



Relazione illustrativa accordo integrativo per il personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità dell'Università per Stranieri di Perugia - anno 2024

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 6 novembre 2024
Periodo temporale di vigenza		01.01.2024 – 31.12.2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <i>prof. Valerio De Cesaris – Rettore</i> <i>dott. Giuliano De Stefani – Direttore Generale</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <i>CISL-FSUR, SNALS Confasal, Fed. Gilda UNAMS, FLC-CGIL, ANIEF, R.S.U.</i> Organizzazioni sindacali firmatarie: <i>SNALS Confasal, Fed. Gilda UNAMS, FLC-CGIL, ANIEF, R.S.U.</i>
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo dell'Università per Stranieri di Perugia delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità a tempo indeterminato e, ad esclusione del punto 5 "III Personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, EP, Progressioni economiche all'interno delle Aree", al personale a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<u>Destinazione del Fondo ex art. 121 CCNL 18.01.2024</u> : retribuzione di risultato, progressioni economiche all'interno delle Aree personale dell'Area EP. <u>Destinazione del fondo ex art. 119 CCNL 19.04.2018</u> : indennità accessoria mensile, indennità di posizione organizzativa e indennità di responsabile di U.O., trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e alla performance organizzativa, indennità correlate alle condizioni di lavoro, progressioni economiche all'interno delle Aree – Personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	L'ipotesi di accordo verrà sottoposta all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per la certificazione ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D. Lgs. 165/2001 e, successivamente, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che ne autorizzerà la sottoscrizione definitiva.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2024-26 è stato approvato nel testo aggiornato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 30 e del 31 gennaio 2024. Tale Piano contiene:</p> <p>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</p> <p>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE:</p> <p>Sottosezione Valore pubblico;</p> <p>Sottosezione Performance;</p> <p>Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO:</p> <p>Sottosezione Struttura organizzativa dell'amministrazione;</p> <p>Sottosezione Organizzazione del lavoro agile;</p> <p>Sottosezione Programmazione strategica delle risorse umane: Piano triennale dei fabbisogni di personale</p> <p>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.</p> <p>Il PIAO è consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente - Disposizioni generali (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao).</p>
		<p>Con delibera del C.d.A. del 30.09.2024 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) anno 2024 - aggiornamento settembre 2024. Il SMVP è consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance)</p> <p>Il SMVP ha ottenuto parere favorevole del Nucleo di Valutazione in data 20.09.2024, consultabile al percorso:</p> <p>www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance)</p>
		<p>La Relazione Integrata 2023 (ex Relazione sulla Performance) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 settembre 2024 ed è consultabile al percorso: www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance).</p> <p>La Relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione con documento di validazione in data 14 ottobre 2024, consultabile al link:</p> <p>www.unistrapg.it - Amministrazione trasparente – Performance (link: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance).</p>
		<p>Dal 2022, i contenuti del PTPCT sono trasposti, ai sensi dell'art. 6 del d. l. 28 giugno 2021, n. 80, in apposita sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ateneo, rinvenibile al seguente url: https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao)</p>

		<p>Ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), d.lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione ha attestato l'adempimento degli obblighi di trasparenza, secondo quanto indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nell'Atto del Presidente ANAC del 1° giugno 2024, mediante la scheda di rilevazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e la dichiarazione di attestazione, approvati il 27 giugno 2024.</p> <p>Tali documenti sono allegati al verbale n. 4 del 27 giugno 2024 del Nucleo di Valutazione (pubblicato nel sito istituzionale, nella sezione "Verballi del Nucleo di Valutazione" della pagina dedicata al Nucleo di Valutazione – link: https://www.unistrapg.it/node/268), nonché consultabili nel sito web istituzionale al percorso: www.unistrapg.it – Amministrazione Trasparente – Controlli e Rilievi dell'Amministrazione – Organismi indipendenti di valutazione, Nuclei di Valutazione, o altri organismi con funzioni analoghe – Atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe – Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (link: https://www.unistrapg.it/node/250).</p>
Eventuali osservazioni		

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

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

La Delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale hanno siglato in data 6 novembre 2024, a seguito di numerosi incontri con le OO.SS. e la RSU, resisi necessari anche alla luce del nuovo ordinamento professionale del personale tecnico e amministrativo contenuto nel CCNL 18.01.2024, l'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità per l'anno 2024.

