



1506
**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO**

Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)

Tel. +39 0722 3051

www.uniurb.it

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO *CARLO BO*

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CAT. B, C, D ANNO 2018

In data 17 giugno 2019, presso la sede dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, in Urbino, Via Valerio n. 9, a fronte dell'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 145/2019 del 31 maggio 2019 alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di cat. B, C, D - Anno 2018, viene sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo.

Il presente C.C.I. **recepisce integralmente l'ipotesi di accordo già sottoscritta dalle Parti il giorno 14 maggio 2019**, di seguito allegata.

Urbino, 17 giugno 2019

Le Delegatione trattanti dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, nelle persone

Per la Parte pubblica:

F.to Il Rettore – Prof. Vilberto Stocchi

F.to Il Direttore Generale – Dott. Alessandro Perfetto

Per la Parte sindacale:

Per la R.S.U

F.to Dott.ssa Daniela Capponi (Coordinatrice)

F.to Dott. Silvio Cecchini

F.to Dott.ssa Roberta Saltarelli

F.to Dott. Timothy Clifford Bloom

F.to Sig. Giuseppe Strapazzini

F.to Dott. Marco Pandolfi

Per la FLC/CGIL

F.to Dott.ssa Tuscia Sonzini

Per la CISL SCUOLA

F.to Dott. Joseph Gino Fontana

Per la SNALS CONFSAL

F.to Dott.ssa Alberta Maria Arosio

Per la F.G.U. Federazione GILDA UNAMS

F.to Dott. Corrado Saltarelli



ALLEGATO N. 1

“IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ARTT. 7 E 42, COMMA 3, C.C.N.L. – COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA – TRIENNIO 2016-2018 TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CAT. B, C, D ANNO 2018

In data 14 maggio 2019 presso la sede dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Via Valerio, 9 – Urbino,

TRA

la Delegazione di Parte pubblica, costituita dal Rettore e dal Direttore Generale

E

la Delegazione di Parte sindacale, composta dalla RSU e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria FLC/CGIL, CISL SCUOLA', SNALS/ CONFSAI e F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS

PREMESSO

- visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 16 ottobre 2008 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 ed al biennio economico 2006/2007;
- visto il CCNL relativo al personale del comparto Università sottoscritto in data 2 marzo 2009 relativo al biennio economico 2008/2009;
- visto il CCNL relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 19 aprile 2018 relativo al triennio giuridico ed economico 2016-2018, in particolare gli artt. 4,5,6,7,20, 42, 63 e 64;
- visto l'Accordo sottoscritto in data 26 ottobre 2004 per la corresponsione delle somme transitate sul fondo a seguito dell'applicazione dell'art. 73 del CCNL 1998/2001 approvato con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nn. 1123 e 1124 del 29 ottobre 2004;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 31 del 18 marzo 2005 di approvazione dell'Accordo sottoscritto in data 25 febbraio 2005;
- visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ed il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 come modificato da ultimo rispettivamente con il D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e con il D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017;
- visto il Contratto collettivo integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di cat. B, C e D - Anno 2017 sottoscritto in data 29 novembre 2017;
- vista l'Integrazione del suddetto Contratto collettivo integrativo sottoscritta in data 5 marzo 2018;
- acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 19 dicembre 2018 in merito alla costituzione del Fondo risorse decentrate (ex art. 63 CCNL 2016-2018) per il personale di categoria B, C e D, di cui all'art.63 del CCNL 19 aprile 2018 che, per l'anno 2018, è quantificato in € **848.849,14**;
- visto il Protocollo d'intesa sul lavoro straordinario sottoscritto in data 17 dicembre 2018;
- visto il Protocollo d'intesa per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del CCNL, siglato in data 18 marzo 2019;



- visto il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del C.C.N.L. - anno 2018, sottoscritto in data 29 aprile 2019;
- visto il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 3/2019 dell'8 maggio 2019 con il quale, tra l'altro, si rettificavano gli importi dei fondi certificati con verbale n. 10 del 19 dicembre 2018;
- viste le delibere del Senato Accademico n. 199/2014 del 18 novembre 2014 e del Consiglio di Amministrazione n. 265/2014 del 19 dicembre 2014 con le quali sono state approvate le linee guida per la riorganizzazione delle strutture Dipartimentali dell'Ateneo;
- vista la delibera n. 139/2015 del 29 maggio 2015, con cui il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato al Direttore Generale di procedere ad avviare il piano di revisione e di riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa centrale e dipartimentale di Ateneo;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 38 del 26 febbraio 2016, con la quale è stato ridefinito l'Organigramma dell'Amministrazione Centrale che sostituisce integralmente l'Organigramma d'Ateneo riportato nell'allegato n. 1 della predetta delibera del Consiglio di Amministrazione n.249/2012;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 26 gennaio 2018 di ratifica delle modifiche dell'Organigramma di Ateneo apportate con Disposizioni del Direttore Generale n. 550 del 20 dicembre 2017 e n. 556 del 22 dicembre 2017;
- visti i provvedimenti di riorganizzazione della struttura amministrativa nel frattempo intervenuti;
- visto il Piano Strategico d'Ateneo 2018-2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 22 del 23 febbraio 2018;
- visto il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione 2018-2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 5 del 26 gennaio 2018 adottato con Decreto Rettorale n. 50 del 31 gennaio 2018;
- visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP) ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 s.m.i., approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 37 del 23 febbraio 2018, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione di Ateneo/OIV, ed adottato con Decreto Rettorale n. 92 del 6 marzo 2018;
- visto il Piano Integrato 2018-2020 adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 14 del 12 aprile 2018 ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 96 del 27 aprile 2018;
- preso atto che l'art. 23, comma 4bis del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 introdotto dall'art. 1, comma 634 della Legge 205 del 27 dicembre 2017, richiamato dall'art. 63 comma 5 del CCNL 2016 - 2018, stabilisce in via sperimentale per il triennio 2018-2020 che la componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa possa essere incrementata in caso di rispetto di specifici parametri indicati in apposito DPCM;
- atteso che le suddette risorse variabili potranno essere quantificate e certificate solamente a seguito dell'emanazione del suddetto decreto attuativo;
- ritenuto opportuno, in assenza dell'emanazione dei relativi decreti attuativi, procedere alla sottoscrizione dell'ipotesi del CCI anno 2018 senza tener conto della sperimentazione del sopracitato art. 23;
- preso atto che l'art. 20 del CCNL 2016-2018 prevede che *"1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. 3. La contrattazione integrativa definisce altresì,*



preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”;

tenuto conto che la sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale è intervenuta in corso d’anno, si ritiene di rinviare al prossimo accordo l’attuazione delle previsioni contenute nell’art. 20 CCNL 2016-2018;

nelle more di un intervento ministeriale relativo all’applicazione del Decreto Legge n. 145 del 14 dicembre 2018 convertito in Legge n. 12 dell’11 febbraio 2019 recante “Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione” in materia di trattamento economico accessorio;

vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 291 del 21 dicembre 2018 con la quale è stato approvato il Budget 2019 e triennale 2019/2021:

Art. 1

Campo di applicazione, decorrenza e durata del contratto

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale tecnico amministrativo di cat. B, C e D in servizio a tempo indeterminato e determinato presso l’Università degli Studi di Urbino Carlo Bo.
2. Il presente accordo entra in vigore il giorno della sottoscrizione definitiva a seguito del perfezionamento delle procedure normativamente previste e produce i suoi effetti a decorrere dal 1° gennaio 2018 fino al 31 dicembre 2018.
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto negoziale qualora intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente contratto integrativo.

