23 ottobre 2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01.01.2018 – 31.12.2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: <i>prof. Giovanni Paciullo – Rettore</i> <i>dott. Cristiano Nicoletti – Direttore Generale</i>  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <i>CISL Scuola, SNALS confsal, Fed. Gilda UNAMS, UIL RUA, FLC-CGIL, R.S.U.</i>  Organizzazioni sindacali firmatarie: <i>SNALS confsal, Fed. Gilda UNAMS, UIL RUA, FLC-CGIL, R.S.U.</i>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dell'Università per Stranieri di Perugia appartenente alle categorie B, C, D ed EP a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<u>Fondo ex art. 65 CCNL</u> : retribuzione di posizione e di risultato, nonché progressioni economiche orizzontali personale di cat. EP  <u>Ripartizione del fondo ex art. 63 CCNL</u> : indennità mensile, indennità di Responsabilità, premi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa, indennità oneri, rischi e disagi, progressioni economiche orizzontali – Personale di cat. B, C e D.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Nell'anno 2016 è stato adottato, per la prima volta il Piano Integrato per il triennio 2016-2018 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 documento, aggiornato nel corrente anno per il triennio 2018-2020, è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m. e i. (Piano della performance).  Il Piano Integrato 2018-2020 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2018 ed è consultabile nel sito web istituzionale al percorso: <a href="http://www.unistrapg.it">www.unistrapg.it</a> » <i>Amministrazione trasparente</i> » <i>Performance</i>  È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020 ai sensi dell'art. 1, co.5, lett. a), della legge 190/2012.  Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020 è stato approvato con decreto rettorale n. 80 del 31 agosto 2018, ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 ottobre 2018 ed è consultabile nel sito web istituzionale al percorso: <a href="http://www.unistrapg.it">www.unistrapg.it</a> » <i>Amministrazione trasparente</i> » <i>Disposizioni generali</i>  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 Integrata 2017 (ex Relazione sulla Performance) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 giugno 2018 con deliberazione n. 80 e validata da parte del Nucleo di Valutazione in data 27 giugno 2018.  Le relazioni integrate (ex Relazioni sulla Performance) sono consultabili nel sito web istituzionale al percorso: <a href="http://www.unistrapg.it">www.unistrapg.it</a> » <i>Amministrazione trasparente</i> » <i>Performance</i>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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 23 ottobre 2018 l'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo di cat. B, C, D ed EP - anno 2018.

Il fondo ex art. 63 CCNL 18.04.2018 relativo al trattamento accessorio del personale di cat. B, C e D per l'anno 2018 ammonta ad euro 238.385,00 inclusi gli oneri a carico dell'ente; il fondo ex art. 65 relativo al personale di cat. EP, per il medesimo anno, è pari ad euro 89.164,03 al lordo degli oneri a carico dell'ente.

Tali fondi sono stati certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 21 giugno 2018.

Si evidenzia che i fondi ex art. 63 e 65 CCNL 18.04.2018 sono stati costituiti dal Servizio Trattamenti Economici dell'Area Risorse Finanziarie rispettivamente in data 4 giugno e 6 giugno 2018 in applicazione dell'art. 23, comma 2 e comma 4 bis del D. Lgs. 75 del 25 maggio 2017.

Si indicano di seguito gli elementi di maggior rilievo rinvenibili nell'ipotesi di accordo relativa all'anno 2018:

### ➤ **Retribuzione risultato al personale di cat. EP**

Per l'anno 2018 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%.

### ➤ **Indennità mensile**

L'indennità mensile per l'anno 2018 è determinata nello stesso importo dell'anno precedente ed è pari ad euro 30.000,00 su un totale del Fondo ex art. 63 CCNL di euro 238.385,00.

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 1.01.2018 al 31.12.2018; 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 2018, è pari ad euro 82.000,00, in aumento rispetto all'anno 2017.

Tale aumento è il risultato di ulteriori modifiche all'assetto delle responsabilità, in continuità con la generale riorganizzazione della struttura dell'Ateneo attuata nel 2015, finalizzate all'incremento della qualità, dell'efficienza e dell'organizzazione delle strutture, nonché dirette al miglioramento e al potenziamento dei servizi agli utenti.

Per i responsabili delle strutture di cat. D rimane prevista un'indennità di responsabilità annua 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 annua 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.

