



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2020

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 2020

PREMESSE

- Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", nel testo vigente;
- Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 74 del 25.05.2017;
- Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del Comparto Università, sottoscritti a partire dal 9.08.2000, ivi compresi quelli sottoscritti il 16.10.2008 e il 12.03.2009, relativi al quadriennio 2006/2009;
- Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018, con particolare riferimento agli artt. 4, 5, 6, 7, 42, 63, 64, 65, 66;
- Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance di questo Ateneo nella sua versione aggiornata, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21.01.2020;
- Tenuto conto che la sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo (C.C.I.) per tutte le materie ad esso demandate dalla Contrattazione collettiva nazionale potrà richiedere ulteriori momenti di confronto, data l'ampiezza e la rilevanza delle questioni da concordare;
- Accertata la necessità di determinare per l'anno 2020 il trattamento accessorio relativo al 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 2019 sottoscritto il 29 ottobre 2019 (ipotesi definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 15 ottobre 2019);
- 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 2020 sottoscritta dalla delegazione di parte datoriale, dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e dalla RSU in data 26.11.2020;
- Visto il verbale n. 9 del 9 dicembre 2020 con cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo sopra indicato, adempiendo a quanto previsto dall'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001, nonché dall'art. 7 del CCNL 19.04.2018;
- Visto il Decreto rettorale n. 370 del 14.12.2020, a ratifica del Consiglio di Amministrazione, con cui è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva dell'accordo in parola;

TUTTO CIÒ PREMESSO, TRA LE PARTI



Università
per Stranieri
di Perugia

così costituite:

- **Parte pubblica:**

Pro Rettore
Delegato del Direttore Generale

prof.ssa Dianella GAMBINI
dott. Francesco LAMPONE

- **Organizzazioni sindacali:**

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

dott.ssa Letizia PIETROLATA
sig. Lorenzo BOCCIOLESI
dott. Domenico MAIDA
dott.ssa Emanuela SILVERI
dott. Antonello BELLI

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

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

SI CONVIENE E SI STIPULA 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, 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 ha durata annuale, con decorrenza dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e si applica 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 (per quest'ultimo ad esclusione di quanto previsto al punto 5, III Personale di cat. B, C D ed EP, Progressioni economiche all'interno della categoria).

3. Quadro delle risorse disponibili per l'anno 2020:

a) Fondo ex art. 65 C.C.N.L. 19.04.2018 per l'anno 2020

Il fondo ex art. 65 CCNL 19.04.2018 ammonta ad euro 79.111,58 inclusi gli oneri a carico dell'Ente, oltre euro 4.708,38, quale residuo PEO 2019.

b) Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 19.04.2018 per l'anno 2020

Il fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 ammonta ad euro 163.624,60, inclusi gli oneri a carico dell'Ente, di cui euro 146.605,85 quali risorse stabili ed euro 17.018,75 quali risorse variabili del fondo, oltre euro 975,74 a residuo della procedura PEO 2019.

I fondi sopra indicati sono stati certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 30 ottobre 2020 con verbale n. 7.



4. Assegnazione delle risorse agli istituti contrattuali

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

a) Fondo ex art. 65 CCNL euro 79.111,58 di cui:

- euro 38.989,84 per la retribuzione di posizione del personale di cat. EP;
- euro 11.696,95 per la retribuzione di risultato del personale sopra indicato con responsabilità gestionali;
- euro 28.424,79 quale residuo da riportare nell'anno 2021 per la contrattazione integrativa EP.

Vengono, inoltre, attribuiti euro 2.500,00 su euro 4.708,38 (residuo PEO 2019) alla procedura PEO 2020 in un'ottica di selettività delle PEO stesse; pertanto, euro 2.208,38 saranno riportati all'anno 2021 quale residuo PEO 2019.

b) Fondo ex art. 63 CCNL.

- In applicazione dell'art. 64, comma 1, del CCNL 19.04.2018 questa amministrazione rende disponibili per la contrattazione integrativa del personale di cat. B, C e D per l'anno 2020 euro 163.624,60 cui vanno sottratte le risorse già destinate nell'anno 2019 all'indennità accessoria mensile, di cui all'art. 41, comma 4 CCNL 27.01.2005, pari ad euro 30.000,00 e quelle già destinate nel medesimo anno agli incarichi conferiti al personale di cat. D, ai sensi dell'art. 91 CCNL 16.10.2008, pari ad euro 82.000,00.
- Le parti danno atto che l'ammontare delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, lett. a) e d) CCNL 19.04.2018 imputate per l'anno 2020 al fondo è pari ad euro 17.018,75 e concordano per l'anno 2020 di distribuire le stesse, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64, comma 3, CCNL 19.4.2018, come segue:

- a) premi correlati alla performance organizzativa: euro 8.126,45 (47,75%);
- b) premi correlati alla performance individuale: euro 8.126,45 (47,75%);
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di cat. B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità: euro 765,85 (4,50%).

- Sulla base di quanto sopra esposto, le parti concordano di ripartire il fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 per l'anno 2020 come segue:

- Destinazioni sottratte alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 64, comma 1 CCNL 19.04.2018:

- Indennità accessoria mensile euro 30.000,00
- Indennità di Responsabilità personale di cat. D euro 82.000,00

- Destinazioni definite con il presente accordo:

- Performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a) euro 14.000,00
- Performance individuale (art. 64, comma 2, lett. b) euro 14.000,00
- Indennità disagio rischio, particolari o gravose articolazioni orario di lavoro (art. 64, comma 2, lett. c) euro 11.000,00
- Indennità di responsabilità personale di cat. B, C e D Art. 64, comma 2, lett. d) euro 6.900,00

- Progressioni economiche all'interno della categoria



5. Modalità di distribuzione delle risorse

I. Personale di Categoria EP

Retribuzione di risultato

Per l'anno 2020 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 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 1.01.2020 al 31.12.2020 nella misura che risulterà suddividendo l'importo totale pari ad euro 30.000,00 per il numero degli aventi diritto.