Art. 2

Utilizzo Fondo risorse decentrate ex art. 64 CCNL 2016-2018

1. Le parti convengono la seguente ripartizione del fondo pari a € **848.849,14**:
 - a) Destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell’art. 64 comma 1 CCNL 2016-2018:

Indennità di responsabilità del personale di categoria D (ex art. 91 comma 3 CCNL 2006/2009)	€ 120.000
--	------------------

- b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a € **728.849,14**:

- I. Protocollo d’intesa sul lavoro straordinario siglato in data 19 dicembre 2018

Fondo di cui all’art. 86 del CCNL 2006/2009	€ 40.000
---	-----------------

- II. Protocollo d’intesa per le progressioni economiche all’interno di ciascuna categoria del CCNL siglato in data 18 marzo 2019:

Progressione economica all’interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) CCNL 2016/2018) – accantonamento anno 2017	€ 22.065,27
---	--------------------



III. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a €. 666.783,87:

Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	€ 238.042,39
Indennità correlate allo svolgimento di attività impicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B,C, D secondo la disciplina di art. 91 CCNL 2006/2009 (art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018)	€ 43.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B,C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)	€ 32.000
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	€ 338.741,48
Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionali che tecnologici, per far fronte a particolari situazioni di rilevante carico lavorativo e per l'iniziativa "Cassetta delle idee"	€ 15.000

2. Le eventuali economie che deriveranno dall'utilizzo delle risorse di cui al comma 1 confluiranno nei Fondo risorse decentrate dell'annualità successiva.

Art. 3
Indennità di responsabilità
(ex art. 91, comma 3, del CCNL 2006/2009)

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 91, comma 3, CCNL 2006/09 e nel rispetto delle disponibilità finanziarie previste, vengono individuate le posizioni organizzative che comportano qualificati incarichi di responsabilità da attribuire a personale di categoria D ai quali è correlata un'indennità accessoria annua lorda come di seguito indicato:

Funzioni di responsabilità	Indennità annua
a) Responsabile di Ufficio in Staff al Direttore Generale ed al Rettore	€ 4.000
b) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale, Coordinatore di Processo, Responsabile della Transazione alla modalità operativa digitale	€ 4.000



c) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale/Referente di Area del SSBA con rapporti diretti con il Direttore Generale	€ 4.500
d) Responsabile di Plesso e Segretario amministrativo	€ 5.000
e) Coordinatore Tecnico di Centri di servizio	€ 2.000
f) Responsabile della Biblioteca Fondazione Carlo e Marise Bo per la Letteratura Europea Moderna e Contemporanea	€ 2.000

2. Le posizioni organizzative di cui al comma 1 devono risultare da atti formali di attribuzione dell'incarico a firma del Direttore Generale e la corresponsione di un terzo della relativa indennità accessoria annua avviene a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.
Gli incarichi di norma sono a tempo determinato e rinnovabili al permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'assegnazione.
3. Qualora uno stesso soggetto ricopra più posizioni organizzative, al medesimo viene corrisposto a titolo di incarico aggiuntivo il 10% dell'indennità prevista per l'incarico ricoperto *ad interim*.
4. Le indennità riconducibili agli incarichi di cui al presente articolo non possono superare complessivamente € 5.165.
5. In caso di sostituzione del titolare di posizione organizzativa, la relativa indennità verrà corrisposta al nuovo soggetto incaricato.
6. La valutazione dei risultati è effettuata sulla base di quanto previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)" ed in base alle schede di valutazione contenute nel Piano Integrato citati in premessa.
Le parti concordano che per l'anno 2018 le valutazioni comprese nel range 40-44 punti sono equiparate, ai fini della liquidazione delle rispettive competenze, alla valutazione piena di 45 punti.

Art. 4

Indennità per attività implicanti particolari responsabilità (art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018)

- 1 Le funzioni implicanti particolari responsabilità, individuate ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 91, comma 1, CCNL 2006/2009, richiamate dall'art. 64 comma 2 lettera d) del CCNL 2016-2018, e nel rispetto delle disponibilità finanziarie previste, devono risultare da atti formali di attribuzione dell'incarico a firma del Direttore Generale o del Rettore e sono attribuite al personale di categoria B, C e D:



Funzione implicante una particolare responsabilità	Indennità annua
a) Vice Responsabile di Plesso	€ 3.000
b) Responsabile Didattico	€ 3.000
c) Ufficiale Rogante	€ 2.000
d) Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	€ 2.000
e) Incarichi per attività specialistiche e di responsabilità individuate dal Direttore Generale o dal Rettore	€ 1.000
f) Referente di Struttura	€ 600
g) Coordinatore Tecnico CLA	€ 1.000

Gli incarichi di norma sono a tempo determinato e rinnovabili al permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attivazione.

In caso di sostituzione del titolare dei suddetti incarichi, la relativa indennità verrà corrisposta al nuovo soggetto incaricato.

- 2 Le indennità di cui al presente comma corrisposte a condizione che il dipendente non abbia effettuato, nell'anno, assenze dal servizio complessivamente superiori a sei mesi ed in proporzione alla valutazione prevista al comma 4 dell'art. 5.

Tra le assenze non verranno conteggiate:

- le giornate di ferie e le festività soppresse;
- i periodi di congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e di congedo di paternità;
- i periodi di infortunio e malattia professionale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente;
- i giorni di assenza di cui al comma 14, dell'art. 35, del CCNL di comparto per il quadriennio 2006-2009.

Art. 5

Performance individuale e organizzativa (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)

Ai sensi dell'art. 64, comma 2 lettera a) e b), del CCNL 2016-2018 le risorse disponibili per la contrattazione sono destinate alla remunerazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale intese come contributo fornito dal dipendente in termini di risultato, di attività svolte e di comportamenti agiti nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione definiti dal Piano Integrato anno 2018.

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30% delle risorse variabili quantificato in € 14.886,2 ed alla performance individuale il 50% delle medesime, pari a €



24.777,12, come previsto dall'art. 64 comma 3 CCNL 2016-2018. Per la parte non finanziata da risorse variabili, vengono assegnate quote delle risorse stabili per € 299.098,09.

1. Al personale di categoria B, C, e D non titolare di posizione organizzativa, dell'area amministrativa e dell'amministrativa-gestionale, dell'area biblioteche, nonché dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e dell'area servizi generali e tecnici che opera sui sistemi informativi ed informatici o in biblioteca, che nel corso dell'anno esprime una *expertise* di livello superiore in relazione alle particolari dinamiche lavorative e/o organizzative che coinvolgono l'Ufficio di appartenenza, è riconosciuta una quota del trattamento accessorio di cui all'art. 64, lettera a) e b) del CCNL 2016-2018.

Il compenso attribuito a ciascuna *expertise* è di €. 800 annui, per complessivi €. 40.000.

Il Direttore Generale assegna ai Responsabili delle strutture organizzative il numero delle indennità erogabili a tale titolo e quest'ultimi individuano i nominativi dei beneficiari.

Le indennità di cui al presente comma sono corrisposte a condizione che il dipendente non abbia effettuato, nell'anno, assenze dal servizio complessivamente superiori a sei mesi, ad esclusione delle tipologie di assenze indicate nel comma 2 dell'art. 4 del presente accordo.