Il fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 relativo al trattamento accessorio del personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari per l'anno 2024 ammonta ad euro 243.618,59 inclusi gli oneri a carico dell'ente, di cui euro 170.166,16 quali risorse stabili ed euro 73.452,43 quali risorse variabili del fondo; il fondo ex art. 121 relativo al personale dell'Area Elevate Professionalità, per il medesimo anno, è pari ad euro 96.717,20, inclusi gli oneri a carico dell'Ente, di cui euro 74.625,27 quali risorse stabili ed euro 22.091,93 quali risorse variabili.

Tali fondi sono stati certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 7 del 3 luglio 2024.

Si indica di seguito la destinazione dei fondi relativa all'anno 2024:

Fondo ex art. 121 CCNL 18.01.2024 euro 96.717,20 al lordo del carico ente, di cui:

- euro 70.912,43 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di posizione del personale dell'Area EP;
- euro 22.760,41 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di risultato del personale sopra indicato con responsabilità gestionali;
- euro 3.044,36 (inclusi gli oneri a carico dell'ente), per l'attribuzione di "differenziali stipendiali" – che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, in un'ottica di selettività della progressione stessa.

Retribuzione risultato al personale dell'Area EP



Per l'anno 2024 la retribuzione di risultato eventualmente spettante viene attribuita al personale dell'Area EP in applicazione del punto 5.5 lett. a) e b) del SMVP di Ateneo, aggiornamento settembre 2024, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.09.2024, sulla base dei seguenti criteri ai quali vengono assegnati i pesi indicati nel SMVP stesso e riportati nelle schede di valutazione.

Per il personale dell'Area EP responsabile di struttura e non responsabile di struttura, relativamente al punto a) Valutazione performance organizzativa "Risultati raggiunti dalla struttura/Risultati raggiunti", in particolare "Contributo alla performance di Ateneo" che sarà valutata in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale, per il corrente anno sono individuati i tre criteri di seguito indicati:

- rispetto e completezza adempimenti trasparenza e anticorruzione (propria struttura/strutture afferenti);
- rispetto delle scadenze, assenza errori atti amministrativi;
- capacità di lavoro di squadra e di creazione di un clima orientato all'efficienza e al benessere organizzativo.

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. 88 del CCNL 18.01.2024 e verrà determinata nel modo che segue:

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

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

Gli incarichi attribuiti ad interim (art. 88 comma 10 CCNL 18.01.2024) sono retribuiti come segue:

- importo, a titolo di retribuzione di risultato, pari al 5% del valore economico di posizione relativo all'incarico conferito ad interim, rapportato al periodo di espletamento, se trattasi di incarico nello stesso ambito o Area di competenza;
- importo, a titolo di retribuzione di risultato, pari al 10% del valore economico di posizione relativo all'incarico conferito ad interim, rapportato al periodo di espletamento, se l'incarico è al di fuori dell'Area di competenza.

Fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 euro 243.618,59 al lordo del carico ente

Ai sensi dell'art. 120, comma 1 del CCNL 18.01.2024 le risorse relative all'indennità accessoria mensile per l'anno 2023, pari ad euro 30.000,00, nonché quelle già destinate nel medesimo anno all'indennità di posizione organizzativa, a seguito degli incarichi conferiti al personale dell'Area Funzionari, pari ad euro 97.716,00 sono state sottratte al fondo disponibile dell'anno 2024.

È stato inoltre concordato di distribuire l'ammontare delle variabili, pari ad euro 73.452,43, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 120 comma 3, come segue:

- a) trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta (comportamenti organizzativi): euro 38.000,00;
- b) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa (risultato raggiunto dalla struttura: obiettivi più attività svolta): euro 30.000,00;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità: euro 5.000,00;
- d) la parte residua delle risorse variabili, pari ad euro 452,43 all'indennità di posizione organizzativa (art. 120, co. 2, lett. f).

