



## **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI ED ELEVATE PROFESSIONALITÀ - ANNO 2024**

Il giorno 22 novembre 2024, presso Palazzo Gallenga dell'Università per Stranieri di Perugia, prevista anche la possibilità di collegamento in modalità telematica utilizzando l'apposita piattaforma digitale messa a disposizione dall'Ateneo (Microsoft Teams), si riuniscono le parti come di seguito rappresentate, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del CCNL 18.01.2024 – Comparto Istruzione e Ricerca, per la stipula dell'accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità (EP) dell'Università per Stranieri di Perugia - anno 2024.

### **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, nonché il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 19.04.2018;
- Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024, con particolare riferimento agli artt. 4, 5, 6, 9, 81, 119, 120, 121, 122;
- Visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2024 di questo Ateneo, aggiornamento settembre 2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.09.2024 su parere vincolante positivo espresso dal Nucleo di Valutazione in data 20 settembre 2024;
- Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2024-2026 approvato nel testo aggiornato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 30 e 31 gennaio 2024;
- Viste le relazioni tecnico-finanziarie per la costituzione dei fondi di contrattazione integrativa, anno 2024 per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (art. 119 del CCNL 2019-2021) e per il personale dell'Area EP (art. 121 del CCNL 2019-2021), del 25.06.2024;
- Visto il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 7 del 3 luglio 2024 con cui sono stati certificati i fondi ex art. 119 e 121 del CCNL 2019-2021;



- Accertata la necessità di determinare per l'anno 2024 il trattamento accessorio relativo al personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed EP individuando i vari istituti contrattuali e indicando le somme da attribuire ai medesimi;
- Visto il precedente accordo relativo all'anno 2023 sottoscritto il 30 ottobre 2023 (ipotesi definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 28 settembre 2023);
- Vista l'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità - anno 2024, sottoscritta dalle parti in data 6 novembre 2024;
- Visto il verbale n. 11 in data 11 novembre 2024 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. 8 del CCNL 18.01.2024;
- Vista la deliberazione n. 205 del 20 novembre 2024 con cui il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità - anno 2024, così come risultante nel testo dell'ipotesi sottoscritta in data 6 novembre 2024;

### **TUTTO CIÒ PREMESSO, TRA LE PARTI**

- **Parte pubblica:**  
Rettore  
Direttore Generale  
prof. Valerio DE CESARIS  
dott. Giuliano DE STEFANI
- **Organizzazioni sindacali:**  
CISL FSUR  
FED. GILDA UNAMS  
FLC – CGIL  
SNALS CONFAL  
ANIEF  
dott.ssa Letizia PIETROLATA  
sig. Lorenzo BOCCIOLESI  
dott.ssa Moira ROSI  
dott. Antonello BELLI  
dott. Alessandro CHINAZZI
- **R.S.U.:**  
dott.ssa Marina MANCINOTTI  
sig.ra Catia MARCANTONINI  
dott. Francesco SCOLAstra

### **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. 81, comma 3 del CCNL 18.01.2024, limitatamente alle lettere a), b), c), d), e), f), g), l), r).

Il presente accordo ha durata annuale, con decorrenza dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 e si applica a tutto il personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari 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 delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed EP, Progressioni economiche all'interno delle Aree).

### 3. Quadro delle risorse disponibili per l'anno 2024

#### a) Fondo ex art. 121 C.C.N.L. 18.01.2024 per l'anno 2024

Il fondo ex art. 121 CCNL 18.01.2024 per l'anno 2024 ammonta 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.

#### b) Fondo ex art. 119 C.C.N.L. 18.01.2024 per l'anno 2024

Il fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 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.