#### ➤ **Premi correlati alla performance**

L'importo totale, pari ad euro 73.885,00 al lordo del carico ente viene destinato per euro 43.885,00 ai premi correlati alla performance individuale e per euro 30.000,00 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 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 2017. Le uniche modifiche riguardano l'inserimento del permesso fruito ai sensi della L. 104/92 tra le tipologie di congedi considerate effettivo servizio e l'attribuzione di un premio di euro 50,00 lordo dipendente alle unità che conseguono una valutazione pari o superiore a 100 (prima per tali unità di personale era prevista la redistribuzione dell'eventuale residuo in eguale misura).

La quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa, pari ad euro 30.000,00 lordo carico ente, aumentata nell'importo rispetto all'anno 2017, 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 individuati per l'anno 2017; le uniche modifiche riguardano quanto sopra previsto per i premi correlati alla performance individuale.

#### ➤ **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 12.500,00 è leggermente aumentato rispetto all'anno 2017.

Sono state effettuate alcune modifiche rispetto ai criteri di attribuzione applicati nell'anno 2017. Tali modifiche riguardano:

- la previsione di 1,5 punti, anziché 1, per il Servizio Orientamento nelle attività di front-office,
- l'inserimento del personale che si occupa di dottorati e assegni di ricerca e di ricevimento studenti nell'ambito del Dipartimento di SUS tra i beneficiari dell'indennità per attività di front-office,
- l'aumento da 1 a 1,5 e da 2 a 2,5 dei punti relativi all'apertura e alla chiusura delle strutture da parte del personale adibito alle portinerie,
- l'inserimento delle attività di merchandising nella tipologia di attività "Maneggio di denaro".

#### ➤ **Progressioni economiche orizzontali**

Considerata l'intervenuta novità della separazione delle risorse dedicate alle progressioni economiche orizzontali (PEO) tra la cat. EP e le altre categorie di personale, all'istituto delle PEO sono attribuite per l'anno 2018:

- la somma di euro 11.684,03, accantonata nel fondo ex art. 65 CCNL 19.04.2018, per le progressioni economiche orizzontali del personale di cat. EP;
- la somma di euro 40.000,00 oltre euro 33.597,71 che risultano a residuo del fondo ex art. 87 CCNL 16.10.2008, utilizzabili per le progressioni economiche 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.

Le PEO avranno decorrenza fissa dal 1° gennaio 2018, ad eccezione delle nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL 19.04.2018, per le quali è prevista decorrenza dal 1° aprile 2018, come da parere ARAN reso all'Università degli Studi di Napoli Federico II. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che abbiano maturato al 31.12.2017 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:*

<b>Istituti del Contratto Integrativo</b>	<b>Importo complessivo di oneri a carico ente</b>
Retribuzione di posizione e di risultato, nonché Progressioni economiche orizzontali personale di categoria EP	euro 89.164,03
Indennità mensile	euro 30.000,00
Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL	euro 82.000,00
Indennità di Produttività e miglioramento servizi	euro 73.885,00
Indennità Oneri, rischi e disagi	euro 12.500,00
Progressioni economiche orizzontali	euro 40.000,00 oltre euro 33.597.71 (residuo 2017)

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 2018, 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 segnala l'intervenuta novità della separazione delle risorse dedicate alle PEO tra il personale di cat. B, C e D, che sono a carico del fondo di cui all'art. 63 del CCNL 19.04.2018 e quelle destinate alle PEO del personale di cat. EP che sono a carico del fondo di cui all'art. 65 del predetto CCNL.

Si evidenzia che l'ipotesi di accordo 2018 disciplina gli stessi istituti dell'accordo relativo all'anno 2017.

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 dal 2013.

Nello specifico, nel corrente anno si è concluso il quinto evento di valutazione individuale, effettuato tramite sistema U-GOV di Cineca.

Il processo di valutazione della performance individuale 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 corrente anno si è concluso, inoltre, il processo di valutazione della performance organizzativa per l'anno 2017 che si è concretizzato nella valutazione degli obiettivi assegnati alle diverse strutture, delle attività svolte dalle strutture stesse e di altri indicatori individuati.

Sulla base dei risultati delle procedure di valutazione della performance individuale e organizzativa con modalità premiale e selettiva vengono erogati i premi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa al personale di cat. B, C e D. Si segnala che tale indennità viene liquidata 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 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 come il contratto integrativo per l'anno 2018 abbia 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 2018, in linea con le previsioni del D. Lgs. 150/2009 art. 23, commi 1 e 2 (il comma 3 è abrogato) prevede il passaggio alla posizione economica superiore all'interno della categoria 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, contribuiscono 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 saranno effettuati per l'anno 2018 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.