2. Tra il personale di categoria C e D dell'area funzionale tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e di categoria B dell'area servizi generali e tecnici in servizio presso le strutture dipartimentali è individuata la figura di "*Tecnico esperto*" sulla base di una valutazione meritocratica, effettuata da una Commissione all'uopo nominata.

La quota di incentivazione individuale annua è pari a €. 1.000, per un totale complessivo di €. 10.000.

La valutazione delle attività svolte nel corso dell'anno viene effettuata in base ai seguenti criteri:

Criteri di valutazione	Punteggio per ogni fattispecie	Punteggio massimo
brevetti	3	15
Partecipazione a progetti di ricerca nazionali e internazionali	1,5	70
pubblicazione con referaggio primo e ultimo nome	2.0	
pubblicazione con referaggio	1.5	
relazione in congressi/convegni	1	
pubblicazione senza referaggio	0,5	
attività di referaggio, editorial board	0.7	
comitato organizzatore congressi/convegni	0,5	
presentazione poster	0,5	
abstract pubblicati	0,3	
correlatore in tesi di laurea sperimentale	0,7	
correlatore in tesi di laurea compilativa	0.5	
ringraziamenti su tesi di laurea/dottorato, su pubblicazioni, su abstract	0,1	
perizie in tribunale	1	5

3. Al personale di categoria C assegnato alle Unità dell'Area Economico Finanziaria con rapporti diretti con il Dirigente dell'area è riconosciuto il seguente compenso:



- Unità Coordinamento Area economico finanziaria e plessi dipartimenti € 2.000
- Unità Patrimonio immobiliare € 1.500
- Unità Fiscale € 1.500

Le indennità di cui al presente comma sono corrisposte tenuto conto di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 del presente Accordo.

Eventuali economie derivanti dalla corresponsione dei compensi di cui ai precedenti comma 1-3 confluiranno nei compensi incentivanti di cui al successivo comma 4.

4. L'importo per i premi correlati alla performance di cui all'art. 64 lettera a) e b) del CCNL 2016/2018 - al netto delle somme corrisposte ai sensi dei commi 1-3 del presente articolo - è ripartito tra il personale di cat. B, C e D sulla base della valutazione delle prestazioni da effettuarsi secondo quanto previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)" ed alle schede di valutazione contenute nel Piano Integrato citato in premessa e secondo i pesi sotto indicati:

CATEGORIA	PESO
D (escluso il personale di cui all'art. 3 ed all'art. 4 lettere a) e b) del presente accordo)	0,9
C	1
B area servizi generali e tecnici in servizio presso l'Ufficio Logistica	1,1
B – area amministrativa – area servizi generali e tecnici in servizio presso le strutture dipartimentali e presso tutti gli altri uffici	1,2

Le parti concordano che per l'anno 2018 le valutazioni comprese nel range 40-44 punti sono equiparate, ai fini della liquidazione delle rispettive competenze, alla valutazione piena di 45 punti.

Dalla ripartizione di cui al presente comma, è escluso il personale di categoria D con qualificati incarichi di responsabilità di cui all'art. 3 ed il personale che svolge le funzioni di cui alla lettera a) e b) dell'art 4 del presente accordo.

Art. 6

Indennità per compiti che comportano particolari oneri, rischi o disagi (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)

1. Le parti concordano di destinare alle indennità di cui all'art. 64 comma 2 lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 il 20% delle risorse variabili quantificabile in € 9.910,85, come previsto dall'art. 64



comma 3 CCNL 2016-2018. Per la parte non finanziata da risorse variabili, vengono assegnate quote delle risorse stabili per € 22.089,15.

2. Per la remunerazione di compiti correlati a condizioni di lavoro che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, alle unità di personale che svolgono una o più delle attività di seguito elencate sono corrisposti gli importi a fianco specificati, riferiti alla singola giornata od ora effettivamente lavorata, o intervento prestato:

Tipologia della prestazione lavorativa

Quota

- | | |
|---|--------------------|
| a) Turno (fino ad un massimo di 12 giorni al mese) | € 1 giornaliera |
| b) Rappresentanza | € 20 giornaliera |
| c) Rischio/ Cura animali | € 1,50 giornaliera |
| d) Prestazioni lavorative per operazioni indifferibili ed urgenti | € 50 ad intervento |
| e) Controllo benessere animali stabulati | € 50 ad intervento |
| f) Indennità incarico autista per funzioni istituzionali autorizzate dal Rettore o dal Direttore Generale | € 0,17 al km |
3. I valori di cui alla lettera b) e d) della precedente tabella sono incrementati del 30% nel caso di prestazione lavorativa svolta in giorno festivo o non lavorativo.
 4. L'indennità di cui alla lettera d) è riconosciuta ai dipendenti che su richiesta del responsabile della struttura di competenza, o suo superiore, abbiano svolto prestazioni lavorative per operazioni indifferibili e urgenti presso le sedi dell'Ateneo al di fuori dell'orario di servizio per effettuare interventi in strutture o servizi dell'Università al fine di evitare pericolo o danno a persone o cose e di non pregiudicare lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ateneo. Agli stessi dipendenti è riconosciuta la retribuzione per il lavoro straordinario, comunque non inferiore al corrispettivo pari a n. 2 ore. Il dipendente può in ogni caso richiedere di accantonare le ore di lavoro straordinario ai sensi del vigente Regolamento sull'orario di lavoro.
 - a. Al termine di ogni intervento il dipendente trasmette al proprio responsabile una comunicazione sull'intervento effettuato del tempo di lavoro impiegato con l'indicazione dell'orario di inizio e di conclusione dell'intervento, se non risultante dal sistema automatico di rilevazione delle presenze.
 - b. Al medesimo dipendente non potranno essere richiesti più di n. 4 interventi nel corso dello stesso mese.
 - c. Al termine dell'esercizio finanziario i responsabili delle strutture comunicano al Direttore Generale l'elenco degli interventi effettuati.
 5. L'indennità di cui alla lettera e) viene riconosciuta al personale che si occupa della cura degli animali per il servizio prestato presso gli stabulari in corrispondenza delle giornate non lavorative, festive e/o di chiusura stabilite dai competenti Organi Accademici.

Art. 7

Progressioni orizzontali

(art. 64 comma 2 lettera e) CCNL 2016/2018)

Le parti hanno sottoscritto in data 18 marzo 2019 un Protocollo d'Intesa per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del CCNL ed in data 29 aprile 2019 è stato siglato il relativo Contratto Collettivo Integrativo in cui sono stati definiti i meccanismi ed i criteri di selezione



nonché le modalità di ripartizione della somma ad esse destinata, di cui all'art. 2, comma 1, lettera b) punto II) del presente CCI.

Art.8

Incentivazione progetti speciali o di miglioramento, remunerazione di particolari situazioni di rilevante carico lavorativo ed iniziativa “Cassetta delle idee”

1 Il Fondo a disposizione del Direttore Generale è utilizzato in parte per finanziare progetti speciali o di miglioramento finalizzati a perseguire la riorganizzazione di servizi o ad introdurre innovazioni sia tecnologiche che gestionali che comportino significativi mutamenti nell'attività ordinaria.

Il personale coinvolto nei progetti è tenuto a rendicontare sia in itinere che nella fase finale l'attività svolta.

2 Una quota del fondo è utilizzata per remunerare particolari situazioni di rilevante carico lavorativo individuate dal Direttore Generale.

