



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI ED ELEVATE PROFESSIONALITÀ - ANNO 2025

Il giorno 20 novembre 2025, 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 2025.

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) di questo Ateneo – aggiornamento settembre 2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24.09.2025 su parere vincolante positivo espresso dal Nucleo di Valutazione in data 17 settembre 2025;
- Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2025-2027 approvato nel testo aggiornato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 27 e 28 gennaio 2025;
- Vista la richiesta di asseverazione formulata al Collegio dei Revisori dei Conti con relazione prot. 23714 del 28.10.2025 ai fini dell'incremento dei fondi per il trattamento accessorio ex art. 119 (Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari) ed ex art. 121 (Area EP) del CCNL 18.01.2024, come previsto dall'art. 1, comma 832 della legge 30.12.2024, n. 207, in applicazione della circolare MEF n. 8 del 07.04.2025 e a seguito di indicazioni fornite dal MUR con nota prot. 12592 del 21.10.2025;
- Vista la relazione tecnico-finanziaria del 28.10.2025 relativa alla costituzione del fondo di contrattazione integrativa per il personale dell'Area EP (art. 121 del CCNL 2019-2021), anno 2025;



- Vista la relazione tecnico-finanziaria del 29.10.2025 relativa alla costituzione del fondo di contrattazione integrativa per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (art. 119 del CCNL 2019-2021), anno 2025;
- Visto il verbale n. 6 del 30 ottobre 2025 con cui il Collegio dei Revisori dei Conti:
 - in merito al giudizio di asseverazione ai fini dell'incremento dei fondi per il trattamento accessorio:
 - ✓ considera che l'utilizzo di 0,27 punto organico per l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio, ai sensi dell'art. 1, comma 832, della legge 207/2024 assume valore definitivo in quanto risulta speso e che l'incremento dei fondi risulterà, di conseguenza, a tempo indeterminato tra le risorse stabili dell'Amministrazione per i futuri contratti integrativi;
 - ✓ considera che il valore del punto organico comprende gli oneri fiscali e contributivi a carico dell'Amministrazione, e che pertanto l'incremento del fondo accessorio dovrà avvenire avendo cura di accantonare, a valere sulle medesime risorse, la quota destinata alla copertura degli oneri riflessi a carico dell'Ateneo;
 - ✓ verifica la correttezza dei calcoli sui limiti di utilizzo (entro il 10% dei fondi contrattuali 2016) dei risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente in materia di turn over come specificate nel D.M. n. 719 del 09/10/2025 (pubblicato il 24/10/2025);
 - ✓ rileva che la rinuncia definitiva a n. 0,27 punti organico dei 2,90 assegnati dal MUR per l'anno 2025 a favore dei fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico e amministrativo è subordinata all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.
 - certifica che la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa da destinare al personale dipendente delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (Art. 119 CCNL 18.01.2024) e al personale dell'Area EP (Art. 121 CCNL 18.01.2024) per l'anno 2025 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2025 ed è subordinata alla ratifica, da parte del Consiglio di Amministrazione, del decreto rettorale n. rep. 552 del 29 ottobre 2025, nonché all'approvazione nel Consiglio di Amministrazione stesso della rinuncia definitiva a n. 0,27 punti organico dei 2,90 assegnati dal MUR, a favore dei fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico e amministrativo;
- Accertata la necessità di determinare per l'anno 2025 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 2025 sottoscritto il 22 novembre 2024 (ipotesi definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 6 novembre 2024);
- Vista l'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità - anno 2025, sottoscritta dalle parti in data 6 novembre 2025;
- Visto il verbale n. 7 in data 6 novembre 2025 con cui il Collegio dei Revisori dei Conti, adempiendo a quanto previsto dall'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001, nonché dall'art. 8 del