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

b) Indennità di responsabilità

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

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

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

Ai responsabili delle strutture organizzative e delle unità 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 28.000,00 lordo carico ente viene destinato nei seguenti importi:

- euro 14.000,00 lordo carico ente ai premi correlati alla performance individuale;
- euro 14.000,00 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 14.000,00 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 disposizioni 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 sensi dell'art. 20 del CCNL 19.04.2018 ad una limitata quota massima di personale valutato, individuata in una percentuale pari al 15%, che nel corrente anno consegue una valutazione pari o superiore a 100, viene attribuito un premio di euro 40,00 lordo dipendente (euro 53,08 al lordo del carico ente).
Ai fini della liquidazione del premio individuale sopra indicato viene stilata una graduatoria sulla base dei criteri di seguito indicati:
 - aver riportato una valutazione pari o superiore a 100 nell'ultimo triennio;
 - numero presenze in servizio (qualora il criterio precedente non soddisfi il rispetto del numero di dipendenti individuato in applicazione della percentuale del 15% con valutazione uguale o superiore a 100).
- 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 14.000,00 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 disposizioni 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.



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

Tale istituto è previsto per remunerare alcune tipologie di attività ritenute particolarmente rischiose e/o disagiate. I criteri per l'individuazione di tali attività e la modalità di commisurazione sono di seguito indicati:

<i>Tipologia della prestazione lavorativa</i>	<i>Valore per ciascun giorno lavorato</i>
1. Attività di front-office prestata, – in via esclusiva – o prevalente, a favore dell'utenza esterna	1,5 punti 1 punto
2. Turnazioni con particolare valorizzazione del lavoro svolto dopo le ore 21:00	1,5 punti turno mattina con entrata in servizio ore 7.30 – 7,45 (apertura strutture) 2,5 punti turno pomeridiano fino ore 21:00 (chiusura strutture) 4 punti lavoro svolto dopo le ore 21:00 e per almeno 60 minuti (concerti, manifestazioni, ecc.)
3. Lavoro disagiato con valorizzazione dopo le ore 21.00	euro 10,00 l. c.e. per ciascuna presenza oltre le ore 21.00
4. Maneggio di denaro	Budget alla struttura (400,00 euro l. c.e.)
5. Indennità agli autisti	Compenso forfetario mensile: euro 170,00 l. d.
6. Reperibilità	Budget alla struttura (200,00 euro l. c.e.) 50,00 euro ad intervento documentato per un massimo di 4 interventi
7. Indennità per centralinista non vedente	Compenso determinato in base alla normativa
8. Valorizzazione presenza in servizio periodo COVID da 16.03.20 a 31.07.20	euro 1,20 l.c.e. a presenza "Servizi essenziali" euro 0,70 l.c.e. a presenza "Servizi non essenziali" <i>Individuati con DDG n. 104 del 10.03.2020</i>

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 "Valorizzazione presenza in servizio periodo Covid" 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, 8 sarà determinato calcolando il punteggio conseguito da ciascun dipendente sulla base delle giornate effettivamente lavorate nell'anno 2020.

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

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

- 1. il personale indicato dal rispettivo responsabile di struttura, afferente al Servizio Segr. Studenti Stranieri, poi ridenominato Servizio Segr. Corsi di Lingua (1,5 punti), alla U.S. Welcome (1,5 punti), al Servizio Segreteria Corsi di Laurea e Didattica (1,5 punti), al Servizio Orientamento (1,5 punti), alla U.O. Attività Ricreative ed ex Alunni fino al 14.01.2020 (1 punto), al Dipartimento di Scienze Umane e Sociali che si occupa di dottorati e assegni e di*



ricevimento studenti (1 punto), al Servizio Relazioni Internazionali, Erasmus e Mobilità (1 punto), al Servizio Ricerca e Alta Formazione (1 punto), al CVCL (1 punto), al Servizio Segreteria D.G. e Protocollo che svolge attività di protocollo (1 punto), al Servizio Biblioteca per attività di front-office prestata nell'ambito delle turnazioni di chiusura della biblioteca stessa (1 punto).

- 2. personale ausiliario adibito alle portinerie e personale che svolge turnazioni;*
- 3. personale che svolge orari disagiati;*
- 4. personale adibito al servizio di cassa individuato dal Responsabile del Servizio Acquisti, Appalti e Contratti;*
- 5. personale con mansioni di autista;*
- 6. personale dell'Area Servizi Generali individuato dal Responsabile dell'Area in base alla reperibilità effettuata che deve essere debitamente documentata;*
- 7. personale con mansione di centralinista non vedente.*
- 8. Personale che ha svolto lavoro in presenza dal 16.03.2020 al 31.07 (emergenza Covid-19).*

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

Progressioni economiche all'interno della categoria

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali sono attribuite per l'anno 2020:

- la somma di euro 2.500,00 su euro 4.708,3 (residuo PEO del fondo 2019), per le progressioni economiche orizzontali del personale di cat. EP;
- la somma di euro 5.724,60, oltre euro 975,74 quale residuo PEO del fondo 2019, per un totale di euro 6.700,34 da utilizzare per le progressioni economiche del personale di cat. B, C e D.