*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 2018 è stato predisposto secondo le previsioni del Piano Integrato 2018-2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo in data 17 aprile 2018, nel quale sono espressamente definiti "gli elementi fondamentali (obiettivi organizzativi e individuali, risorse, indicatori e target)" posti alla base del "sistema di misurazione, valutazione e rendicontazione della performance".

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 dell'impegno e delle competenze possedute dai dipendenti.

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, volto alla valorizzazione del ruolo e 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 (indennità di responsabilità, retribuzione di risultato, premi correlati alla performance individuale e performance organizzativa e progressioni orizzontali) per l'anno 2018, 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 2018 viene consolidata la modalità premiale e selettiva di erogazione di tale indennità connessa al sistema di valutazione delle competenze.

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 23 ottobre 2018, costituisce un importante risultato alla luce della gestione del ciclo della performance 2018.

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.

f.to Il Direttore Generale  
dott. Cristiano Nicoletti

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

**Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione anno 2018**

		Importi (lordo oneri carico ente)
Sezione 1	a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	<p><i>Risorse storiche consolidate</i></p> <p align="right">€ 87.079,84</p>
		<p><i>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL</i></p> <p align="right">€ 6.904,56</p>
	<i>totale risorse fisse</i>	<b>€ 93.984,40</b>
Sezione 2	b) Risorse variabili	€ 0,00
Sezione 3	c) Decurtazioni del Fondo	<p><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></p> <p align="right">€ 9.398,40</p>
		<p><i>Legge 31.5.2010, n. 78, convertito in Legge 30.7.2010, n. 122, art 9, comma 2 bis - limite 2010</i></p> <p align="right">€ 0,00</p>
		<p><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></p> <p align="right">€ 3.688,37</p>
		<p><i>Totale decurtazione del Fondo</i></p> <p align="right"><b>€ 13.086,77</b></p>
Sezione 4	Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione	<p><b>a. Fondo tendenziale</b></p> <p>- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</p> <p>- Totale risorse variabili</p> <p align="right">€ 93.984,40</p>
		<p><b>b. Decurtazioni del Fondo tendenziale</b></p> <p>- Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</p> <p>- Decurtazioni risorse variabili</p> <p align="right">€ 13.086,77</p>
		<p><b>c. Totale Risorse Stabili Certificate Collegio Revisori 19/05/2018 ART. 65 C 1</b></p> <p>- Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</p> <p>- Risorse variabili</p> <p align="right"><b>€ 80.897,63</b></p>

		<i>Differenziale Cessati anno 2017 Cat. Ep C 2 lett. D</i>	€ 8.266,40
		<i>TOTALE FONDO CERTIFICATO</i>	€ 89.164,03
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 19/04/2018  
Anno 2018**

**Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione anno 2018**

		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>	€ 240.280,90
	<i>totale risorse fisse</i>	€ 611.259,26
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>	-€ 3.688,37
	<i>Altre decurtazioni del fondo (PEO)</i>	-€ 354.646,50
	<i>Totale decurtazione del Fondo</i>	-€ 387.292,69
Sezione 4	<b>a. Fondo tendenziale</b> - Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Totale risorse variabili	€ 611.259,26
	<b>b. Decurtazioni del Fondo tendenziale</b> - Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Decurtazioni risorse variabili	€ 387.292,69
	Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione	

		<b>c. Totale Risorse Stabili Certificate Collegio Revisori 19/05/2018 ART. 63 C 1</b> - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Risorse variabili	€ 223.966,57
		Differenziale Cessati anno 2017 Cat. B C D Art. 63 C 2 lett. D	€ 14.418,43
		<b>TOTALE FONDO CERTIFICATO</b>	<b>€ 238.385,00</b>
Sezione 5	Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	Costo Peo in essere al 1/01/2018	€ 404.019,44

**Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa  
anno 2018**

		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	62.724,00
	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Retribuzione di risultato	14.756,00
	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Progressioni Economiche Orizzontali	11.684,00
Sezione 2	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Indennità accessoria mensile	30.000,00
		Indennità di responsabilità Art. 64 CCNL(ex. Art. 91 CCNL)	82.000,00
		Performance individuale e collettiva	73.885,00
		Indennità oneri, rischi e disagi	12500,00
		Progressioni Economiche Orizzontali	40.000,00
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	
		<b>FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE art. 63 e art. 65</b>	<b>327.549,00</b>
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 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2017**