CCNL 18.01.2024, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2025, a condizione che il Consiglio di Amministrazione proceda alla rinuncia definitiva a n. 0,27 punti organico dei 2,90 assegnati dal MUR a favore dei fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico e amministrativo e alla ratifica del Decreto Rettorale n. rep. 552 del 29 ottobre 2025 di variazione al bilancio per far fronte all'incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo (art. 119 CCNL) a valere sui punti organico ordinari, così come previsto dall'art. 1 c. 832 della legge 207/2024,

- Vista la deliberazione n. 203/2025 del 19 novembre 2025 con cui il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, ratificato il Decreto Rettorale n. rep. 552 del 29 ottobre 2025;
- Vista la deliberazione n. 206/2025 del 19 novembre 2025 con cui il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro:
 - ✓ approvato l'utilizzo di n. 0,29 punti organico a valere sulle risorse assunzionali assegnati all'Ateneo con i "Piani Straordinari Reclutamento Personale Universitario 2022-2026" (ex art. 1 comma 297, legg. A) Legge 234/2021) di cui al Decreto Ministeriale n.445 del 6 maggio 2022 e al Decreto Ministeriale n. 795 del 26 giugno 2023 e come ripartite dal Consiglio di Amministrazione con deliberazioni n.3/2023 del 31 gennaio 2023 e n. 89/2024 del 24 aprile 2024; segnatamente:
 - 0,10 punti organico a valere sui punti del DM n. 445/2022 assegnati al Rettore – Amministrazione centrale
 - 0,19 punti organico a valere sui punti del DM n. 795/2023 assegnati al Rettore – Amministrazione centraleper l'incremento, pari a 32.490,00 euro, delle risorse variabili del fondo per il trattamento accessorio ex art. 119 del CCNL 18/01/2024 per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - anno 2025;
 - ✓ approvato l'utilizzo di n. 0,27 punti organico del personale tecnico amministrativo a valere sui 2,90 punti organico del contingente assunzionale assegnato all'Ateneo con Decreto Ministeriale n. 719 del 9 ottobre 2025 per l'incremento delle risorse fisse dei fondi trattamento accessorio anno 2025, ai sensi dell'art. 1, comma 832, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 e della circolare del 07 aprile 2025, n. 8 del MEF, per un importo non superiore al 10% del valore dei fondi ex artt. 119 e 121 CCNL 18.01.2024 determinato per l'anno 2016 e segnatamente:
 - euro 8.981,91 per il fondo per il trattamento accessorio ex art. 121 del CCNL 18/01/2024 (fondo dell'Area delle Elevate Professionalità);
 - euro 23.369,79 per il fondo per il trattamento accessorio ex art. 119 del CCNL 18/01/2024 (fondo delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari);
 - ✓ autorizzato, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 18.01.2024, la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo relativo alla corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità per l'anno 2025, così come risultante nel testo dell'ipotesi sottoscritta in data 6 novembre 2025;



- **Parte pubblica:**

prof. Rolando MARINI
dott. Luigi BOTTEGHI

- **Organizzazioni sindacali:**

dott.ssa Letizia PIETROLATA
sig. Lorenzo BOCCIOLESI
dott.ssa Moira ROSI
dott. Antonello BELLI
dott. Alessandro CHINAZZI

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

dott.ssa Laura LO FORTE
dott.ssa M. Valentina MARASCO
sig.ra Catia MARCANTONINI

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), i), l), r).

Il presente accordo ha durata annuale, con decorrenza dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 e si applica a tutto il personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, e Funzionari e dell'Area 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 2025

a) Fondo ex art. 121 C.C.N.L. 18.01.2024 per l'anno 2025

Il fondo ex art. 121 CCNL 18.01.2024 per l'anno 2025 ammonta ad euro 98.069,43, inclusi gli oneri a carico dell'Ente, di cui euro 80.562,89 quali risorse stabili ed euro 17.506,54 quali risorse variabili.