Sulla base di quanto sopra indicato, le parti hanno concordato di ripartire le risorse del fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 per l'anno 2024 come segue:

➤ **Indennità mensile**

L'indennità mensile, per un totale pari ad euro 30.000,00, viene erogata a tutto il personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari a tempo indeterminato e determinato dell'Ateneo per dodici mensilità, dal 01.01.2024 al 31.12.2024; viene decurtata in caso di sciopero e liquidata nel rispetto dell'art. 6 dell'accordo.

➤ **Indennità di posizione organizzativa e indennità di specifiche responsabilità**

L'importo attribuito all'indennità di posizione organizzativa (art. 120, co. 2, lett. f) e all'indennità U.O., in considerazione dell'assetto organizzativo relativo all'anno 2024, è pari ad euro 106.652,43.

Agli incarichi conferiti all'Area dei Funzionari (87, comma 1 del CCNL 18.01.2024) di Responsabile di Servizio, di Unità di Missione, nonché di Segretario di dipartimento o di centro, rimane prevista un'indennità di responsabilità annua pari ad euro 2.800,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente; per gli incarichi di responsabile di Unità specialistica viene, invece, attribuita un'indennità annua pari ad euro 1.033,00 lordo dipendente.

Relativamente agli incarichi di responsabilità di U.O., che ai sensi dell'art. 92, comma 8, continuano ad essere retribuiti sulla base dell'indennità definita in applicazione del precedente CCNL, viene attribuita un'indennità accessoria pari ad euro 650,00 lordo dipendente.

La quota pari ad 1/3 delle sopra indicate indennità sarà corrisposta al personale con incarico dell'Area Funzionari e al personale con incarico delle Aree Operatori e Collaboratori a seguito di valutazione positiva degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance di Ateneo, nonché di valutazione dei comportamenti organizzativi.

La valutazione è effettuata in applicazione dei criteri previsti dal punto 5.5 lett. a) e b) del SMVP di Ateneo, aggiornamento settembre 2024, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.09.2024, ai quali vengono attribuiti i pesi indicati nel SMVP stesso e riportati nelle schede di valutazione.

Relativamente al punto a) Valutazione performance organizzativa (risultati raggiunti dalla struttura), in particolare "Contributo alla performance di Ateneo" che sarà valutata in base a specifici criteri definiti dal Direttore Generale, per il corrente anno sono individuati i tre criteri di seguito indicati:

- rispetto e completezza adempimenti trasparenza e anticorruzione;
- rispetto delle scadenze, assenza errori atti amministrativi;
- capacità di lavoro di squadra e di creazione di un clima orientato all'efficienza e al benessere organizzativo.

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

In analogia a quanto previsto per il personale dell'Area EP (art. 88 comma 10 CCNL 18.01.2024), lo svolgimento degli incarichi attribuiti ad interim al personale dell'Area Funzionari viene retribuito come segue:

- importo pari al 5% del valore economico dell'incarico conferito ad interim, rapportato al periodo di espletamento, se trattasi di incarico nello stesso ambito di competenza;
- importo pari al 10% del valore economico dell'incarico conferito ad interim, rapportato al periodo di espletamento, se l'incarico è al di fuori dell'ambito di competenza.

La quota connessa ad 1/3 dell'indennità di posizione organizzativa e ad 1/3 dell'indennità di responsabilità di U.O. sarà calcolata proporzionalmente al punteggio conseguito nella valutazione finale complessiva.

➤ **Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e alla performance organizzativa**



L'importo totale, per l'anno 2024, pari ad euro 68.000,00 lordo carico ente, viene destinato per euro 38.000,00 lordo carico ente ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e per euro 30.000,00 lordo carico ente ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa.

L'importo attribuito ai premi correlati alla performance individuale viene destinato a tutto il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in base alla valutazione conseguita da ciascuna unità di personale, nonché alle giornate di effettivo servizio.

La valutazione dei comportamenti organizzativi si svolge secondo quanto indicato al punto 5.5, lett. b) del SMVP e sulla base delle schede di valutazione elaborate per le diverse Aree di appartenenza dei valutati di cui all'allegato 1 al SMVP stesso.