<b>Costituzione del Fondo</b>	<b>Fondo anno 2018</b>	<b>Fondo anno 2017</b>	<b>Differenza 2018 - 2017</b>	<b>Fondo anno 2010 (per memoria)</b>
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<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	
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>€ 93.984,40</b>	<b>€ 93.984,40</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 93.984,40</b>
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 9 comma 2 L. n. 122/2010</b>				
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
<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
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>€ 13.086,77</b>	<b>€ 13.086,77</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 9.398,44</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	€ 93.984,40	€ 93.984,40	€ 0,00	€ 93.984,40
<i>Risorse stabili (differenziale cessati)</i>	€ 8.266,40	€ 0,00	€ 8.266,40	
<i>Risorse variabili</i>	€ 0,00	€ 2.954,18	-€ 2.954,18	€ 0,00
<i>Decurtazioni</i>	-€ 13.086,77	-€ 13.086,77	€ 0,00	-€ 9.398,44
<b>TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 89.164,03</b>	<b>€ 83.851,81</b>	<b>€ 5.312,22</b>	<b>€ 84.585,96</b>

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2017**

<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	Fondo anno 2018	Fondo anno 2017	Differenza 2018- 2017	Fondo anno 2010 (per memoria)
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
<b>Retribuzione di posizione</b>	€ 62.724,00	€ 83.851,81	-€ 21.127,81	€ 84.585,96
<i>Retribuzione di risultato</i>	€ 14.756,00	€ 8.177,60	€ 6.578,40	<b>€ 12.456,12</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
<i>Retribuzione di risultato</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	<b>€ 0,00</b>
<i>Peo</i>	€ 11.684,00	€ 0,00	€ 11.684,00	
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	€ 11.684,00	€ 0,00	€ 11.684,00	<b>€ 0,00</b>
<b>Destinazioni ancora da regolare (eventuale)</b>				
<i>Risorse ancora da contrattazione</i>				
<b>TOTALE RISORSE ANCORA DA REGOLARE</b>				
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 80.247,62	€ 83.851,81	-€ 3.604,19	€ 84.585,96
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 8.916,41	€ 8.177,60	€ 738,81	<b>€ 12.456,12</b>
<i>Destinazioni ancora da regolare (eventuale)</i>				
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 89.164,03</b>	<b>€ 92.029,41</b>	<b>-€ 2.865,38</b>	<b>€ 97.042,08</b>

<b>Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del fondo per la Contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente</b>				
<b>Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2017</b>				
<b>Costituzione del Fondo</b>	<b>Fondo anno 2018</b>	<b>Fondo anno 2017</b>	<b>Differenza 2018 - 2017</b>	<b>Fondo anno 2010 (per memoria)</b>
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<i>Risorse storiche consolidate</i>	€ 318.536,03	€ 318.536,03	€ 0,00	€ 319.885,00
<i>Incrementi da Ccnl</i>	€ 52.442,33	€ 52.442,33	€ 0,00	€ 52.442,00
<i>Altri incrementi (RIA)</i>	€ 61.359,83	€ 61.359,83	€ 0,00	€ 38.161,92
<i>Differenziale personale cessato</i>	€ 178.921,07	€ 178.921,07	€ 0,00	€ 53.430,56
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>€ 611.259,26</b>	<b>€ 611.259,26</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 463.919,48</b>
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 9 comma 2 L. n. 122/2010</b>				
<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
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
<i>Altre decurtazioni del fondo (Legge 23.12.2005, n. 266, art.1, co. 189)</i>	€ 28.957,82	€ 28.957,82	€ 0,00	€ 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>	€ 3.688,37	€ 3.688,37	€ 0,00	
<i>Altre decurtazioni del fondo (PEO)</i>	€ 354.646,50	€ 354.646,50	€ 0,00	€ 230.110,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>€ 387.292,69</b>	<b>€ 387.292,69</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 262.098,00</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	€ 611.259,26	€ 611.259,26	€ 0,00	€ 463.919,48
<i>Risorse variabili</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<i>Decurtazioni</i>	-€ 387.292,69	-€ 387.292,69	€ 0,00	€ 262.098,00