Le progressioni economiche avverranno in applicazione della normativa vigente e del CCNL 16.10.2008 (artt. 79, 81, 82) e saranno attribuite, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui al già richiamato art. 82 CCNL 16.10.2008, attraverso meccanismi selettivi, ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2020. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che abbiano maturato al 31.12.2019 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. Disposizioni di dettaglio sull'erogazione delle indennità in casi specifici

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

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

Quanto al personale in regime di tempo parziale:

1. relativamente all'istituto dell'indennità mensile, al personale part-time di cat. B, C e D l'indennità verrà corrisposta in proporzione alla percentuale oraria effettuata;
2. relativamente agli istituti "Premi correlati alla performance" e "Indennità per disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni orario di lavoro" (ad esclusione dei compensi di cui ai punti 3, 4, 5, 6 e 7 e 8) le relative indennità verranno corrisposte in proporzione alla percentuale oraria effettuata limitatamente al personale in regime di part-time orizzontale;
3. verranno corrisposte integralmente le indennità di responsabilità e la retribuzione di posizione e risultato.

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



Università
per Stranieri
di Perugia

Perugia, 15/12/2020

La delegazione datoriale:

Il ProRettore
f.to prof.ssa Dianella Gambini

Il delegato del Direttore Generale
f.to dott. Francesco Lampone

Le Organizzazioni Sindacali sigg.ri:

CISL Scuola:

f.to Letizia Pietrolata

FGU Fed. Gilda UNAMS:

f.to Lorenzo Bocciolesi

FLC-CGIL:

f.to Ivana Pasqua (su delega D. Maida)

Fed. UIL-SCUOLA RUA

f.to Emanuela Silveri

SNALS confsal

f.to Silvio Pietro Cerri (su delega A. Belli)

I Rappresentanti RSU sigg.ri:

f.to Nicole Benedetti

f.to Catia Marcantonini

Federica Vincenti (assente)

UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA - LINEE GUIDA PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) DEL PERSONALE T.A. – ANNO 2020 (biennio di valutazione 01/01/2018 - 31/12/2019)

All'interno di ciascuna categoria (B, C, D, EP) è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche indicate nel CCNL del comparto Istruzione e Ricerca.

Nell'ambito della categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 del CCNL sottoscritto in data 16.10.2008 (criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria). Le progressioni economiche orizzontali non possono avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse. Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbono aver maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di emanazione dell'avviso, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore.

I neo assunti nella categoria B, permarranno nella posizione economica B1 per 12 mesi, trascorsi i quali saranno inseriti nella posizione economica successiva previa apposita formazione.

Con nota protocollo n. 2285 del 15/01/2013, il Dipartimento della Funzione Pubblica, in riscontro ad un quesito formulato da una pubblica amministrazione, ha fornito chiarimenti sull'istituto del congedo straordinario di cui all'art. 42, commi 5 e ss., del D. Lgs. n. 151/2001 ai fini, tra l'altro, della progressione economica, indicando che tale istituto non è valido ai fini delle PEO.

Il finanziamento della progressione economica avverrà attraverso le risorse indicate dai CCNL vigenti nel tempo, in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.

I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dai CCNL vigenti nel tempo e dai contratti integrativi, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

In caso di passaggio a posizione economica superiore l'Amministrazione è tenuta a darne comunicazione scritta al dipendente.

L'elenco del personale avente i suddetti requisiti per la partecipazione alla selezione è pubblicato all'Albo di Ateneo on-line, contestualmente all'avviso di selezione.

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

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

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

La selezione avverrà secondo i seguenti criteri:

a) *formazione certificata e pertinente*

Con tale indicatore si prenderà in considerazione la partecipazione a corsi di formazione, seminari e giornate di studio, pertinenti l'attività lavorativa del dipendente, svolti e conclusi nel periodo 01/01/2018 al 31/12/2019

crediti formativi saranno riconosciuti nella misura e con le modalità previste dal Regolamento di Ateneo in materia di formazione professionale del personale tecnico-amministrativo (n. ore e superamento prova finale). In ogni caso non saranno valutati i corsi/esami superati nell'ambito del percorso formativo/ordinamento di un corso di studio utilizzati per il conseguimento del relativo titolo di studio.

La relativa valutazione spetterà alla Commissione, secondo i punteggi riportati nella seguente tabella, moltiplicando per il coefficiente indicato le ore di formazione svolte nel periodo preso in considerazione fino a concorrenza del massimale di punteggio previsto per ciascuna categoria.

CATEGORIA	CORSI CON RICONOSCIMENTO DI CREDITI FORMATIVI
B	0,20
C-D-EP	.0,16

CATEGORIA	CORSI SENZA RICONOSCIMENTO DI CREDITI FORMATIVI
B	0,16
C-D-EP	0,08

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

La valutazione sarà effettuata con riferimento a incarichi formalmente assegnati con provvedimento del Direttore Generale ovvero degli organi di governo dell'Ateneo ed effettivamente svolti nel periodo 01/01/2018 al 31/12/2019, per le tipologie di seguito riportate:

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO	MASSIMALE
Incarico di componente di commissione di concorso, selezione o gara di appalto (sono comprese le funzioni di segretario)	punti 1,00 per la cat. B punti 1,00 per la cat. C punti 0,70 per la cat. D punti 0,50 per la cat. EP	B: 5 C: 6 D: 4 EP: 3