### 4. Assegnazione delle risorse agli istituti contrattuali

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

#### a) Fondo ex art. 121 CCNL 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;

#### b) Fondo ex art. 119 CCNL euro 243.618,59 al lordo del carico ente

- In applicazione dell'art. 120 comma 1, del CCNL 18.01.2024 questa amministrazione rende disponibili per la contrattazione integrativa del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari per l'anno 2024 risorse stabili pari ad euro **170.166,16** al lordo degli oneri a carico dell'ente, cui vanno sottratte le risorse già destinate nell'anno 2023 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 all'indennità di posizione organizzativa, a seguito degli incarichi conferiti al personale dell'Area Funzionari, ai sensi dell'art. 87 CCNL 18.01.2024, pari ad euro **97.716,00**.
- Le parti danno atto che l'ammontare delle risorse variabili imputate per l'anno 2024 al fondo è pari ad euro **73.452,43** al lordo degli oneri a carico dell'ente e concordano di distribuire le stesse, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 120, comma 3, CCNL 18.01.2024, 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.
- Le parti concordano, inoltre, di destinare 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 esposto, le parti concordano di ripartire il fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 per l'anno 2024 come segue:
- Destinazioni sottratte alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 120, comma 3 CCNL 18.01.2024:
    - Indennità accessoria mensile euro 30.000,00
    - Indennità di Posizione organizzativa euro 97.716,00
  - Destinazioni definite con il presente accordo:
    - Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta (art. 120, co. 2, lett. a) euro 38.000,00
    - Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa (art. 120, co. 2, lett. b) euro 30.000,00
    - Indennità correlata alle condizioni di lavoro del personale (art. 120, co. 2, lett. c) euro 5.000,00
    - Indennità U.O. euro 4.102,64
    - Indennità di posizione organizzativa (art. 120, co. 2, lett. f) euro 4.833,79
    - Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 120, co. 2, lett. e) euro 33.966,16.

Ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta, alla performance organizzativa e all'indennità correlata alle condizioni di lavoro del personale viene destinata la parte prevalente di cui all'art. 119, comma 2 con esclusione delle lettere c), f) e almeno il 30% delle stesse, specificamente, ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta.

## 5. Modalità di distribuzione delle risorse

### I. Personale dell'Area Elevate Professionalità

#### Retribuzione di risultato

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 di seguito indicati:



Personale dell'Area EP responsabile di struttura:

- a) Valutazione performance organizzativa (risultati raggiunti dalla struttura):
- raggiungimento obiettivi assegnati max 50 su 100
  - contributo alla performance di Ateneo max 10 su 100;
- b) Valutazione dei comportamenti organizzativi max 40 su 100.

Personale dell'Area EP non responsabile di struttura:

- a) Valutazione performance organizzativa (risultati raggiunti):
- raggiungimento obiettivi individuali assegnati max 45 su 100
  - contributo alla performance di Ateneo max 15 su 100
- b) Valutazione dei comportamenti organizzativi max 40 su 100.

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.

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

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.

Per gli incarichi attribuiti ad interim (art. 88 comma 10 CCNL 18.01.2024), lo svolgimento dei medesimi viene retribuito 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.

## **II. Personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari**



### **a) Indennità accessoria mensile**

A tutto il personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari 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.

Tale indennità, confermata per un importo totale pari ad euro 30.000,00, come previsto dall'art. 120, comma 5 del CCNL 18.01.2024, viene erogata per dodici mensilità a decorrere dal 01.01.2024 al 31.12.2024, decurtata in caso di sciopero e liquidata nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 6 del presente accordo.

### **b) Indennità di posizione organizzativa e indennità di specifiche responsabilità**

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

Nell'ambito dell'art. 87, comma 1 del CCNL 18.01.2024 rientrano i Servizi, le Unità di Missione, le Unità Specialistiche, nonché le Segreterie di dipartimenti e di centri, la cui responsabilità è attribuita a personale dell'Area Funzionari.

Agli incarichi sopra indicati viene attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa, come di seguito indicato:

- euro **2.800,00** lordo dipendente per i Servizi, per le Unità di Missione e per le Segreterie di dipartimento e di centro, qualora la responsabilità di segretario venga attribuita a personale dell'Area Funzionari, di cui 1/3 corrisposto a seguito di valutazione degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance di Ateneo, nonché di valutazione dei comportamenti organizzativi;
- euro **1.033,00** lordo dipendente per le Unità Specialistiche, di cui 1/3 corrisposto a seguito di valutazione degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance di Ateneo, nonché di valutazione dei comportamenti organizzativi.

Ai sensi dell'art. 92, comma 8, gli incarichi di Responsabile di Unità Operativa, attribuiti a personale dell'Area degli Operatori e dell'Area dei Collaboratori, continuano ad essere retribuiti sulla base dell'indennità definita in applicazione del precedente CCNL.