b) Fondo ex art. 119 C.C.N.L. 18.01.2024 per l'anno 2025

Il fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 per l'anno 2025 ammonta ad euro 314.624,80 inclusi gli oneri a carico dell'Ente, di cui euro 237.370,79 quali risorse stabili ed euro 77.254,01 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 98.069,43 al lordo del carico ente, di cui:

- euro **72.467,47** (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di posizione del personale dell'Area EP;
- euro **21.740,24** (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di risultato del personale sopra indicato con responsabilità gestionali;
- euro **3.861,72** (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 314.624,80 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 2025 risorse stabili pari ad euro **237.370,79** al lordo degli oneri a carico dell'ente, cui vanno sottratte le risorse già destinate nell'anno 2024 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 **102.549,79**.
- Le parti danno atto che l'ammontare delle risorse variabili imputate per l'anno 2025 al fondo è pari ad euro 77.254,01 al lordo degli oneri a carico dell'ente cui si aggiungono euro 50.170,79 al lordo degli oneri a carico dell'ente di risorse fisse, per un totale di euro 127.424,80 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 - performance individuale: euro **41.000,00**;
 - b) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa (risultato raggiunto dalla struttura: obiettivi più attività svolta): euro **33.000,00**;
 - 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 **6.500,00**;
 - d) misure di welfare integrativo in favore del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: euro **46.924,80**;
- Sulla base di quanto sopra esposto, le parti concordano di ripartire il fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 per l'anno 2025 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 102.549,79
 - Destinazioni definite con il presente accordo:



- | | |
|--|-----------------|
| ➤ Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta (art. 120, co. 2, lett. a) | euro 41.000,00 |
| ➤ Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa (art. 120, co. 2, lett. b) | euro 33.000,00 |
| ➤ Indennità correlata alle condizioni di lavoro del personale (art. 120, co. 2, lett. c) | euro 6.500,00 |
| ➤ Indennità U.O. (art. 120, co. 2, lett. d) | euro 3.450,20 |
| ➤ Indennità di posizione organizzativa (art. 120, co. 2, lett. f) | euro 6.000,01 |
| ➤ Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 120, co. 2, lett. e) | euro 45.200,00 |
| ➤ Misure di welfare integrativo (art. 120, co. 2, lett. g) | euro 46.924,80. |

Ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta, alla performance organizzativa, all'indennità correlata alle condizioni di lavoro del personale e alle misure di welfare integrativo viene destinata la parte prevalente delle risorse 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 EP

Retribuzione di risultato

Per l'anno 2025 la retribuzione di risultato eventualmente spettante viene attribuita al personale dell'Area EP in applicazione del punto 5.4 del SMVP di Ateneo, aggiornamento settembre 2025, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2025, sulla base dei seguenti due ambiti distinti e integrati di valutazione, attraverso l'attribuzione di punteggi fino ad un massimo complessivo di 100 punti, come di seguito indicato:

Personale dell'Area EP responsabile di struttura:

- | | |
|---|----------------|
| – <i>Ambito a)</i> - Valutazione performance organizzativa: | |
| • raggiungimento degli obiettivi assegnati | max 50 su 100 |
| • contributo alla performance generale di Ateneo | max 10 su 100 |
| – <i>Ambito b)</i> - Valutazione performance individuale | max 40 su 100. |

Personale dell'Area EP non responsabile di struttura:

- | | |
|--|----------------|
| – <i>Ambito a)</i> - Valutazione performance organizzativa: | |
| • raggiungimento degli obiettivi assegnati (obiettivi individuali) | max 45 su 100 |
| • contributo alla performance generale di Ateneo | max 15 su 100 |
| – <i>Ambito b)</i> - Valutazione performance individuale | max 40 su 100. |

Per il personale dell'Area EP responsabile di struttura e non responsabile di struttura, relativamente alla Valutazione performance organizzativa (Risultati raggiunti dalla struttura), il "Contributo alla performance generale di Ateneo" viene valutato in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale, che per il corrente anno sono individuati nei tre 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 (ambito a + ambito 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 uno degli ambiti 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 viene 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 10% del valore economico di posizione relativo all'incarico conferito ad interim, rapportato al periodo di espletamento.