Differenz. cessati 2017 art. 63 C2 lett. E	€ 14.418,43	€ 0,00	€ 14.418,43	
Riduzione fondo storno ex art. 90 CCNL	€ 0,00	-€ 2.954,18	€ 2.954,18	
<b>TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 238.385,00</b>	<b>€ 221.012,39</b>	<b>€ 17.372,61</b>	<b>€ 201.821,48</b>

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2017**

<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	Fondo anno 2018	Fondo anno 2017	Differenza 2018 - 2017	Fondo anno 2010 (per memoria)
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
<i>Progressioni orizzontali</i>	€ 40.000,00	33.104,28 *		€ 23.341,30
<i>Indennità di turno, rischio, disagio,..</i>	€ 12.500,00	€ 11.945,82	€ 554,18	€ 12.967,38
<i>Indennità di responsabilità</i>	€ 82.000,00	€ 79.300,00	€ 2.700,00	€ 60.546,44
<i>Performance ind. e collettiva</i>	€ 73.885,00	€ 66.662,29	€ 7.222,71	€ 54.501,39
<i>Indennità accessoria mensile</i>	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 50.464,97
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>€ 238.385,00</b>	<b>€ 187.908,11</b>	<b>€ 50.476,89</b>	<b>€ 201.821,48</b>
<b>Destinazioni ancora da regolare (eventuale)</b>				
<i>* L'importo del 2017 è destinato a Peo effettuate nel 2018</i>				
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>				
<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>	€ 238.385,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 201.821,48
<i>Destinazioni ancora da regolare (eventuale)</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 238.385,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 201.821,48</b>
<b>Gli importi sono al lordo del carico ente.</b>				

**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 (ex art. 87) e nel conto A.C. 02.02.03 (ex art. 90). Gli importi stanziati coprono la spesa (ex art. 87 - art. 90). Sono comprensivi degli oneri a carico dell'Amministrazione.
		f.to IL DIRETTORE GENERALE

Verbale n. 68/2018

Il giorno 15 novembre 2018, alle ore 12,30 in Roma si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università per Stranieri di Perugia, nominato con Decreto Rettorale n. 118 del 3.5.2013 e con Decreto Rettorale n. 185 del 21.7.2015, quanto al nuovo componente MIUR. 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: esame dell'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2018 ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2018 è stata trasmessa al Collegio dei revisori/sindacale con nota n. 9346 del 24 ottobre 2018, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 23 ottobre 2018, 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.

Il Collegio ha acquisito, ai fini dell'esame della predetta ipotesi di accordo integrativo, tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

Il Collegio passa all'esame del precitato accordo (e della relativa documentazione), il quale prevede un ammontare di somme a disposizione -oggetto di certificazione da parte di questo Collegio in data 21.6.2018- pari ad euro 327.549,03 complessivi e distribuiti per le seguenti finalizzazioni: trattamento accessorio personale tecnico e amministrativo cat. B, C e D ex art. 63 CCNL del 18.4.2018 pari ad euro 238.385,00 inclusi gli oneri a carico dell'Ente (di cui euro 30.000,00 per indennità mensile; euro 82.000,00 per indennità di responsabilità art. 91 CCNL del 16.10.2008; euro 43.885,00 ed euro 30.000,00 rispettivamente per premi correlati alla performance individuale ed organizzativa; euro 12.500,00 per oneri rischi e disagi; euro 40.000,00 per progressioni economiche orizzontali) e trattamento accessorio personale cat. EP ex art. 65 del medesimo CCNL pari ad euro 89.164,03 al lordo degli oneri a carico dell'Ente, di cui euro 77.480,00 per retribuzione di posizione e di risultato ed euro 11.684,03 per Progressioni Economiche Orizzontali.

Ciò 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 2018 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.

certifica ai sensi dell'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001 la compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2018.

Non avendo altro da esaminare il Collegio chiude il presente verbale alle ore 14.30 del 15 novembre 2018.

Letto, confermato e sottoscritto in modalità digitale.

Dott. Antonio Buccarelli

Dott.ssa Maria Adele Paolucci

Dott. Antonio Viola

**Collegio dei revisori dei conti  
dell'Università per Stranieri di  
Perugia**

attestazione di conformità

Si attesta che il verbale 68/2018 del 15 novembre 2018 è conforme alla copia autentica che viene digitalizzata in estensione .pdf e trasmessa con in calce la presente attestazione di conformità, firmata digitalmente dal presidente Antonio Buccarelli.

Roma, 15 novembre 2018