A fronte dei compiti affidati, viene attribuita ai Responsabili delle Unità Operative un'indennità accessoria, pari ad euro **650,00** lordo dipendente, di cui 1/3 corrisposto a seguito della valutazione degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance di Ateneo, nonché di valutazione dei comportamenti organizzativi.

La percentuale pari ad 1/3 dell'indennità di posizione organizzativa e ad 1/3 dell'indennità di responsabilità di Unità Operativa sarà corrisposta al personale con incarico dell'Area Funzionari e al personale con incarico delle Aree Operatori e Collaboratori che consegnerà una valutazione finale complessiva positiva, secondo quanto indicato al 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 attribuiti i pesi di seguito indicati:

#### **a) Valutazione performance organizzativa (risultati raggiunti dalla struttura):**

- raggiungimento obiettivi assegnati max 50 su 100



- contributo alla performance di Ateneo max 10 su 100;
- b) Valutazione dei comportamenti organizzativi max 40 su 100

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.

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

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 ad interim attribuiti 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.

### **c) 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;
- per euro 30.000,00 lordo carico ente ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa.

Con riferimento ai trattamenti economici sopra indicati, 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 ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta pari ad euro 38.000,00 lordo carico ente viene attribuito a tutto il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari.

In particolare:



- l'importo viene suddiviso tra gli aventi diritto (il numero degli aventi diritto viene riproporzionato per le cessazioni o le assunzioni nel corso dell'anno e tenendo conto delle disposizioni previste dall'art. 6) in base alla valutazione conseguita da ciascuna unità di personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, nonché alle giornate di effettivo servizio.
- La valutazione dei comportamenti organizzativi si svolge secondo quanto indicato al punto 5.5, lett. b) "Valutazione dei comportamenti organizzativi" 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.
- Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 18.01.2024 al personale che nel corrente anno 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).  
Ai fini della liquidazione della sopra indicata maggiorazione viene stilata una graduatoria sulla base dei criteri di seguito indicati:
  - aver riportato una valutazione pari a 100 nell'ultimo triennio;
  - numero presenze in servizio (qualora il criterio precedente non soddisfi il rispetto del numero di dipendenti individuato in applicazione della percentuale del 15% con valutazione uguale a 100).

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

B) La quota destinata alla performance organizzativa, pari ad euro 30.000,00 lordo carico ente viene attribuita a ciascuna struttura in base alla valutazione effettuata dal Direttore Generale sui risultati raggiunti dalla struttura (raggiungimento obiettivi assegnati e contributo alla performance di Ateneo). I compensi vengono distribuiti in uguale misura al personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari afferente a ciascuna struttura in base alle giornate di effettivo servizio di ciascun dipendente. In particolare:

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



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

Tale istituto è previsto per remunerare alcune tipologie di attività correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità. 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) 8 punti lavoro svolto dopo le ore 21:00 e per almeno 60 minuti (concerti, manifestazioni, ecc.)
3. Lavoro disagiato con valorizzazione dopo le ore 21.00	euro 10,00 l. c.e. per ciascuna presenza oltre le ore 21.00
4. Maneggio di denaro	Budget alla struttura (400,00 euro l. c.e.)
5. Indennità agli autisti	Compenso forfetario mensile: euro 170,00 l. d.
6. Reperibilità	Budget alla struttura (150,00 euro l. c.e.) 50,00 euro ad intervento documentato per un massimo di 3 interventi
7. Indennità per centralinista non vedente	Compenso determinato in base alla normativa

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

L'importo dell'indennità, ad esclusione di quella di cui ai punti 3, 4, 5, 6, 7 sarà determinato calcolando il punteggio conseguito da ciascun dipendente sulla base delle giornate effettivamente lavorate nell'anno 2024.

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 Didattica e Segreteria Studenti Corsi di Laurea* (1,5 punti), *al Servizio Didattica e Segreteria Studenti Corsi di Lingua e Cultura italiana* (1,5 punti), *al Servizio Orientamento* (1,5 punti), *al Servizio Biblioteca per attività di front-office prestata nell'ambito delle turnazioni di chiusura della biblioteca stessa* (1 punto), *al Servizio Segreteria D.G. e Protocollo che svolge attività presso l'ufficio protocollo per le giornate di attività prestate a favore dell'utenza esterna* (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 dell'Area Servizi Generali e Contratti;
5. *personale con mansioni di autista;*
6. *personale dell'Area Servizi Informativi e Supporto Tecnico* individuato dal Responsabile dell'Area in base alla reperibilità effettuata che deve essere debitamente documentata;
7. *personale con mansione di centralinista non vedente.*

### **III. Personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità**

#### **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 dei "differenziali stipendiali" di seguito indicati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari:
  - n. 6 "differenziali stipendiali" al personale dell'Area Operatori;
  - n. 9 "differenziali stipendiali" al personale dell'Area Collaboratori;
  - n. 3 "differenziali stipendiali" al personale dell'Area Funzionari.