Il punteggio indicato è attribuito per ciascun incarico ricevuto, fino a concorrenza del massimale

Partecipazione a gruppi di lavoro	punti 1,00 per la cat. B punti 1,00 per la cat. C punti 0,70 per la cat. D punti 0,50 per la cat. EP Il punteggio indicato è attribuito per ciascun incarico ricevuto, fino a concorrenza del massimale. Per la partecipazione a titolo di responsabile o coordinatore, il punteggio è aumentato del 20%	B: 5 C: 6 D: 5 EP: 3
-----------------------------------	---	-------------------------------

Incarichi di responsabilità di strutture, unità specialistiche e unità operative	punti 0,13 per la cat. B punti 0,15 per la cat. C punti 0,15 per la cat. D punti 0,18 per la cat. EP	B: 5 C: 6 D: 6 EP: 7
--	---	-------------------------------

Il punteggio indicato è attribuito per ciascun mese di attribuzione dell'incarico, fino a concorrenza del massimale. Gli incarichi aggiuntivi ad interim sono calcolati alla stessa stregua. Sono esclusi gli incarichi multipli a personale EP cui consegua una più favorevole fascia di retribuzione accessoria.

Altri incarichi diversi dai precedenti	punti 0,80 per le cat. B, C, D, EP (i punti sono per incarico)	B: 5 C: 7 D: 5 EP: 2
--	--	-------------------------------

Non verranno valutati:

- gli incarichi non formalmente conferiti;

- i conferimenti di obiettivi ai fini della corresponsione dell'indennità di responsabilità/retribuzione di posizione;
- gli incarichi/gruppi di lavoro nell'ambito delle attività di sorveglianza/vigilanza, antifumo e rilancio allarmi;
- la titolarità di carica elettiva, tra cui la rappresentanza in organi di Governo e Collegiali d'Ateneo.

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

La rilevazione dell'indicatore sarà effettuata d'ufficio con riferimento alla valutazione individuale riportata negli anni 2017 e 2018 secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo, con valore riproporzionato rispetto al massimale previsto per ciascuna categoria.

d) *anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.*

L'Amministrazione procederà alla rilevazione d'ufficio dell'anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni nelle sanzioni e/o misure cautelari di cui sopra.

In conformità con quanto espresso dall'ARAN con Parere Uni 024 del 16/09/2010, il calcolo del biennio di interesse deve essere effettuato con riferimento alla data di indizione della selezione.

Verrà valutato il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'Ateneo o presso altri atenei o altri enti pubblici, con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.

Sarà attribuito un punteggio pari a 0,10 per ogni mese di calendario, senza frazioni, fino al massimo del punteggio previsto per la categoria, con l'aggiunta di un ulteriore 0,10 per i mesi di permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore a quella da ricoprire mediante la selezione.

e) *titoli culturali e professionali*

I titoli valutabili, che devono essere stati conseguiti entro il 31/12/2019, sono i seguenti (i punti riportati si intendono per ogni singolo titolo posseduto):

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
pubblicazioni e collaborazione in pubblicazioni in materie attinenti l'attività lavorativa, pubblicate nel periodo dal 01/01/2018 al 31/12/2019	punti 0,50 per la cat. B punti 1,00 per la cat. C punti 1,50 per la cat. D punti 2,00 per la cat. EP
docenze e interventi effettuati in convegni, seminari e corsi di formazione, in materie attinenti l'attività lavorativa, riferiti al periodo dal 01/01/2018 al 31/12/2019	punti 0,50 per la cat. B punti 1,00 per la cat. C punti 1,50 per la cat. D punti 2,00 per la cat. EP
titoli di studio ulteriori rispetto a quello previsto per l'accesso alla categoria dall'esterno, di livello uguale o superiore.	punti 2 per la cat. B punti 3 per la cat. C punti 4 per la cat. D punti 5 per la cat. EP
abilitazioni all'esercizio di attività professionale inerente il lavoro svolto, ulteriori rispetto a quanto richiesto nel bando di assunzione	punti 1 per la cat. B punti 2 per la cat. C punti 3 per la cat. D punti 4 per la cat. EP
altri titoli professionali non compresi nelle precedenti voci (<i>sono esclusi eventuali corsi di formazione frequentati, che verranno valutati all'interno dell'apposito indicatore di cui alla lettera a)</i>)	punti 0,25 per le cat. B, C, D, EP

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

- diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- laurea nuovo ordinamento o diploma universitario;
- laurea specialistica/magistrale, laurea vecchio ordinamento;
- master universitario di I livello;

- e) master universitario di II livello;
- f) corsi di perfezionamento, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca.

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

- per la categoria EP, assegnando a tal fine le risorse previste a norma del vigente CCNL del comparto Istruzione e Ricerca. Il residuo finale non utilmente attribuibile andrà ad incrementare le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali per l'esercizio finanziario 2020, così come disposto dall'art. 88 del CCNL del 16/10/2008, richiamato dall'art. 66, comma 4, del vigente CCNL;
- per le categorie B, C e D, assegnando le risorse previste a tal fine dal vigente CCNL e, ciò fatto, riportando al totale delle risorse, per ciascuna categoria, la percentuale risultante dal rapporto fra l'importo di quanto sarebbe stato necessario per la progressione di tutti gli aventi diritto della categoria e l'importo di quanto sarebbe stato necessario per la progressione di tutti gli aventi diritto di tutte le categorie riunite. Le progressioni verranno attribuite scorrendo le singole graduatorie a concorrenza della disponibilità del fondo della relativa categoria. I residui verranno riuniti e nuovamente attribuiti alle categorie secondo il metodo sopra descritto, verificando se ciò possa dar luogo ad un ulteriore scorrimento delle relative graduatorie. Le eventuali somme residue verranno utilizzate costituendo una graduatoria unica di tutti i dipendenti rimasti e attribuendo le progressioni nel limite massimo delle risorse disponibili. Il residuo finale non utilmente attribuibile andrà ad incrementare le risorse destinate alle progressioni economiche delle categorie B, C e D per l'esercizio finanziario 2020, così come disposto dall'art. 88 del CCNL del 16/10/2008.