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 pari al 60% del punteggio massimo previsto nel SMVP per la valutazione della performance individuale su cui viene calcolato il premio, rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizio.

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 01.01.2025 al 31.12.2025, 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 incarichi di U.O.

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



Distintamente:

- le Aree sono le strutture con il maggiore grado di complessità, responsabilità e autonomia gestionale. Nel rispetto e nei limiti delle funzioni contrattualmente attribuite al personale tecnico-amministrativo, le Aree sono dirette, di norma, da personale dell'Area Elevate Professionalità (EP)
- I Servizi possono essere in staff al Direttore Generale o rappresentare articolazioni delle Aree. Il grado di complessità, responsabilità e autonomia può variare a seconda della tipologia di attività svolta che può richiedere lo svolgimento delle relative funzioni da personale dell'Area Funzionari o dell'Area EP.

I Servizi si dividono in due tipologie:

- Servizi a natura prevalentemente professionale che implicano particolari specializzazioni in ambito amministrativo e tecnico e che non prevedono necessariamente il coordinamento di risorse umane;
- Servizi a natura prevalentemente gestionale che prevedono il coordinamento di un complesso di risorse, ivi comprese quelle umane.
- Le Unità di Missione (in seguito U.M.) sono strutture la cui responsabilità può essere attribuita a personale dell'Area Funzionari o dell'Area EP. Esse sono destinate a seguire specifici progetti di significativa rilevanza per l'Ateneo e hanno il compito precipuo di garantire la corretta e puntuale realizzazione degli obiettivi progettuali. Sono strutture a tempo attivate con apposito atto di organizzazione e disattivate non appena le attività progettuali sono esaurite.
- Le segreterie amministrative dei Dipartimenti e dei Centri hanno il compito di supportare da un punto di vista gestionale le attività didattico-scientifiche e organizzative che si svolgono nei Dipartimenti e nei Centri. La responsabilità delle segreterie amministrative è affidata a personale dell'Area Funzionari o dell'Area EP, che esercita il proprio ruolo negli ambiti previsti dall'area di appartenenza.

Ai sensi dell'art. 92, comma 8 del CCNL 18.01.2024 per l'anno 2025 sono confermati i quattro incarichi di Unità Operativa già in essere al 31.12.2024, nelle more della definizione in sede di contrattazione integrativa della nuova disciplina di cui all'art. 117.

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

Agli incarichi sopra indicati, che permangono in continuità rispetto agli accordi precedentemente assunti, nelle more della riorganizzazione e dell'applicazione della conseguente pesatura delle responsabilità, resta confermata per l'anno 2025 una specifica indennità di posizione organizzativa, come di seguito indicato:

- euro **2.800,00** lordo dipendente per i Servizi a natura prevalentemente gestionale, 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 generale di Ateneo, nonché di valutazione della performance individuale;



- euro **1.033,00** lordo dipendente per i Servizi a natura prevalentemente professionale, di cui 1/3 corrisposto a seguito di valutazione degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance generale di Ateneo, nonché di valutazione della performance individuale.

Ai sensi dell'art. 92, comma 8, gli incarichi di Unità Operativa, attribuiti a personale dell'Area dei Collaboratori, continuano ad essere retribuiti, a fronte dei compiti affidati, con un'indennità accessoria, pari ad euro **650,00** lordo dipendente.

La percentuale pari ad 1/3 dell'indennità di posizione organizzativa sarà corrisposta al personale con incarico dell'Area Funzionari che conseguirà una valutazione finale complessiva positiva, secondo quanto indicato al punto 5.4 del SMVP di Ateneo - aggiornamento settembre 2025 - approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2025, sulla base dei seguenti due ambiti distinti e integrati di valutazione, attraverso l'attribuzione di punteggi fino ad un massimo complessivo di 100 punti, come di seguito indicato:

Personale dell'Area Funzionari responsabile di struttura:

- *Ambito a)* - Valutazione performance organizzativa:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati max 50 su 100
 - contributo alla performance generale di Ateneo max 10 su 100
- *Ambito b)* - Valutazione della performance individuale max 40 su 100.