Le progressioni economiche all'interno delle Aree 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. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che alla data del 31.12.2023 non abbiano beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione nell'Area di appartenenza.

I criteri di selezione sono indicati nell'Allegato A al presente accordo.

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.

A seguito di costituzione e certificazione dei fondi ex art. 119 e 121 CCNL 18.01.2024 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, ferma restando la disponibilità di pertinenti risorse nell'ambito dei fondi sopra indicati.

### **6. Disposizioni di dettaglio sull'erogazione del trattamento accessorio 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 delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, l'indennità verrà corrisposta in proporzione alla percentuale oraria effettuata;
2. relativamente ai "Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e alla performance organizzativa", nonché alle "Indennità correlate alle condizioni di lavoro" (ad esclusione dei compensi di cui ai punti 3, 4, 5, 6 e 7) le relative indennità verranno corrisposte in proporzione alla percentuale oraria effettuata limitatamente al personale in regime di part-time orizzontale;
3. verranno corrisposte integralmente l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione e risultato.

Per il personale dell'Area Funzionari con incarico di responsabile di Servizio, di Unità di Missione, di Segretario di dipartimento o di centro, destinatario di più di una indennità, ad eccezione dell'indennità mensile, quella/e di importo minore saranno ridotte del 20%. Per il personale dell'Area Funzionari con incarico di responsabile di U.S. destinatario di più di una indennità, ad eccezione dell'indennità mensile, quella/e di importo minore saranno ridotte del 5%.

Le parti concordano, in aggiunta a quanto previsto nell'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità per l'anno 2024, sottoscritta in data 6 novembre 2024, di destinare gli eventuali risparmi che dovessero essere accertati in esito all'applicazione dell'istituto dell'Indennità di posizione organizzativa e dell'Indennità U.O. all'indennità correlata alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari.

Tale clausola è subordinata alla ulteriore approvazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e del Consiglio di Amministrazione.



Università  
per Stranieri  
di Perugia

La delegazione datoriale:

Il Rettore  
prof. Valerio De Cesaris

.....Firmato.....

Il Direttore Generale  
dott. Giuliano De Stefani

.....Firmato.....

Le Organizzazioni Sindacali sigg.ri:

CISL FSUR:

Letizia Pietrolata .....

FED. GILDA UNAMS:

Lorenzo Bocciolesi .....Firmato.....

FLC-CGIL:

Maira Rosi .....Firmato.....

SNALS Confsal:

Antonello Belli .....Firmato.....

ANIEF:

Alessandro Chinazzi .....Firmato.....

I Rappresentanti RSU sigg.ri:

Marina Mancinotti .....

Catia Marcantonini .....Firmato.....

Francesco Scolastra .....Firmato.....



**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DI CUI ALL'ART. 86  
C.C.N.L. 2019/2021 PER L'ANNO 2024 E L'ANNO 2025**

**Riferimenti normativi**

- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- C.C.N.L. Comparto Istruzione e Ricerca 2019/2021 sottoscritto il 18/01/2024, in particolare l'art. 81, commi 1 e 2 e l'art. 86.

**Destinatari/Requisiti**

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che:

- 1) sono in servizio a tempo indeterminato presso l'Università per Stranieri di Perugia, nella medesima Area o corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione per la quale si intende concorrere, alla data del 01 gennaio dell'anno di riferimento (data del 01/01/2024 per le PEO anno 2024 e data del 01/01/2025 per le PEO anno 2025);
- 2) alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento non hanno beneficiato di alcuna progressione economica **negli ultimi tre anni**. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione del personale;
- 3) non abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare) comma 3, lett. g) CCNL 18.01.2024 al rimprovero scritto. In conformità con quanto espresso dall'ARAN con Parere Università 024 del 16/09/2010 e Orientamento Istruzione e ricerca CIRU2 del 30/09/2020, il calcolo del biennio di interesse deve essere effettuato con riferimento alla data di indizione della selezione PEO.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse decentrate di cui all'art. 119 e all'art. 121 del CCNL 2019/2021 previste per la copertura finanziaria degli stessi; non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Per la definizione della graduatoria si considera una platea unica nell'ambito delle aree dei Funzionari, dei Collaboratori e degli Operatori e una platea per l'area delle Elevate Professionalità.