Relazione illustrativa accordo integrativo per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università per Stranieri di Perugia - anno 2020

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 26 novembre 2020
Periodo temporale di vigenza		01.01.2020 – 31.12.2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <i>prof.ssa Giuliana Grego Bolli – Rettrice</i> <i>dott. Simone Olivieri – Direttore Generale</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <i>CISL Scuola, SNALS confsal, FGU Gilda UNAMS, UIL RUA, FLC-CGIL, R.S.U.</i> Organizzazioni sindacali firmatarie: <i>CISL Scuola, SNALS Confsal, FGU Gilda UNAMS, UIL RUA, FLC-CGIL, R.S.U.</i>
Soggetti destinatari		Personale dell'Università per Stranieri di Perugia appartenente alle categorie B, C, D ed EP a tempo indeterminato e, ad esclusione del punto 5 "III Personale di cat. B, C D ed EP, Progressioni all'interno della categoria", al personale a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<u>Destinazione del Fondo ex art. 65 CCNL 19.04.2018</u>: retribuzione di posizione e di risultato, nonché progressioni economiche orizzontali personale di cat. EP. <u>Destinazione del fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018</u>: indennità accessoria mensile, indennità di Responsabilità, premi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa, indennità di disagio rischio, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, progressioni economiche all'interno della categoria – Personale di cat. B, C e D.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'ipotesi di accordo verrà sottoposta all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per la certificazione ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D. Lgs. 165/2001 e, successivamente, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che ne autorizzerà la sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 Piano Integrato (ex Piano della performance), aggiornato nel corrente anno per il triennio 2020-2022, è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009 e in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che, per il 2020, l'Ateneo ha adottato con delibera del C.d.A. del 21/01/2020, previo parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione in data 20/01/2020. Il Piano Integrato 2020-2022 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2020 ed è consultabile nel sito web istituzionale al percorso: www.unistrapg.it» <i>Amministrazione trasparente</i>» <i>Performance</i> È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 ai sensi dell'art. 1, co.5, lett. a), della legge 190/2012. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 è stato approvato con decreto rettorale n. 29 del 30 gennaio 2020, ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 febbraio 2020 ed è consultabile nel sito web istituzionale al percorso: www.unistrapg.it» <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 2019 (ex Relazione sulla Performance) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2020 e sarà sottoposta alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione. Le relazioni integrate (ex 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 26.11.2020 l'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo di cat. B, C, D ed EP - anno 2020.

Il fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 relativo al trattamento accessorio del personale di cat. B, C e D per l'anno 2020 ammonta ad euro 163.624,60 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 79.111,58 al lordo degli oneri a carico dell'ente.

Tali fondi sono stati certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 7 del 30 ottobre 2020.

Si indica di seguito la destinazione dei fondi relativa all'anno 2020:

Fondo ex art. 65 CCNL euro 79.111,58 di cui:

- euro 38.989,84 per la retribuzione di posizione del personale di cat. EP;
- euro 11.696,95 per la retribuzione di risultato del personale sopra indicato con responsabilità gestionali;
- euro 28.424,79 quale residuo da riportare nell'anno 2021 per la contrattazione integrativa EP.

Vengono, inoltre, attribuiti euro 2.500,00 di euro 4.708,38 (residuo PEO 2019) alla procedura PEO 2020 in un'ottica di selettività delle PEO stesse; pertanto, euro 2.208,38 saranno riportati all'anno 2021 quale residuo PEO 2019.

➤ Retribuzione risultato al personale di cat. EP

Per l'anno 2020 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 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%.

Fondo ex art. 63 CCNL: euro 163.624,60

Ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 19.04.2018 le risorse relative all'indennità accessoria mensile per l'anno 2019, pari ad euro 30.000,00, nonché quelle già destinate nel medesimo

anno agli incarichi conferiti al personale di cat. D, pari ad euro 82.000,00 sono state sottratte al fondo disponibile dell'anno 2020.

Ai sensi dell'art. 64, comma 3 CCNL 19.04.2018, è stato, inoltre, concordato di distribuire l'ammontare delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, lett. a) e d) del medesimo CCNL imputate per l'anno 2020 al fondo, pari ad euro 17.018,75, come segue:

- a) premi correlati alla performance organizzativa: euro 8.126,45 (47,75%);
- b) premi correlati alla performance individuale: euro 8.126,45 (47,75%);
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di cat. B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità: euro 765,85 (4,50%).

Sulla base di quanto sopra indicato, le parti hanno concordato di ripartire le risorse del fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018, per l'anno 2020, come segue:

➤ **Indennità mensile**

L'indennità mensile, per un totale pari ad euro 30.000,00, viene erogata a tutto il personale di cat. B, C e D a tempo indeterminato e determinato dell'Ateneo per dodici mensilità, dal 1.01.2020 al 31.12.2020; viene decurtata in caso di sciopero e liquidata nel rispetto dell'art. 6 dell'accordo.