Il "Contributo alla performance generale di Ateneo" viene valutato in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale, che per il corrente anno sono individuati nei tre 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 (ambito a + ambito 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 uno degli ambiti non sia inferiore al 40% del massimo attribuibile.

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

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.



c) Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta (performance individuale) e alla performance organizzativa

L'importo totale per l'anno 2025, pari ad euro 74.000,00 lordo carico ente, viene destinato:

- per euro 41.000,00 lordo carico ente ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta;
- per euro 33.000,00 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/paternità 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 41.000,00 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 della performance individuale si svolge secondo quanto indicato ai punti 5.4, ambito b) e 5.6 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 pari al 60% del punteggio massimo previsto al punto 5.4 del SMVP per la valutazione della performance individuale 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 consegue 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 85,00 lordo dipendente (euro 112,79 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.

Si applicano gli stessi criteri al personale PTA a tempo determinato, per il quale il periodo minimo per accedere alla procedura di valutazione è fissato in 6 mesi rispetto al totale del periodo contrattuale.

B) La quota destinata alla performance organizzativa, pari ad euro 33.000,00 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 generale di Ateneo). I compensi vengono distribuiti in uguale misura al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e 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 generale di Ateneo della struttura amm.va di appartenenza (vedi punto 5.4, ambito a) "Valutazione performance organizzativa" e punto 5.5 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.d. per ciascuna presenza oltre le ore 21.00
4. Gestione di denaro e valori	Budget alla struttura economale (500,00 euro l.d.)
5. Indennità agli autisti	Compenso forfetario mensile: euro 170,00 l. d.
6. Indennità di pronto intervento tecnico ed informatico	Se svolto da remoto: 20,00 euro l.d. Se rientro in sede: 35,00 euro l.d.



	Se in giornata di chiusura Ateneo: 50 euro I.d. Per un massimo di 3 interventi ad unità di personale l'anno
--	---

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, sarà determinato calcolando il punteggio conseguito da ciascun dipendente sulla base delle giornate effettivamente lavorate nell'anno 2025.

L'indennità da corrispondere mensilmente agli autisti, qualora nel mese si verifichino 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* attestata dal Responsabile del Servizio (1 punto), *al Servizio Segreteria D.G. e Protocollo* che svolge attività presso l'ufficio protocollo (1 punto);
2. *personale ausiliario adibito alle portinerie e personale che svolge turnazioni;*
3. *personale che svolge orari disagiati;*
4. *personale con funzioni di gestione di denaro e valori (Economo);*
5. *personale con mansioni di autista;*
6. *personale dell'Area Servizi Informativi e Supporto Tecnico e dell'Area Servizi Generali e Contratti* individuato dai Responsabili di Area in base alla reperibilità effettuata che deve essere debitamente documentata.

e) Misure di welfare integrativo in favore del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Ai sensi dell'art. 120, comma 2, lett. g) del CCNL 2019-2021, questa Amministrazione destina euro 46.924,80 del Fondo risorse decentrate del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari a misure di welfare integrativo in favore del personale delle Aree sopra indicate, ai sensi dell'art. 110 del citato CCNL.

L'importo di euro 46.924,80 viene attribuito quale rimborso erogabile dal datore di lavoro ai lavoratori per le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale in relazione al periodo d'imposta 2025 in applicazione dell'art. 1, commi 390 e 391, della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 secondo cui:

- "390. Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000,00 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione



dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale. Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000,00 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

- 391. Il limite di cui al comma 390, secondo periodo, si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli”.

I criteri di erogazione delle risorse finalizzate al rimborso dei pagamenti delle utenze domestiche a favore del personale tecnico amministrativo dell'Area Operatori, Collaboratori e Funzionari sono indicati nell'allegato A al presente accordo.

III. Personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e dell'Area EP

Progressioni economiche all'interno delle Aree

All'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree sono imputati per l'anno 2025:

- euro 3.861,72 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per l'attribuzione di n.1 “differenziale stipendiale” al personale dell'Area EP su un totale di unità aventi diritto pari a tre;
- euro 45.200,00 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. 13 “differenziali stipendiali” al personale dell'Area Collaboratori;
 - n. 5 “differenziali stipendiali” al personale dell'Area Funzionari

su un totale di unità aventi diritto pari a 49, così suddivisi: n. 13 operatori, n. 27 collaboratori e n. 9 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 2025. A detti meccanismi selettivi potranno partecipare i dipendenti che alla data del 31.12.2024 non abbiano beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione nell'Area di appartenenza.

I criteri di selezione sono indicati nell'Allegato B al presente accordo, già approvati dalle parti per le annualità 2024 e 2025 in data 22 novembre 2024, in sede di sottoscrizione dell'accordo integrativo relativo all'anno 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.

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 casi di seguito indicati:

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, compresa l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 CCNL 18.01.2024.

Quanto al personale in regime di tempo parziale:

1. relativamente all'istituto dell'indennità mensile, al personale part-time delle Aree Operatori, Collaboratori e 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 e 6) 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 a natura prevalentemente gestionale, di Segretario di dipartimento o di centro di Unità di Missione, 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 Servizio a natura prevalentemente professionale destinatario di più di una indennità, ad eccezione dell'indennità mensile, quella/e di importo minore saranno ridotte del 5%.



Università
per Stranieri
di Perugia

La delegazione datoriale:

Il Prorettore
Rolando Marini

..... firmato

Il Direttore Generale
Luigi Botteghi

..... firmato

Le Organizzazioni Sindacali:

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:

Laura Lo Forte firmato

Catia Marcantonini firmato

M. Valentina Marasco firmato



MISURE DI WELFARE INTEGRATIVO IN FAVORE DEL PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI PER L'ANNO 2025.

CRITERI

1. Campo di applicazione

L'Amministrazione intende attuare per l'anno 2025, quale forma di welfare integrativo il rimborso a favore dei dipendenti delle spese sostenute nel medesimo anno per le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale nei limiti delle risorse disponibili a tale scopo.

Il rimborso sopra indicato si applica a tutto il personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari dell'Università per Stranieri di Perugia in servizio alla data del 01/10/2025, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Le risorse destinate al rimborso delle utenze domestiche verranno assegnate fino a concorrenza dei seguenti importi *pro capite*:

- **euro 450,00** per i dipendenti che nel 2024 hanno percepito un reddito fino ad euro 24.999,00;
- **euro 410,00** per i dipendenti che nel 2024 hanno percepito un reddito compreso tra euro 25.000,00 ed euro 34.999,00;
- **euro 390,00** per i dipendenti che nel 2024 hanno percepito un reddito superiore ad euro 35.000,00.

Per "reddito" si intende il reddito da lavoro dipendente lordo, percepito dal/dalla dipendente nel corso del 2024 come risultante dalla Certificazione Unica (CU) 2025 rilasciata dall'Ateneo o da altro Ente di appartenenza.

Per i dipendenti assunti nel corso dell'anno 2024, si prenderà a riferimento la Certificazione Unica (CU) 2025 rilasciata dall'Amministrazione e gli importi sopra indicati, riferiti all'intero anno solare, saranno riproporzionati in base al periodo di effettivo servizio prestato presso l'Ateneo.