3 Una quota verrà altresì utilizzata per remunerare l'iniziativa denominata “Cassetta delle idee”. Essa sarà destinata a riconoscere il contributo “botton up” di dipendenti che forniscono all'Amministrazione spunti per il miglioramento dei servizi

Ciascuna idea dovrà essere presentata sotto forma di breve documento contenente le seguenti informazioni:

- descrizione dell'idea ed indicazione dei miglioramenti auspicati;
- tempi e modalità di realizzazione;
- strutture e personale coinvolto.

L'idea innovativa può essere proposta da un singolo dipendente o da un gruppo di non più di tre dipendenti; nel caso in cui venga presentata da personale di Cat. D con posizione organizzativa la stessa potrà riguardare solo strutture diversa da quella di appartenenza.

Le idee proposte verranno valutate sulla base dei seguenti criteri:

- Grado di innovazione/originalità max 25/100
- Impatto organizzativo max 20/100
- Fattibilità max 25/100
- Costi per la realizzazione max 20/100
- Tempi di realizzazione max 10/100

4 Le eventuali economie derivanti dall'utilizzo del Fondo verranno riportate nel Fondo a disposizione del Direttore Generale dell'anno successivo.

5 E' data informazione alla parte sindacale in merito alle modalità di utilizzo del Fondo di cui al presente articolo.

Art. 9

Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)

Al personale di categoria B, C, D a tempo indeterminato destinatario dell'accordo sottoscritto in data 26 ottobre 2004, approvato con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nn. 1123 e 1124 del 29 ottobre 2004 e del successivo accordo sottoscritto in data 25 febbraio 2005 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 31 del 18 marzo 2005, viene corrisposta l'indennità accessoria mensile per la corresponsione delle somme transitate sul fondo a seguito applicazione dell'art. 73 del CCNL 1998/2001.

Urbino, 14 maggio 2019



1506
**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO**

Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)

Tel. +39 0722 3051

www.uniurb.it

Per la Parte pubblica:

F.to Il Rettore Vilberto Stocchi

F.to Il Direttore Generale – Dott. Alessandro Perfetto

Per la Parte sindacale:

Per la R.S.U

F.to Dott.ssa Daniela Capponi (Coordinatrice)

F.to Dott. Silvio Cecchini

F.to Dott.ssa Roberta Saltarelli

Dott. Timothy Clifford Bloom

F.to Sig. Giuseppe Strapazzini

F.to Dott. Marco Pandolfi

Per la FLC/CGIL

F.to Dott.ssa Tuscia Sonzini

Per la CISL SCUOLA

F.to Dott. Joseph Gino Fontana

Per la SNALS CONFSAL

F.to Dott.ssa Alberta Maria Arosio

Per la F.G.U. Federazione GILDA UNAMS

F.to Dott. Corrado Saltarelli”



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CAT B, C, D ANNO 2018

Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Intesa del 14 maggio 2019
Periodo temporale di vigenza	01/01/2018 – 31/12/2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prof. Vilberto Stocchi - Rettore Dott. Alessandro Perfetto - Direttore Generale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC/CGIL; CISL SCUOLA; SNALS/CONFASAL e F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS; RSU dell'Università.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto: FLC/CGIL; CISL SCUOLA; SNALS/CONFASAL e F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS; RSU dell'Università.</p>
Soggetti destinatari	Personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, appartenente alle categorie B, C, D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Definizione dei criteri per la corresponsione del trattamento economico accessorio e delle risorse da destinare ai seguenti istituti:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Indennità di Responsabilità del personale di categoria D (ex art. 91 comma 3 CCNL 2006/2009)b) Progressione economica all'interno delle categorie (lett. a, art. 88) – accantonamento anno 2018;c) Indennità accessoria mensile - accordo ex 14° mensilità (accordo 26 ottobre 2004 e 25 febbraio 2005);d) Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C, D secondo la disciplina dell'art. 91 CCNL 2006/2009 (art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018);e) Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018);f) Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018);g) Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionale che tecnologici, per far fronte a particolari situazioni di rilevante carico lavorativo e per l'iniziativa "Cassetta delle idee".



Rispetto dell'iter ademoinenti procedurale e degli atti pronedutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 30 maggio 2019
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato 2018-2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 14/2018 del 12 aprile 2018, ratificato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 96 del 27 aprile 2018 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ateneo.
		Il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione 2018-2020 previsto dall'art 10, comma 8, lettera b) del d.lgs. 33/2013, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 5/2018 del 26 gennaio 2018, adottato con Decreto Rettorale n. 50 del 31 gennaio 2018 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ateneo.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 emanato in esecuzione della l. 190/2012. L'Amministrazione ha provveduto ad attivare all'interno del sito internet istituzionale dell'Ateneo la sezione "Amministrazione Trasparente" organizzata secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo citato. I contenuti sono in continuo aggiornamento.
La Relazione della Performance per l'anno 2018 non è stata ancora validata dal Nucleo di Valutazione/ OIV , ai sensi dell'articolo 14, del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2018 la stessa deve essere validata, pubblicata e trasmesso entro il 30 giugno di ogni anno.		
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. **Campo di applicazione, decorrenza e durata del contratto** – Il presente accordo si applica a tutto il personale di categoria B, C, D in servizio a tempo indeterminato e determinato nell'anno 2018. L'accordo produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2018 fino al 31 dicembre 2018.
- Articolo 2. **Utilizzo Fondo risorse decentrate ex art. 64 CCNL 2016-2018** – Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili e fissano la destinazione delle risorse finanziarie e di relativi importi. Le eventuali economie che deriveranno dall'utilizzo delle risorse confluiranno nel Fondo risorse decentrate dell'annualità successiva.
- Articolo 3. **Indennità di responsabilità (ex art. 91, comma 3, CCNL 2006/2009)** – Vengono individuate le posizioni organizzative che comportano qualificati incarichi di responsabilità da attribuire al personale di cat. D:
- Responsabile di Ufficio in Staff al Direttore Generale ed al Rettore;
 - Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale, Coordinatore di processo e Responsabile della Transazione alla modalità operativa digitale;



- c) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale/Referente di Area del SSBA con rapporti diretti con il Direttore Generale;
- d) Responsabile di Plesso e Segretario amministrativo
- e) Coordinatore Tecnico di Centri di servizio;
- f) Responsabile della Biblioteca Fondazione Carlo e Marise Bo per la Letteratura Europea Moderna e Contemporanea.

Gli incarichi conferiti formalmente dal Direttore Generale, di norma sono a tempo determinato e rinnovabili.

Qualora uno stesso soggetto ricopra più posizioni organizzative, al medesimo viene corrisposto a titolo di incarico aggiuntivo il 10% dell'indennità prevista per l'incarico ricoperto ad interim.

Le indennità riconducibili agli incarichi di cui al presente articolo non possono superare complessivamente € 5.165.

In caso di sostituzione del titolare di posizione organizzativa, la relativa indennità verrà corrisposta al nuovo soggetto incaricato.

Il CCNL prevede che un terzo di tali indennità sia corrisposta ai dipendenti solamente in seguito a verifica positiva dei risultati conseguiti.

La valutazione dei risultati è effettuata sulla base di quanto previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)" adottato con Decreto Rettorale n. 92 del 6 marzo 2018.

Articolo 4.

Indennità per attività implicanti particolari responsabilità (ex art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018) - Attribuzione al personale di cat. B, C, D di funzioni implicanti particolari responsabilità, individuate ai sensi del comma 1, art. 91 CCNL 2006/2009:

- a) Vice Responsabile di Plesso;
- b) Responsabile Didattico;
- c) Ufficiale Rogante;
- d) Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione;
- e) Incarichi per attività specialistiche e di responsabilità individuate dal Direttore Generale o dal Rettore;
- f) Referente di Struttura
- g) Coordinatore Tecnico CLA.