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

I valutatori che attribuiscono una valutazione con un punteggio pari a 100 dovranno accompagnare la valutazione stessa con una sintetica motivazione.

Si segnala che, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 18.01.2024, al personale che nell'anno 2024 ha conseguito la valutazione con un punteggio pari a 100, e nella quota del 15% del medesimo personale, viene attribuita una maggiorazione del trattamento economico correlato alla valutazione della prestazione individuale di euro 75,00 lordo dipendente (euro 99,52 al lordo del carico ente) sulla base di una graduatoria che tiene conto dei criteri di seguito indicati:

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

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

La quota destinata alla performance organizzativa viene, invece, attribuita a tutti i dipendenti delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari afferenti alle diverse strutture, a seguito di valutazione positiva degli obiettivi assegnati alla struttura e del contributo alla performance di Ateneo della struttura amministrativa di appartenenza (vedi punto 5.5, lett. a) "Valutazione performance organizzativa" del SMVP, nonché in base alle giornate di effettivo servizio di ciascun dipendente.

➤ **Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari**

L'importo del fondo per il finanziamento delle attività correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, per l'anno 2024, è pari ad euro 5.000,00.

Vengono confermati i criteri individuati per l'anno 2024.

➤ **Progressioni economiche all'interno delle Aree**

All'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree sono imputati per l'anno 2024:

euro 3.044,36 per l'attribuzione di n.1 "differenziale stipendiale" al personale dell'Area EP;

euro 33.966,16 per l'attribuzione di n. 6 "differenziali stipendiali" al personale dell'Area Operatori,

di n. 9 "differenziali stipendiali" al personale dell'Area Collaboratori e di n. 3 "differenziali stipendiali" al personale dell'Area Funzionari.

Le progressioni avverranno in applicazione della normativa vigente e dell'art. 86 del CCNL 18.01.2024 e saranno attribuite, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui al già

richiamato art. 86 CCNL 18.01.2024, attraverso meccanismi selettivi, ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2024.

I criteri sono indicati nell'All. A all'accordo integrativo.

Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono finanziate con risorse aventi carattere di certezza e stabilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 e all'art. 121 del CCNL 18.01.2024.

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

Istituti del Contratto Integrativo	Importo comprensivo di oneri a carico ente
Retribuzione di posizione e di risultato personale dell'Area EP	euro 93.672,84
Progressioni economiche all'interno dell'Area EP	euro 3.044,36
Indennità accessoria mensile	euro 30.000,00
Indennità di posizione organizzativa e di specifiche responsabilità	euro 106.652,43
Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e alla performance organizzativa	euro 68.000,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale	euro 5.000,00
Progressioni economiche all'interno delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari	euro 33.966,16

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 2024, oltre a definire l'ammontare dei fondi ex art. 119 e 121 del CCNL 18.01.2024, relativi al trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità e la destinazione degli importi ai diversi istituti indicati (vedi tabella riportata al punto b), fissa le modalità di erogazione delle risorse attribuite ai sopra indicati istituti contrattuali.

Si evidenzia che l'ipotesi di accordo 2024 disciplina gli stessi istituti dell'accordo relativo all'anno 2023.

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

In questo Ateneo è stata avviata la valutazione della performance individuale per tutte le categorie di personale tecnico e amministrativo a decorrere dall'anno 2013, mediante il sistema U-GOV di Cineca. A partire dal 2023 il processo di valutazione del ciclo della performance, che ha riguardato la valutazione del raggiungimento degli obiettivi per il personale in posizione di responsabilità e la valutazione dei comportamenti organizzativi per tutto il personale è stata effettuata, in coerenza con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, mediante la nuova piattaforma digitale di Cineca, che prevede l'utilizzo dei moduli "SPRINT e HR Valutazione Prestazioni".