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

L'importo attribuito all'indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL, in considerazione dell'assetto organizzativo relativo all'anno 2020, è pari ad euro 88.900,00, in lieve aumento rispetto all'importo di euro 87.582,31 dell'anno 2019.

Tale aumento è in parte dovuto ad ulteriori sistemazioni all'assetto delle responsabilità, in continuità con la generale riorganizzazione della struttura dell'Ateneo attuata nel 2015 e quella parziale del 2018, 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 (Responsabili di servizio, nonché Segretario amministrativo di Dipartimento o di Centro) rimane prevista un'indennità di responsabilità annua pari ad euro 2.800,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente, 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 di cat. D "Unità specialistiche" è prevista un'indennità annua pari ad euro 900,00 lordo dipendente, per le posizioni di cat. B, C e D "Unità operative" un'indennità pari ad euro 600,00 lordo dipendente, di cui 1/3 da erogare a seguito di valutazione positiva.

➤ **Premi correlati alla performance**

L'importo totale, pari ad euro 28.000,00 al lordo del carico ente viene destinato per euro 14.000,00 ai premi correlati alla performance individuale e per euro 14.000,00 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 a decorrere dall'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 che prevede una serie di comportamenti organizzativi.

Sono stati riconfermati i criteri di attribuzione applicati nell'anno 2019.

Si segnala, ai sensi dell'art. 20 del CCNL 19.04.2018, l'individuazione di una percentuale pari al 15%, quale limitata quota massima di personale valutato, che nel corrente anno consegue una valutazione pari o superiore a 100, cui viene attribuito un premio di euro 40,00 lordo dipendente (euro 53,08 al lordo del carico ente).

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

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

La quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa viene invece attribuita a tutti i dipendenti di cat. B, C e D afferenti alle diverse strutture in base alla valutazione effettuata dal Direttore Generale/Responsabili di Area sugli obiettivi raggiunti da ciascuna struttura e sul contributo alla performance generale di Ateneo/della struttura amm.va di appartenenza.

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

L'importo del fondo per il finanziamento delle attività disagiate e rischiose, per l'anno 2020, è pari ad euro 11.000,00, rimasto invariato rispetto all'anno precedente.

Rispetto all'anno 2019:

- il valore dell'attività di front office in via esclusiva è fissato in 1,5 punti (nel 2019 era previsto 1,5 - 2 punti) mentre quello dell'attività di front-office prevalente in 1 punto (nel 2019 era previsto da 1 a 1,5 punti);
- inoltre, il personale che potrà beneficiare dell'indennità relativa al front-office sarà indicato dai rispettivi responsabili di struttura;
- infine, è stata introdotta la valorizzazione della presenza in servizio del personale nel periodo dal 16.03.2020 al 31.07.2020 (emergenza Covid-19) prevedendo euro 1,20 lordo carico ente a presenza per i "Servizi essenziali" ed euro 0,70 lordo carico ente a presenza per i "Servizi non essenziali", come individuati con DDG n. 104 del 10.03.2020.

Vengono confermati gli altri criteri individuati per l'anno 2019.

➤ **Progressioni economiche orizzontali**

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali sono attribuite per l'anno 2020:

- la somma di euro 2.500,00 su euro 4.708,3 (residuo PEO del fondo 2019), per le progressioni economiche orizzontali del personale di cat. EP;
- la somma di euro 5.724,60, oltre euro 975,74 quale residuo PEO del fondo 2019, per un totale di euro 6.700,34 da utilizzare 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 2020. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che abbiano maturato al 31.12.2019 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:*

Istituti del Contratto Integrativo	Importo complessivo di oneri a carico ente
Retribuzione di posizione e di risultato cat. EP PEO personale di categoria EP	euro 50.686,79 euro 2.500,00 (residuo PEO 2019)
Indennità accessoria mensile	euro 30.000,00
Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL	euro 88.900,00
Performance organizzativa e individuale	euro 28.000,00
Indennità disagio, rischio, particolari o gravose articolazioni orario di lavoro	euro 11.000,00
PEO personale cat. B, C e D	euro 5.724,60 oltre euro 975,74 (residuo 2019)

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 2020, oltre a definire l'ammontare dei fondi ex artt. 63 e 65 CCNL 19.04.2018, relativi al trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo e la destinazione degli importi ai diversi istituti indicati (vedi tabella riportata al punto b), fissa le modalità di erogazione delle risorse attribuite ai predetti istituti contrattuali. Si evidenzia che l'ipotesi di accordo 2020 disciplina gli stessi istituti dell'accordo relativo all'anno 2019.

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

Questo Ateneo ha avviato la valutazione della performance individuale per tutte le categorie di personale tecnico e amministrativo a decorrere dall'anno 2013.

Nello specifico, nel corrente anno si è concluso il settimo 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 di afferenza (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 2019 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 sopra indicate verranno erogati, nell'anno 2021, al personale di cat. B, C e D, con modalità premiale e selettiva, i premi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa. Si segnala che tali premi verranno liquidati in un importo ridotto del 20% al personale di cat. D, responsabile di struttura, nonché del 5% al personale di cat. D responsabile di posizione U.S., cui viene già attribuita l'indennità di responsabilità.