Gli incarichi conferiti formalmente dal Direttore Generale o dal Rettore, di norma sono a tempo determinato e rinnovabili.

In caso di sostituzione del titolare dei suddetti incarichi, la relativa indennità verrà corrisposta al nuovo soggetto incaricato.

Le relative indennità sono corrisposte a condizione che il dipendente non abbia effettuato, nell'anno, assenze dal servizio complessivamente superiori a sei mesi ed in proporzione alla valutazione prevista al comma 4 dell'art. 5.

Tra le assenze non verranno conteggiate:

* le giornate di ferie e le festività soppresse;

* i periodi di congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e di congedo di paternità;

* i periodi di infortunio e malattia professionale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente;

* i giorni di assenza di cui al comma 14, dell'art. 35, del CCNL di comparto per il quadriennio 2006-2009.

Articolo 5.

Performance individuale e organizzativa (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)

- In applicazione a quanto previsto dal sopracitato art. 64 CCNL 2016-2018 le risorse disponibili per la contrattazione sono destinate alla remunerazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, intese come contributo fornito dal dipendente in termini di risultato, di attività svolte e di comportamenti agiti nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione definiti dal Piano Integrato anno 2018. Conseguentemente le parti hanno concordato di



destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30% delle risorse variabili quantificato in € 14.886,2 ed alla performance individuale il 50% delle medesime, pari a € 24.777,12. Per la parte non finanziata da risorse variabili, vengono assegnate quote delle risorse stabili per € 299.098,09.

Punto 1. - Riconoscimento di una quota del trattamento accessorio di cui all'art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018 al personale di categoria B, C, e D non titolare di posizione organizzativa, dell'area amministrativa e amministrativa-gestionale, dell'area biblioteche, nonché dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e dell'area servizi generali e tecnici che opera sui sistemi informativi ed informatici o in biblioteca, che nel corso dell'anno esprime una *expertise* di livello superiore in relazione alle particolari dinamiche lavorative e/o organizzative che coinvolgono l'Ufficio di appartenenza.

Il Direttore Generale assegna ai Responsabili delle strutture organizzative il numero delle indennità erogabili a tale titolo e quest'ultimi individuano i nominativi dei beneficiari.

Punto 2. - Individuazione della figura di "*Tecnico esperto*" tra il personale di categoria C e D dell'area funzionale tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e di categoria B dell'area servizi generali e tecnici in servizio presso le strutture dipartimentali sulla base di una valutazione meritocratica, effettuata da una Commissione all'uopo nominata.

Punto 3. - Corresponsione di un compenso al personale di categoria C assegnato alle Unità dell'Area Economico Finanziaria con rapporti diretti con il Dirigente dell'Area.

Punto 4. - Corresponsione dei premi correlati alla performance, al netto delle somme corrisposte ai sensi dei punti 1-3 del presente articolo, tra il personale di cat. B, C, e D sulla base della valutazione delle prestazioni da effettuarsi secondo quanto previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)" e secondo i pesi stabiliti nel contratto. Da tale ripartizione è escluso il personale di Categoria D titolare di posizione organizzativa ed il personale di cui lettera a) Vice-responsabili di Plesso e b) Responsabili didattici dell'art. 4 del presente contratto.

Le indennità di cui ai punti 1 e 3 del presente articolo sono corrisposte a condizione che il dipendente non abbia effettuato nell'anno, assenze dal servizio complessivamente superiori a sei mesi, ad esclusione delle tipologie di assenze espressamente indicate.

Articolo 6. **Indennità per compiti che comportano particolari oneri, rischi o disagi (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)** - L'articolo tratta dei compensi diretti alla remunerazione di attività e compiti che comportano oneri o disagi rilevanti, ovvero per prestazioni lavorative indifferibili e aventi carattere di urgenza, nonché per l'incarico di autista per funzioni istituzionali autorizzate dal Rettore o dal Direttore Generale. In applicazione a quanto previsto dal sopracitato art. 64 CCNL 2016-2018 le parti concordano di destinare alle indennità di cui al medesimo articolo comma 2 lettera c) il 20% delle risorse variabili quantificabile in € 9.910,85, come previsto dall'art. 64 comma 3 CCNL 2016-2018. Per la parte non finanziata da risorse variabili, vengono assegnate quote delle risorse stabili per € 22.089,15.

Articolo 7. **Progressioni orizzontali (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)** – Le parti hanno sottoscritto in data 18 marzo 2019 un Protocollo d'Intesa per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del CCNL ed in data 29 aprile 2019 è stato siglato il relativo Contratto Collettivo Integrativo in cui sono stati definiti i meccanismi ed i criteri di selezione nonché le modalità di ripartizione della somma ad esse destinata, di cui all'art. 2, comma 1, lettera b) punto II) del presente CCI.



Articolo 8. **Incentivazione progetti speciali o di miglioramento, remunerazione di particolari situazioni di rilevante carico lavorativo ed iniziativa “Cassetta delle idee”** - Una quota del fondo è utilizzata per finanziare progetti speciali o di miglioramento, per particolari situazioni di rilevante carico lavorativo individuati dal Direttore Generale e per remunerare l’iniziativa “Cassetta delle idee”.
Il personale coinvolto nei progetti è tenuto a rendicontare sia nella fase intermedia che finale l’attività svolta.

Articolo 9. **Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26 ottobre 2004 e 25 febbraio 2005)** – Al personale di categoria B, C, D a tempo indeterminato destinatario dell’accordo sottoscritto in data 26 ottobre 2004, approvato con deliberazioni del CdA nn. 1123 e 1124 del 29 ottobre 2004 e del successivo accordo sottoscritto in data 25 febbraio 2005, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 31 del 18 marzo 2005, viene corrisposta l’indennità accessoria mensile per la corresponsione delle somme transitate sul fondo a seguito di applicazione dell’art. 73 del CCNL 1998/2001.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all’articolo 2 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

a) Destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell’art. 64 comma1 CCNL 2016-2018:

Indennità di responsabilità del personale di categoria D (ex art. 91 comma 3 CCNL 2006/2009)	€ 120.000
--	------------------

b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a **€ 728.849,14**:

I. Protocollo d’intesa sul lavoro straordinario siglato in data 19 dicembre 2018

Fondo di cui all’art. 86 del CCNL 2006/2009	€ 40.000
---	-----------------

II. Protocollo d’intesa per le progressioni economiche all’interno di ciascuna categoria del CCNL siglato in data 18 marzo 2019:

Progressione economica all’interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) CCNL 2016/2018) – accantonamento anno 2017	€ 22.065,27
---	--------------------

III. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell’art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a **€ 666.783,87**:

Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26 ottobre 2004 e 25 febbraio 2005)	€ 238.042,39
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B,C, D secondo la disciplina di art. 91 CCNL 2006/2009 (art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018)	€ 43.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B,C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell’orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)	€ 32.000



Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	€ 338.741.48
Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionali che tecnologici, per far fronte a particolari situazioni di rilevante carico lavorativo e per l'iniziativa "Cassetta delle idee"	€ 15.000

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contrastanti contenute nel precedente CCI sottoscritto in data 29 novembre 2017 e successivamente integrato in data 5 marzo 2018.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'Ateneo ha adottato per l'anno 2018 il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa individuale (SMVP)", definito dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo e adottato con Decreto Rettorale n. 92 del 6 marzo 2018.