In particolare, questa amministrazione nel corrente anno ha avviato e concluso, relativamente all'anno 2023:

- il processo di valutazione individuale dell'attività svolta che si è concretizzata nella valutazione da parte dei responsabili di struttura (valutatori) dei comportamenti del personale afferente

(valutati). Dal corrente anno è stata introdotta anche la valutazione dal basso, ovvero, la possibilità per il personale afferente alle diverse strutture di valutare i propri superiori gerarchici;

- il processo di valutazione della performance organizzativa che prevede, previo monitoraggio intermedio, il monitoraggio finale degli obiettivi operativi assegnati nel 2023 alle diverse strutture, nonché la compilazione della relazione sulla performance della propria struttura.

Sulla base dei risultati delle procedure di valutazione sopra indicate vengono erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, i trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e alla performance organizzativa. Si segnala che tali premi vengono liquidati in un importo ridotto del 20% al personale dell'Area Funzionari, responsabile di struttura, nel caso in cui i medesimi siano destinatari di più di una delle indennità previste dall'accordo, ad eccezione dell'indennità mensile, nonché del 5% al personale dell'Area Funzionari responsabile di U.S. che si trova nelle stesse condizioni.

A seguito della valutazione positiva dei risultati conseguiti (valutazione obiettivi e contributo alla performance di Ateneo), nonché dei comportamenti organizzativi viene erogata inoltre:

- la retribuzione di risultato al personale dell'Area EP prevista dall'art. 88, comma 8 del CCNL 18.01.2024,
- la quota pari ad 1/3 dell'indennità di posizione organizzativa ai dipendenti dell'Area Funzionari, ai quali siano stati conferiti incarichi di responsabile di struttura (Servizi, Segreterie di Dipartimento o di Centro, Unità di Missione, U.S.), ai sensi dell'art. 87, CCNL 18.01.2024, nonché alle unità di personale dell'Area Operatori e dell'Area Collaboratori, alle quali siano stati conferiti incarichi di responsabile di U.O. che, ai sensi dell'art. 92, comma 8 CCNL 18.01.2024, continuino ad essere retribuiti sulla base dell'indennità definita in applicazione del precedente CCNL.

Quanto sopra esposto evidenzia che l'accordo integrativo per l'anno 2024 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 2024 prevede l'attribuzione di "differenziali stipendiali", che si configurano come progressioni economiche all'interno delle Aree, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 86 del CCNL 18.01.2024, attraverso meccanismi selettivi ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2024.

Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono finanziate con risorse aventi carattere di certezza e stabilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 e all'art. 121 del CCNL 18.01.2024. I criteri di selezione sono indicati nell'Allegato A al l'accordo integrativo.

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 2024 è stato predisposto in linea con le previsioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2024, documento unico di programmazione a cadenza triennale (ma da aggiornare annualmente entro il 31 gennaio) che riunifica gli atti di pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, all'organizzazione del lavoro da remoto, al fabbisogno di personale e alle strategie di formazione dello stesso. Per l'ambito di interesse, il PIAO definisce, in stretta coerenza con quanto previsto dal Piano Strategico 2022-2024 dell'Ateneo, gli obiettivi operativi delle strutture amministrative e gli obiettivi di performance istituzionale assegnati al Direttore Generale e



i relativi indicatori e i target sulla base dei quali effettuare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa e dei comportamenti organizzativi, in applicazione del SMVP 2024.

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

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

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

Le risorse attribuite al trattamento accessorio destinato alla premialità (retribuzione di risultato, quota pari ad 1/3 dell'indennità di posizione organizzativa o di responsabilità di U.O., trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e alla performance organizzativa e progressioni economiche all'interno delle Aree) per l'anno 2024, come per gli anni precedenti, rappresentano una quota rilevante del fondo complessivo.

Per quanto riguarda i trattamenti economici correlati alla performance (valutazione individuale e performance organizzativa), nell'ipotesi di accordo 2024 viene evidenziata la modalità premiale e selettiva di erogazione di tale indennità connessa al sistema di valutazione vigente in questo Ateneo. La sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità, relativo al corrente anno, che ha avuto luogo in data 6 novembre 2024, costituisce un importante risultato alla luce della gestione del ciclo della performance 2024.

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. Giuliano De Stefani