A seguito della valutazione positiva dei risultati conseguiti (valutazione obiettivi e contributo alla performance generale di Ateneo), nonché dei comportamenti organizzativi attesi verrà erogata inoltre nell'anno 2021:

- 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 2020 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 2020 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 all'interno della categoria saranno effettuati per l'anno 2020 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

L'accordo integrativo relativo all'anno 2020 è stato predisposto in linea con le previsioni del Piano Integrato 2020-2022 (ex Piano della Performance), che rappresenta il documento programmatico con cui viene dato avvio per l'anno 2020 al ciclo di gestione della performance. Tale documento viene adottato al fine di definire le linee di sviluppo dell'attività amministrativa e di programmare gli obiettivi, gli indicatori e i target sulla base dei quali effettuare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

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

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.

Le risorse attribuite al trattamento accessorio destinato alla premialità (retribuzione di risultato, indennità di responsabilità, premi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa e progressioni orizzontali) per l'anno 2020, 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 2020 viene evidenziata 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 26.11.2020, costituisce un importante risultato alla luce della gestione del ciclo della performance 2020.

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

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

Il Direttore Generale
dott. Simone Olivieri

Relazione tecnico-finanziaria ipotesi di Contratto collettivo integrativo CCNL 19/04/2018 Anno 2020			
Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione anno 2020			
			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>	€ 3.688,37
		<i>Totale decurtazione del Fondo</i>	€ 13.086,77
Sezione 4	Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione	a. Fondo tendenziale - Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Totale risorse variabili	€ 93.984,40
		b. Decurtazioni del Fondo tendenziale - Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Decurtazioni risorse variabili	€ 13.086,77
		c. Totale Risorse Stabili Certificate Collegio Revisori 19/05/2018 ART. 65 C 1 - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Risorse variabili	€ 80.897,63

		<i>Differenziale Cessati anno 2017 Cat. Ep C 2 lett. D</i>	€ 8.266,40
		<i>RIDUZIONE FONDO - PEO 2018</i>	-€ 7.609,38
		<i>RIDUZIONE FONDO - PEO 2019</i>	-€ 2.443,07
		<i>TOTALE FONDO CERTIFICATO</i>	€ 79.111,58
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 2020			
Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione anno 2020			
			Importi (lordo oneri carico ente)
Sezione 1	a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	<i>Risorse storiche consolidate</i>	€ 318.536,03
		<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>	€ 291.607,50
		<i>totale risorse fisse</i>	€ 662.585,86
Sezione 2	b) Risorse variabili	<i>Rateo differenziali e Conto terzi</i>	€ 22.125,98
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>	-€ 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
		<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>	-€ 488.441,05
		<i>Totale decurtazione del Fondo</i>	-€ 521.087,24
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	€ 684.711,75
		b. Decurtazioni del Fondo tendenziale - Decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - Decurtazioni risorse variabili	€ 521.087,15

		<i>c. Totale Risorse - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità e Risorse variabili</i>	€ 163.624,60
		TOTALE FONDO CERTIFICATO	€ 163.624,60
Sezione 5	Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	<i>Costo Peo in essere al 1/01/2020</i>	€ 538.268,27

**Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
anno 2020**

		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	38.989,84
	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Retribuzione di risultato	11.696,95
Sezione 2	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	Indennità accessoria mensile	30.000,00
		Indennità di responsabilità Art. 64 CCNL(ex. Art. 91 CCNL)	88.900,00
		Indennità di produttività e miglioramento servizi	28.000,00
		Indennità oneri, rischi e disagi	11.000,00
		Progressioni Economiche Orizzontali	5.724,60
Sezione 3	Destinazioni ancora da regolare		28.424,79
Sezione 4	Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione		
		Destinazioni formalmente regolate dal CCI	
		FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE art. 63 e art. 65	242.736,18
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 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2019				
Costituzione del Fondo	Fondo anno 2020	Fondo anno 2019	Differenza 2020 - 2019	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>	€ 3.688,37	€ 3.688,37	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE DECURTAZIONI	€ 13.086,77	€ 13.086,77	€ 0,00	€ 9.398,44
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	€ 93.984,40	€ 93.984,40	€ 0,00	€ 93.984,40
<i>Risorse stabili (differenziale cessati)</i>	€ 8.266,40	€ 8.266,40	€ 0,00	
<i>Riduzione PEO 2018</i>	-€ 7.609,38	-€ 7.609,38	€ 0,00	€ 0,00
<i>Riduzione PEO 2019</i>	-€ 2.443,07	€ 0,00	-€ 2.443,07	
<i>Decurtazioni</i>	-€ 13.086,77	-€ 13.086,77	€ 0,00	-€ 9.398,44
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 79.111,58	€ 81.554,65	-€ 2.443,07	€ 84.585,96