2. Criteri di rimborso

Il personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari dell'Università per Stranieri di Perugia in servizio alla data del 01/10/2025 con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato può richiedere il rimborso per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sostenute nel 2025, ai sensi dell'art. 1, commi 390 e 391, della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, secondo i seguenti criteri:

- ❖ viene riconosciuto il rimborso per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale relative all'abitazione principale del dipendente, intesa come luogo di residenza o domicilio del dipendente stesso agli atti dell'Amministrazione;
- ❖ le utenze domestiche devono essere intestate:
 - al/alla dipendente stesso/a;



- al coniuge o al figlio/a, legittimo, naturale riconosciuto, adottivo, affidatario o al parente o all'affine convivente con il dipendente, quindi rientrante nel nucleo familiare del dipendente stesso (genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorella);
 - al convivente rientrante nelle previsioni della L. 76/2016,
 - al locatore dell'immobile luogo di residenza o domicilio del dipendente, nel caso di contratto di locazione che preveda espressamente il riaddebito analitico delle fatture delle utenze domestiche, intestate al locatore, nei confronti del locatario.
- ❖ non è ammesso il rimborso per utenze relative a più di una unità abitativa;
 - ❖ il rimborso è riconosciuto per i consumi relativi all'anno 2025, rappresentati anche da più fatture, fino a concorrenza dell'importo massimo rimborsabile in relazione alle fasce di reddito sopra riportate come risultante dalla CU 2025;
 - ❖ la/e stessa/e fattura/e può/possono essere presentata/e, ai fini del rimborso, solo da un dipendente, anche nei casi in cui più aventi diritto facciano parte del medesimo nucleo familiare;
 - ❖ nell'istanza il/la dipendente dovrà dichiarare la presenza figli a carico nel nucleo familiare, con l'indicazione del codice fiscale del figlio/figli, ai fini dell'applicazione della previsione normativa di cui all'art. 1, commi 390 e 391, della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024;
 - ❖ è escluso dalla richiesta di rimborso il/la dipendente che alla data del 01/10/2025 risulta essere in aspettativa non retribuita, in aspettativa per dottorato di ricerca oppure in comando presso altra Pubblica Amministrazione.

3. Modalità di erogazione del rimborso

Per richiedere il rimborso delle spese delle utenze domestiche sostenute nell'anno 2025, il/la dipendente in servizio alla data del 01/10/2025 presenta all'Amministrazione apposita istanza allegando l'elenco delle fatture e la documentazione attestante l'avvenuto pagamento delle utenze domestiche. Nella stessa istanza il dipendente dovrà dichiarare che le spese relative alla/e fattura/e presentata/e non sono già state oggetto di rimborso, parziale o totale, non solo presso lo stesso datore di lavoro ma anche presso altri datori di lavoro, sia pubblici che privati o presso altri Enti erogatori di contributi.

Nel caso di coniugi o più familiari dipendenti dell'Università per Stranieri di Perugia, il rimborso delle utenze domestiche viene riconosciuto a ciascun dipendente purché le richieste abbiano ad oggetto fatture differenti.

L'istanza di rimborso e la documentazione giustificativa della spesa, rappresentata anche da più fatture, dovranno essere trasmesse dal dipendente entro dieci giorni dalla formale comunicazione dell'Amministrazione ai dipendenti.

Con riferimento alle fatture relative all'energia elettrica, non possono essere oggetto di rimborso l'importo del canone di abbonamento TV (cd. canone RAI) e le spese per eventuali allacci di utenze domestiche.

4. Economie del fondo

Nel caso in cui, all'esito dell'assegnazione dei rimborsi, risultino delle economie rispetto alla quota del Fondo destinato all'integrazione del welfare integrativo per l'anno in corso, tali somme residue saranno destinate a incrementare il Fondo welfare integrativo dell'anno successivo, dopo asseverazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.



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:

Indicatori 2025	Peso	Punteggio massimo
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
	PUNTEGGIO MASSIMO DELL'INDICATORE	40 punti

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:

Categoria Area di appartenenza	Corsi di formazione con esame finale	PUNTEGGIO MASSIMO
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

Categoria Area di appartenenza	Corsi di formazione senza esame finale	PUNTEGGIO MASSIMO
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** (≥ 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.