La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.



### **Criteri di selezione**

I differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione;
- b) esperienza professionale maturata;
- c) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi dal dipendente.

Per l'anno 2024 e anno 2025 è stabilita la seguente ponderazione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:

<b>Indicatori 2025</b>	<b>Peso</b>	<b>Punteggio massimo</b>
A. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'area di appartenenza/corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione	55%	55 punti
B. Esperienza professionale maturata	40%	40 punti
C. Formazione	5%	5 punti
TOTALE	100%	100 punti
Eventuale punteggio aggiuntivo		<i>Vedi paragrafo</i>

#### **A) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'Area di appartenenza/corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione**

La rilevazione dell'indicatore sarà effettuata d'ufficio con riferimento alla valutazione individuale riportata negli anni 2021-2023 per le PEO 2024 e negli anni 2022-2024 per le PEO 2025, secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo, con valore riproporzionato rispetto al massimale previsto.

#### **B) Esperienza professionale maturata**

In tale voce viene valutata l'anzianità di servizio dall'ultima progressione. L'Amministrazione procederà alla rilevazione d'ufficio dell'anzianità di servizio nella Area di appartenenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.



Per il solo personale assunto a tempo indeterminato che non ha beneficiato di alcuna progressione, saranno considerati anche i periodi prestati precedentemente presso l'Ateneo con contratto di lavoro a tempo determinato nella medesima Area e settore di inquadramento ai sensi dell'art. 105, comma 7, del CCNL 18.01.2024.

L'anzianità di servizio sarà calcolata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.

Il punteggio sarà attribuito in corrispondenza degli anni di anzianità nell'Area di appartenenza/categoria secondo i seguenti parametri:

CATEGORIA/AREA	ANNI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
B – C - D – EP  Area degli Operatori Area dei Collaboratori Area dei Funzionari Area delle Elevate Professionalità	3 anni	5 punti
	4 anni	10 punti
	5 anni	15 punti
	6 anni	20 punti
	7 anni	25 punti
	8 anni	30 punti
	9 anni	35 punti
	=>10 anni	40 punti
	<b>PUNTEGGIO MASSIMO DELL'INDICATORE</b>	<b>40 punti</b>

### C) Formazione

Con tale indicatore si prenderà in considerazione la partecipazione del dipendente, a corsi di formazione, seminari e giornate di studio, pertinenti l'attività lavorativa, negli ultimi tre anni rispetto al 1° gennaio dell'anno di riferimento (nel periodo 2021-2023 per le PEO 2024 e nel periodo 2022-2024 per le PEO 2025) oppure dalla data dell'assunzione per chi non è mai stato destinatario di PEO.

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



Ad ogni corso viene assegnato il punteggio come di seguito indicato:

<b>Categoria Area di appartenenza</b>	<b>Corsi di formazione con esame finale</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>
B - C - D - EP Area degli Operatori Area dei Collaboratori Area dei Funzionari Area delle Elevate Professionalità	1,25 punti per ogni corso	5 punti

<b>Categoria Area di appartenenza</b>	<b>Corsi di formazione senza esame finale</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>
B - C - D - EP Area degli Operatori Area dei Collaboratori Area dei Funzionari Area delle Elevate Professionalità	1 punto per ogni corso	5 punti

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

### **Punteggio aggiuntivo**

Al personale che non ha beneficiato di progressioni economiche nell'Area professionale di riferimento **da 10 o più anni** ( $\geq 10$  anni) è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti b) e c) della tabella degli indicatori (Il punteggio aggiuntivo massimo attribuibile è pari a 1,35).

### **Criteri di priorità**

A parità di punteggio nella graduatoria verrà data la precedenza al dipendente più anziano d'età.