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2019				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo anno 2020	Fondo anno 2019	Differenza 2020- 2019	Fondo anno 2010 (per memoria)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Retribuzione di posizione	€ 38.989,84	€ 60.175,76	-€ 21.185,92	€ 72.129,84
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
<i>Retribuzione di risultato</i>	11.696,95	€ 18.312,60	-€ 6.615,65	€ 12.456,12
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 11.696,95	€ 18.312,60	-€ 6.615,65	€ 12.456,12
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)				
<i>Risorse ancora da contrattazione</i>	28.424,79	0	€ 28.424,79	0
TOTALE RISORSE ANCORA DA REGOLARE	28.424,79	0	€ 28.424,79	0
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 38.989,84	€ 73.399,18	-€ 34.409,34	€ 72.129,84
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	€ 11.696,95	€ 8.155,46	€ 3.541,49	€ 12.456,12
<i>Destinazioni ancora da regolare (eventuale) da riportare nel 2021</i>	28.424,79			
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 79.111,58	€ 81.554,64	-€ 30.867,85	€ 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 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2019				
Costituzione del Fondo	Fondo anno 2020	Fondo anno 2019	Differenza 2020 - 2019	Fondo anno 2010 (per memoria)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
<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>	€ 69.921,73	€ 69.394,73	€ 527,00	€ 38.161,92
<i>Differenziale personale cessato</i>	€ 196.060,80	€ 209.999,92	-€ 13.939,12	€ 53.430,56
TOTALE RISORSE FISSE	€ 636.960,89	€ 650.373,01	-€ 13.412,12	€ 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>	€ 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>	€ 492.129,42	€ 426.842,44	€ 65.286,98	€ 230.110,00
TOTALE DECURTAZIONI	€ 524.775,61	€ 459.488,63	€ 65.286,98	€ 262.098,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	€ 662.585,86	€ 650.373,01	€ 12.212,85	€ 463.919,48
<i>Risorse variabili</i>	€ 4.154,96	€ 5.107,23	-€ 952,27	€ 0,00
<i>Decurtazioni</i>	-€ 521.087,24	-€ 459.488,63	-€ 61.598,61	€ 262.098,00

Differenz. cessati 2019 art. 63 C2 lett. E	€ 5.107,23	€ 5.743,06	-€ 635,83	
Conto Terzi	€ 12.863,79	€ 0,00	€ 12.863,79	
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 163.624,60	€ 201.734,67	-€ 38.110,07	€ 201.821,48
Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2019				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo anno 2020	Fondo anno 2019	Differenza 2020 - 2019	Fondo anno 2010 (per memoria)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
<i>Progressioni orizzontali</i>	€ 5.724,60	€ 61.598,61	-€ 55.874,01	€ 23.341,30
<i>Indennità di turno, rischio, disagio,...</i>	€ 11.000,00	€ 11.000,00	€ 0,00	€ 12.967,38
<i>Indennità di responsabilità</i>	€ 88.900,00	€ 87.582,31	€ 1.317,69	€ 60.546,44
<i>indennità per la produttività</i>	€ 28.000,00	€ 50.200,00	-€ 22.200,00	€ 54.501,39
<i>Indennità accessoria mensile</i>	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 50.464,97
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 163.624,60	€ 240.380,92	-€ 76.756,32	€ 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>	€ 163.624,60	€ 240.380,92	-€ 76.756,32	€ 201.821,48
<i>Destinazioni ancora da regolare (eventuale)</i>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 163.624,60	€ 240.380,92	-€ 76.756,32	€ 201.821,48
Gli importi sono al lordo del carico ente.				

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



Università
per Stranieri
di Perugia

VERBALE N. 9

In data 9 dicembre 2020, alle ore 10.35, previa regolare convocazione, si è riunito in videoconferenza mediante la piattaforma zoom, il Collegio dei revisori dei conti, nelle persone di

Dott. Salvatore Sfrecola	Presidente	Presente
Dott. ssa Barbara Proietti	Componente effettivo in rappresentanza del Miur	Presente
Dott. Paolo Spernanzoni	Componente effettivo in rappresentanza del Mef	Presente

per procedere all'esame della ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2020 presentata dall'Amministrazione.

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2020 è stata trasmessa al Collegio dei revisori con e-mail del 30 novembre 2020, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge di cui agli articoli 40 e 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001. Tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 26 novembre 2020, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 4, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

In data 4 dicembre 2020 è stata di nuovo trasmessa, con integrazioni e sempre per email, la relazione tecnico finanziaria a seguito di una richiesta di chiarimenti effettuata dal Collegio in data 3 dicembre 2020. Al riguardo l'Ateneo, con email del 7 dicembre 2020 a firma della Prorettrice, Prof.ssa Dianella Gambini, trasmessa al Presidente del Collegio, ha rappresentato che la predetta relazione è stata sottoscritta dal Direttore Generale, Dott. Simone Olivieri, prima della notifica nei suoi confronti del provvedimento di interdizione temporanea dalle funzioni e, pertanto, nella pienezza dei suoi poteri.

Il Collegio passa all'esame del precitato accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo di cat. B, C, D ed EP per l'anno 2020 e della relativa documentazione, il quale prevede un ammontare di somme a disposizione, già certificata da questo Collegio con verbale n. 7/2020 come segue:

- fondo ex art. 63, CCNL 19.04.2018, relativo al trattamento accessorio del personale di cat. B, C e D per l'anno 2020 ammonta ad euro 163.624,60, inclusi gli oneri a carico dell'ente;
- fondo ex art. 65, CCNL 19.04.2018, relativo al personale di cat. EP, per il medesimo anno, pari ad euro 79.111,58 al lordo degli oneri a carico dell'ente.

In particolare, i fondi risultano distribuiti per le seguenti finalizzazioni:

1. Fondo ex art. 65 CCNL, pari ad euro 79.111,58 di cui:

- euro 38.989,84 per la retribuzione di posizione del personale di cat. EP;
- euro 11.696,95 per la retribuzione di risultato del personale sopra indicato con responsabilità gestionali;
- euro 28.424,79 con destinazione non regolata dal contratto.

2. Fondo ex art. 63 CCNL, pari ad euro 163.624,60, di cui:

- euro 157.900,00 per indennità di varia natura e premi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
- euro 5.724,60 per progressioni 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 2020 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2020.

I lavori hanno termine alle ore 11,10.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Salvatore Sfrecola

Dott. Paolo Spernanzoni

Dott.ssa Barbara Proietti