L'art. 64, comma 3 del CCNL 2016-2018 prevede che la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 63 comma 3 con esclusione delle lettere c) ed f), siano destinate alla remunerazione dei premi correlati alla performance organizzativa, individuale e alle indennità correlate a particolari condizioni di lavoro. Le parti hanno così concordato di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30% delle risorse variabili quantificato in € 14.886,2 ed alla performance individuale il 50% delle medesime, pari a € 24.777,12. Per la parte non finanziata da risorse variabili, vengono assegnate quote delle risorse stabili per € 299.098,09. La quota preponderante del fondo utilizzata per remunerare le Indennità di cui al comma 1 e 3 art. 91 CCNL 2006/2009 ed i premi correlati alla performance organizzativa e individuale, viene riconosciuta ai dipendenti solamente in seguito alle verifiche finali previste dal sistema sopra citato Conseguentemente l'attribuzione delle risorse è coerente con le disposizioni legislative (D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) e pattizie in materia di meritocrazia e premialità.

Si rileva inoltre che è stata riservata una quota del fondo alla remunerazione di progetti di interesse strategico dell'Amministrazione ed all'iniziativa "Cassetta delle idee". La remunerazione del personale coinvolto nei progetti avviene sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi proposti e della qualità e quantità dell'impegno personale, mentre l'iniziativa "Cassetta delle idee" è destinata a riconoscere il contributo "botton up" di dipendenti che forniscono all'Amministrazione spunti per il miglioramento dei servizi ed ogni proposta verrà valutata in base ai criteri indicati nel presente CCI.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

In riferimento alle progressioni economiche in data 18 marzo 2019 è stato siglato il Protocollo d'Intesa per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria in cui è stato fissato l'importo ed in data 29 aprile 2019 è stato siglato il relativo Contratto Collettivo Integrativo in cui sono stati definiti i meccanismi ed i criteri di selezione nonché le modalità di ripartizione della somma ad esse destinata, di cui all'art. 2, comma 1, lettera b) punto II) del presente CCI.

Si rinvia pertanto alla relazione allegata allo specifico CCI.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il contratto è finalizzato a contribuire al miglioramento della qualità dei servizi offerti e della valorizzazione del merito. Si evidenzia che il contributo di tutto il personale di categoria B, C e D all'organizzazione della struttura di appartenenza, attraverso la qualità della prestazione e del proprio comportamento proattivo, viene valutato secondo quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa



1506
**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO**

Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)

Tel. +39 0722 3051

www.uniurb.it

individuale (SMVP)” e secondo le schede di valutazione contenute nel Piano Integrato 2018-2020. Nel caso di personale di categoria D titolare di posizione organizzativa rileva anche il raggiungimento degli obiettivi individuali e l’apporto al raggiungimento degli obiettivi strategici e programmatici dell’Ateneo. Si ravvisa pertanto che quanto previsto nella presente ipotesi di accordo è coerente con i contenuti del Piano della Performance e del sopraccitato SMVP.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Urbino, 23 maggio 2019

Il Direttore Generale
F.to Dott. Alessandro Perfetto



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CAT. B, C, D ANNO 2018

Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

In data 19 aprile 2018 è stato siglato il nuovo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio normativo ed economico 2016-2018 nel quale l'art. 63 sono indicate le modalità di costituzione del "Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D" mentre all'art. 64 sono definiti gli utilizzi di tali risorse.

1.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

I.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

✓ ***Risorse stabili del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale art. 87 CCNL 2006-2009 – Anno 2017***

Ai sensi dell'art. 63 comma 1 del CCNL 2016-2018, a decorrere dall'anno 2018 le risorse stabili corrispondono a quelle del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16 ottobre 2008, pari ad € **1.482.810,18**.

✓ ***Incremento risorse stabili Fondo art. 63 CCNL 2016-2018***

In questa sezione sono inserite unicamente le poste con carattere di certezza e stabilità che, a differenza delle precedenti, possono subire nel tempo valorizzazioni incrementali e che si rendono disponibili alla contrattazione integrativa dell'anno successivo a quello della cessazione del personale.

Nell'anno 2018 tali risorse ammontano a € **23.265,04** riconducibili alla misura intera del personale cessato di tutte le posizioni B-C-D di cui:

- RIA personale cessato B-C-D nell'anno 2017, valorizzata nella misura intera (ex art. 63 c.2 lett. a) CCNL 2016-2018), pari ad € **1.199,77**;
- Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D nell'anno 2017, valorizzato nella misura intera misura intera (art.63 c.2 lett. e) CCNL 2016-18), pari ad € **22.065,27**.

Complessivamente le risorse fisse stabili ammontano a € **1.506.075,22**.

I.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

In questa sezione sono esposte le risorse variabili che incrementano il Fondo per l'anno 2018

✓ ***Risorse variabili soggette al limite art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017***

- RIA personale cessato nel corso dell'anno 2017 valorizzato in base alle mensilità residue, pari a € **460,51** (ex art. 63 c.3 lett. d) CCNL 2016-2018);

- Differenziali cessati o passati di categoria B, C, D nell'anno 2017 valorizzato in base alle mensilità residue, per un importo pari ad € **7.548,21** (ex art. 63 c.3 lett. d) CCNL 2016-2018);

✓ ***Risorse variabili non soggette al limite art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017***

- Risparmi da straordinario art. 86 CCNL 2006-2009) relativo all'anno 2017 accertato a consuntivo (ex. 63 c.3 lett. e) CCNL 2016-2018) pari a € **67,55**;

- Somme non utilizzate anno precedente, pari ad € **41.477,97**.

Pertanto complessivamente le risorse variabili ammontano a € **49.554,24**.



I.1.3 - Sezione III - Decurtazioni del Fondo

✓ **Decurtazioni fondo per progressioni orizzontali (ex art. 88 c. 4 CCNL 2006-2009 e art. 64 c. 2 lett. e) CCNL 2016-2018)**

Riguardano le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, che al termine dell'esercizio finanziario vengono trasferite permanentemente dal fondo nei pertinenti capitoli di bilancio delle singole amministrazioni, pari a € **548.259,00**.

✓ **Decurtazione fondo per limite art. 1 c. 189 L. 266/05 – risorse fisse e variabili (tetto 04 – 10%)**

La somma pari a € **44.325,49** per le categorie B, C e D, come prescritto art. 67 comma 6 D.L.112/2008 convertito in legge 133/08, viene versata entro il mese di ottobre di ogni anno all'entrata del Bilancio dello Stato con imputazione al capo X: capitolo 2368.

✓ **Decurtazione permanente per applicazione art. 1 c.456 L. 147/2013**

- La decurtazione complessiva da applicare al Fondo **categorie B, C e D** ammonta a € **114.195,83** ed è così determinata:

- € 39.248,28 per "decurtazione fondo per rispetto limite 2010"
- € 74.947,55 per "decurtazione fondo per riduzione proporzionale del personale al 31/12/2014".

✓ **Decurtazione fondo per rispetto del limite 2016 art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/201**

Non è stata effettuata alcuna decurtazione in quanto la quota dei Fondi categoria B, C, D soggetta al rispetto del limite risulta inferiore alla rispettiva quota del 2016.

I.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A - Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: € **1.506.075,22**

B - Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € **49.554,24**

C - Totale decurtazione del fondo: € **706.780,32**

D - Totale fondo sottoposto a certificazione: € **848.849,14** (A+B-C)

I.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

La contrattazione dell'Ateneo ha previsto che il fondo sia esposto al netto delle risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo e allocate in bilancio. Occorre inoltre ricordare che solamente dal 2009 (dati relativi all'anno 2008) l'Ateneo di Urbino è sottoposto alla certificazione dei costi del personale a seguito del DM 22 dicembre 2006 di statizzazione pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 22 giugno 2007. Le risorse temporaneamente allocate al di fuori del fondo e relative alle progressioni orizzontali del personale tecnico-amministrativo cat. B, C e D a carico del bilancio dell'ateneo ammontano complessivamente nell'anno 2018 a € **735.041,38** derivante dallo scorporo di € 40.201,63 relativi ai differenziali PEO personale di categoria EP in servizio al 31.12.2017.

In applicazione della circolare n. 33 del 20 dicembre 2017 del Ministero dell'Economia e delle Finanze è stata esposta nel Fondo, al di sotto di tutte le altre poste, la somma di € **41.128,80** relativa all'incremento dei differenziali stipendiali per le categorie B, C e D anno 2018 dovuti al rinnovo contrattuale.

I.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

I.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



I.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'art. 2 del CCI prevede che il fondo sia utilizzato per la copertura finanziaria dei seguenti istituti:

- a) Destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 comma 1 CCNL 2016-2018:

Indennità di responsabilità del personale di categoria D (ex art. 91 comma 3 CCNL 2006/2009)	€ 120.000
--	------------------

- b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a **€ 728.849,14**:

I. Protocollo d'intesa sul lavoro straordinario siglato in data 19 dicembre 2018

Fondo di cui all'art. 86 del CCNL 2006/2009	€ 40.000
---	-----------------

II. Protocollo d'intesa per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del CCNL siglato in data 18 marzo 2019:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) CCNL 2016/2018) – accantonamento anno 2017	€ 22.065,27
---	--------------------

III. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a **€ 666.783,87**:

Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	€ 238.042,39
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B,C, D secondo la disciplina di art. 91 CCNL 2006/2009 (art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018)	€ 43.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B,C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)	€ 32.000
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	€ 338.741,48
Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionali che tecnologici, per far fronte a particolari situazioni di rilevante carico lavorativo e per l'iniziativa "Cassetta delle idee"	€ 15.000

I.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna quota del fondo deve essere ancora regolata

I.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

L'art. 64 comma 1 del CCNL 2016-2018 prevede che le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate per gli incarichi al personale di categoria D (ex art. 91 comma 3 CCNL 2006-2009).

Le parti concordano di aumentare a € 120.000 le risorse destinate a tale titolo, rispetto a € 118.000 destinate nell'anno 2017.



Dal dettaglio illustrato nelle precedenti sezioni risulta il seguente prospetto:

	2018
Totale destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa	€ 120.000,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 728.849,14
Totale destinazioni ancora da regolare	-
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 848.849,14

I.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse temporaneamente allocate al di fuori del fondo e relative alle progressioni orizzontali del personale tecnico-amministrativo cat. B, C e D a carico del bilancio dell'ateneo ammontano complessivamente nell'anno 2018 a € 735.041,38.

I.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

le destinazioni di utilizzo del fondo di natura certa e continuativa sono rappresentate dalle progressioni economiche orizzontali delle categorie B,C,D e tale importo trova copertura nelle risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

l'utilizzo del fondo non contempla voci di utilizzo destinate a remunerare il personale a pioggia.

A conferma di ciò il contratto collettivo integrativo prevede che il compenso relativo alle seguenti indennità e performance siano remunerate tenendo conto della verifica dei risultati conseguiti e della valutazione ottenuta:

- un terzo dell'indennità legata a posizioni di responsabilità, di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL 2006-2009;
- performance individuale e organizzativa;
- svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B,C, D, di cui all'art. 91 comma 1 del CCNL 2006/2009.

La valutazione di tutto il personale di categoria B, C e D avviene secondo i criteri previsti nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa individuale (SMVP)", adottato con Decreto Rettorale n. 92 del 6 marzo 2018 ed inseriti nelle schede di valutazione contenute nel Piano Integrato 2018-2020.

Sempre in merito ai criteri di selettività si evidenzia che l'indennità di cui all'art. 5, comma 1 del contratto in parola viene attribuita, su indicazione dei Responsabili, al personale di categoria B, C, e D non titolare di posizione organizzativa, dell'area amministrativa e dell'amministrativa-gestionale, dell'area biblioteche, nonché dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e dell'area servizi generali e tecnici che opera sui sistemi informativi ed informatici o in biblioteca, che nel corso dell'anno ha espresso una "expertise" di livello superiore in relazione alle particolari dinamiche lavorative e/o organizzative che coinvolgono l'Ufficio di appartenenza.

La figura specialistica di "Tecnico esperto", prevista dal comma 2 del medesimo art. 5, è individuata in base ad una valutazione meritocratica, effettuata da una Commissione all'uopo nominata, tra il personale di



categoria C e D dell'area tecnica, tecnica-scientifica ed elaborazione dati e di categoria B dell'area servizi generali e tecnici in servizio presso le strutture dipartimentali.

Inoltre, la quota del fondo riservata alla remunerazione di progetti di miglioramento e di innovazione, sia gestionali che tecnologici nonché per far fronte a particolari situazioni di rilevante carico lavorativo, individuati dal Direttore Generale, viene corrisposta al personale coinvolto in base al livello di raggiungimento degli obiettivi proposti ed alla qualità/quantità dell'impegno personale.

Infine, con l'iniziativa "Cassetta delle idee", vengono premiate le idee rivolte al miglioramento dei servizi in base alla valutazione dei costi/benefizi e del grado di innovazione apportato.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali);

La quota del Fondo destinata alle progressioni orizzontali per il personale di cat. B, C, D è di importo limitato (riguarda circa il 18% del personale tecnico-amministrativo dipendente); pertanto l'attribuzione di posizioni economiche superiori all'interno della categoria avviene attraverso procedura selettiva in base ai criteri definiti dall'accordo siglato in data 29 aprile 2019.

1.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si riporta di seguito il fondo risorse decentrate personale di categoria B, C e D anno 2018, certificato in data 19 dicembre 2018 ed in data 8 maggio 2019, confrontato con il relativo fondo anno 2017

FONDO PER LE PROGRSSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA PER LE CATEGORIE B, C e D		FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B,C e D	
(Art. 87 CCNL Comparto Università - Quadriennio 2006/2009 - sottoscritto in data 16 ottobre 2008)		(art. 63 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca - Triennio 2016-2018- sottoscritto in data 19 aprile 2018)	
Costituzione del fondo Anno 2017		Costituzione del fondo Anno 2018	
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
		I. RISORSE STABILI DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE art. 87 CCNL 16/10/2008 - ANNO 2017	
Risorse storiche	382.623,00	Risorse storiche	382.623,00
Fondo 2004 come certificato dagli Organi di controllo / parte fissa (art. 1 c. 189 L. 266/05)		Fondo 2004 come certificato dagli Organi di controllo / parte fissa (art. 1 c. 189 L. 266/05)	
Incrementi contrattuali	121.822,84	Incrementi contrattuali	121.822,84
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 5 c. 1 quota B-C-D)	58.212,73	Incrementi Ccnl 06-09 (art. 5 c. 1 quota B-C-D)	58.212,73
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 87 c. 1 L. c)	63.610,11	Incrementi Ccnl 06-09 (art. 87 c. 1 L. c)	63.610,11
RIA personale cessato		RIA personale cessato	
Ria personale cessato misura intera (art. 87 c. 1 L. d P. 3 Ccnl 06-09) - Categoria B,C,D e EP fino al 2016	134.074,98	Ria personale cessato misura intera (art. 87 c. 1 L. d P. 3 Ccnl 06-09) - Categoria B,C,D e EP fino al 2016	134.074,98
Delta personale cessato o passat0 ad altra categoria		Delta personale cessato o passat0 ad altra categoria	



Differenziale PEO cessati o passati di categoria (art. 87 c. 1 L. e Ccnl 06-09) - Categoria B,C,D e EP fino al 2016	418.188,97	Differenziale PEO cessati o passati di categoria (art. 87 c. 1 L. e Ccnl 06-09) - Categoria B,C,D e EP fino al 2016	418.188,97
Riorganizzazione servizi e relativa copertura (art. 87 c. 2 Ccnl 06/09)	22.500,00	Riorganizzazione servizi e relativa copertura (art. 87 c. 2 Ccnl 06/09)	22.500,00
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	403.600,39	Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	403.600,39
Contr. Integr. Ex 14ma (art. 73 CCNL)	323.600,39	Contr. Integr. Ex 14ma (art. 73 CCNL)	323.600,39
Contr. Integr. Lavoro straordinario	80.000,00	Contr. Integr. Lavoro straordinario	80.000,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1482810,18	TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - FONDO 2017	1.482.810,18
		II. INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018	
		R.I.A. personale cessato B C D misura intera - art.63 c. 2 lett. a)	1.199,77
		Differenziale cessati o passati di categoria B C D misura intera - Art. 63 c. 2 lett. e)	22.065,27
		Riduzione risorse stabili lavoro straordinario art. 86 CCNL 2008 - art. 63 c. 2 lett. b)	-
		Risparmi ex art. 2 c. 3 D.Lgs. 165/2001 - art. 63 c. 2 lett. c)	-
		Attivazione nuovi servizi o riorganizz.(art. 87 c. 2 CCNL 06-09) - art. 63 c. 2 lett. d)	-
		TOTALE INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018	23.265,04
		TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.506.075,22
RISORSE VARIABILI		II - RISORSE VARIABILI	
		I. RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017	
Rateo RIA cessati / passati di categoria anno precedente (art. 87 c. 1 L. d P. 2 Ccnl 06-09)	4.847,43	R.I.A. personale cessato B C D mensilità residue - art.63 c. 3 lett. d)	460,51
Rateo PEO cessati / passati di categoria anno precedente (art. 1 c. 193 L. 266/2005)	12.745,70	Differenziale cessati o passati di categoria B C D mensilità residue art.63 c. 3 lett. d)	7.548,21
Economie part.time (art. 67 comma 1 lett. d CCNL 98/01)	27.594,95	Risorse di gestione (ex art. 43 Legge n. 449/97) - art. 63 c. 3 lett. a)	-
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione - variabile (art. 87 c. 2 Ccnl 06-09)	-	Attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni (art. 87 c. 2 CCNL 06-09) - art. 63 c. 3 lett. f)	-
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (RD 1578/1933)	4.472,52	TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017	8.008,72
Altre risorse variabili	-		
Totale risorse variabili	49.660,60	II. RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23, comma 2 d.lgs 75/2017	
		Risorse derivanti da attività di conto terzi o da Progetti comunitari - art. 63 c. 3 lett. a)	-
		Quota risparmi conseguiti e certificati (art. 16 c. 4,5 e 6 del D.L. 98/2011) - art. 63 c. 3 lett. b)	-
		Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale art. 63 c. 3 lett. c) - art. 113 d.lgs.50/2016	-



		Risorse derivanti da sperimentazione (art. 23 comma 4-bis D.Lgs. n. 75/2017) - art. 63 c. 5	-
		Risparmio straordinario art. 86 CCNL 2008 anno precedente accertato a consuntivo- art. 63 c. 3 lett. e)	67,55
		Liquidazione sentenze favorevoli R.D. n. 1578/1933	-
Somme non utilizzate del Fondo accessorio	56.294,50	Somme non utilizzate del Fondo accessorio	41.477,97
		TOTALE RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23, comma 2 Digs 75/2017	41.545,52
		TOTALE RISORSE VARIABILI	49.554,24
DECURTAZIONI DEL FONDO		III. DECURTAZIONI DEL FONDO	
Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali B-C-D-EP (art. 88 c. 4 CCNL 2006-09) - art. 64 comma 2 lett. e)	526.193,73	Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali B-C-D (art. 88 c. 4 CCNL 2006-09) - art. 64 comma 2 lett. e)	548.259,00
Decurtazione Fondo per risp. limite art. 1 c. 189 L. 266/05 - risorse fisse e variabili (tetto 04 -10%)	44.325,49	Decurtazione Fondo per risp. limite art. 1 c. 189 L. 266/05 - risorse fisse e variabili (tetto 04 -10%)	44.325,49
Decurtazione PERMANENTE art. 1 comma 456 Legge n. 147/2013	114.195,83	Decurtazione PERMANENTE art. 1 comma 456 Legge n. 147/2013	114.195,83
Decurtazione fondo art. 23 D.Lgs. 75/2017 rispetto limite anno 2016	16.809,49	Decurtazione fondo art. 23 D.Lgs. 75/2017 rispetto limite anno 2016 - art. 63 c. 4	-
Altre decurtazioni del Fondo	-	Altre decurtazioni del Fondo	-
TOTALE DECURTAZIONI	701.524,54	TOTALE DECURTAZIONI	706.780,32
RISORSE FONDO		RISORSE FONDO	
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.482.810,18	I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.506.075,22
II. TOTALE RISORSE VARIABILI	105.955,10	II. TOTALE RISORSE VARIABILI	49.554,24
III. TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	701.524,54	III. TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	706.780,32
TOTALE RISORSE FONDO DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	887.240,74	TOTALE RISORSE FONDO DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	848.849,14
TOTALE RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO (comprese PEO stanziati ma non ancora espletate)	778.213,49	TOTALE RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO (comprese PEO stanziati ma non ancora espletate)	735.041,38
Incrementi stipendiali a carico del fondo art. 60 c. 2 CCNL 2016-2018	9.852,99	Incrementi stipendiali a carico del fondo art. 60 c. 2 CCNL 2016-2018	41.128,80

I.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il sistema contabile adottato finora è strutturato in modo tale da tutelare in sede di imputazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi nel fondo oggetto di certificazione.

L'Amministrazione, pertanto, in fase di bilancio di previsione, inserisce una previsione di spesa in relazione al Fondo accessorio in base ai dati al momento disponibili. Nel corso d'anno l'Amministrazione determina



1506
**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO**

Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)

Tel. +39 0722 3051

www.uniurb.it

l'ammontare complessivo del Fondo e lo sottopone a certificazione da parte del Collegio dei Revisori; segue eventuale assestamento del budget iscritto a bilancio.

Tale stanziamento rappresenta il limite entro il quale è possibile procedere nella contabilizzazione dei singoli costi relativi a tale Fondo.

I.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo del limite di spesa del Fondo

In sede di costituzione del Fondo risorse decentrate categoria B, C, D è stato rispettato quanto disposto dalla normativa in materia di limiti di spesa del Fondo.

I.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il Fondo risorse decentrate categorie B, C e D - Anno 2018 trova copertura finanziaria nelle specifiche voci del bilancio di previsione.

Urbino, 23 maggio 2019

Il Direttore Generale
F.to Dott. Alessandro Perfetto