



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 CATEGORIA B, C, D ANNO 2020**

In data 21 dicembre 2020, presso la sede dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, in Urbino, Via Saffi n. 2, a fronte dell'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 276/2020 del 18 dicembre 2020 alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo categoria B, C, D - Anno 2020, 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 dicembre 2020**, di seguito allegata.

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

**Per la Parte pubblica:**

Il Rettore – F.to Prof. Giorgio Calcagnini

Il Direttore Generale – F.to Dott. Alessandro Perfetto

**Per la Parte sindacale:**

**Per la R.S.U**

F.to Dott.ssa Daniela Capponi (Coordinatrice)

Dott. Silvio Cecchini

F.to Dott.ssa Roberta Saltarelli

F.to Dott. Timothy Clifford Bloom

F.to Sig. Giuseppe Strapazzini

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 CATEGORIA B, C, D ANNO 2020

In data 14 dicembre 2020 presso la sede dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Via Saffi , 2 – 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 CONFISAL e Federazione GILDA UNAMS (FGU)

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 modificati 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 2019 sottoscritto in data 18 dicembre 2019;
- acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 29 ottobre 2020 in merito alla costituzione del Fondo risorse decentrate (ex art. 63 CCNL 2016-2018) per il personale di categoria B, C e D che, per l'anno 2020, è quantificato in **€ 893.555,50**;
- 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;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 28 febbraio 2020 con la quale è stato modificato l'Organigramma di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6/2018 relativamente al "Settore Didattica, Mobilità Internazionale e Servizi agli Studenti";
- visti i provvedimenti di riorganizzazione della struttura amministrativa nel frattempo intervenuti;
- visto il Piano Strategico d'Ateneo 2018-2020 adottato con Decreto Rettorale n. 111 del 12 marzo 2018 ed aggiornato con Decreto Rettorale n. 705 del 20 dicembre 2019, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 275 del 29 novembre 2019;
- visto il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione 2020-2022 adottato con Decreto Rettorale n. 65 del 31 gennaio 2020 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 6 del 31 gennaio 2020;
- visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP) ex art. 7 del D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009, adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 22 del 18 maggio 2020, previo parere positivo de Nucleo di Valutazione di Ateneo/OIV rilasciato nella seduta del 12 maggio 2020 e ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 110 del 29 maggio 2020;
- visto il Piano Integrato 2020-2022 adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 24 del 19 maggio 2020 ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 112 del 29 maggio 2020;
- 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 2020 senza tener conto della sperimentazione del sopraccitato 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"*;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 324 del 17 dicembre 2019 con la quale è stato approvato il Budget 2020 e triennale 2020/2022:

## Art. 1

### **Campo di applicazione, decorrenza e durata del contratto**

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo di categoria 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 2020 fino al 31 dicembre 2020.
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 **€ 893.555,50**.
- a) Destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi del c.1 art. 64 CCNL 2016-2018:

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

- b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a **€ 773.555,50**.
- I. Lavoro straordinario

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

- II. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a **€ 733.555,50**:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) ed f) CCNL 2016/2018)	<b>€ 36.450,05</b>
Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	<b>€ 220.277,68</b>
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)	<b>€ 44.000</b>
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)	<b>€ 32.000</b>
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	<b>€ 380.827,77</b>
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"	<b>€ 20.000</b>



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

**Art. 3**  
**Indennità di responsabilità**  
**(art. 64 comma 1 CCNL 2016/2018)**

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 91, comma 3, CCNL 2006/09 richiamato dall'art 64 comma 1 del CCNL 2016/2018 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 al quale è correlata un'indennità accessoria annua lorda come di seguito indicato:

<b>Funzioni di responsabilità</b>	<b>Indennità annua</b>
a) Responsabile di Ufficio in Staff al Direttore Generale ed al Rettore	€ 4.000
b) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale/Referente di Area del SSBA, Coordinatore di Processo, Responsabile dell'Unità Transizione Digitale	€ 4.000
c) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale/Referente di Area del SSBA, Coordinatore di Processo, Responsabile dell'Unità Transizione Digitale con rapporti diretti con il Direttore Generale	€ 4.500
d) Responsabile di Plesso e Segretario amministrativo	€ 5.000
e) Coordinatore Tecnico CISDEL	€ 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 il titolare di posizione organizzativa abbia un rapporto di lavoro di tipo parziale l'indennità di responsabilità di cui al comma 1 è riproporzionata in base al regime orario osservato.
4. Nel caso in cui lo 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*.
5. Le indennità riconducibili agli incarichi di cui al presente articolo non possono superare complessivamente € 5.165.



6. In caso di sostituzione del titolare di posizione organizzativa, la relativa indennità verrà corrisposta al nuovo soggetto incaricato.
7. 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 citato in premessa.
8. In applicazione all’art. 20 del CCNL 2016-2018, le parti concordano di attribuire al 10% del personale titolare di posizione organizzativa una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali.  
Gli aventi diritto saranno individuati dai Responsabili della struttura (dirigenti/categoria EP) tra coloro che nei comportamenti organizzativi hanno la valutazione più alta.

**Art. 4**  
**Indennità per attività impicanti particolari responsabilità**  
**(art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018)**

1. Le funzioni impicanti 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, 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 impicante una particolare responsabilità	Indennità annua
a) Vice Responsabile di Plesso	€ 3.000
b) Responsabile Didattico	€ 3.000
c) Ufficiale Rogante	€ 3.000
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
h) Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD)	€ 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 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 2 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.
3. Qualora il titolare di funzioni di cui al comma 1) abbia un rapporto di lavoro di tipo parziale la corrispondente indennità è riproporzionata in base al regime orario osservato.

#### **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 organizzativi agiti, nel raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione definiti dal Piano Integrato 2020-2022

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30,50% delle risorse variabili pari a € 23.806,05 ed alla performance individuale il 50,50% delle medesime, pari a € 39.416,57, 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 € 317.605,15.

1. 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

I compensi di cui al presente comma sono corrisposti tenuto conto di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 del presente Accordo.

Eventuali risorse disponibili derivanti dalla corresponsione dei compensi di cui sopra confluiranno nei compensi incentivanti di cui al successivo comma 2.

2. 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 del comma 1 e del successivo comma 3 del presente articolo - è ripartito tra il personale di categoria 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)	1
C	1
B area servizi generali e tecnici in servizio presso l'Ufficio Logistica	1
B - area amministrativa - area servizi generali e tecnici in servizio presso le strutture dipartimentali e presso tutti gli altri uffici	1,2

I premi di cui al presente comma non verranno corrisposti ai dipendenti per i quali non è stato possibile effettuare la valutazione dei comportamenti organizzativi.

In caso di rapporto di lavoro di tipo parziale il premio è riproporzionato in base al regime orario osservato.

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.

3. In applicazione all'art. 20 del CCNL 2016-2018 inerente la differenziazione dei premi, le parti concordano di assegnare la somma complessiva di **€ 50.400** per la corresponsione di una maggiorazione - pari ad almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali - a n. 63 dipendenti (circa il 18% del personale) da individuare tra coloro che hanno ottenuto nei comportamenti organizzativi la valutazione più alta:
  - a) n. 50 dipendenti individuati tra il 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, ~~e/ore~~ che nel corso dell'anno esprimono 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 unità beneficiarie della maggiorazione.  
L'ammontare complessivo per tali premi è fissato in **€ 40.000**.
  - b) n. 13 dipendenti individuati 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 che nel corso dell'anno, in base alla valutazione meritocratica effettuata da una Commissione all'uopo nominata sulla base ai criteri di seguito riportati, sono riconosciuti quali "**Tecnici esperti**":





<b>Criteri di valutazione</b>	<b>Punteggio per ogni fattispecie</b>	<b>Punteggio massimo</b>
brevetti	3	15
partecipazione a progetti di ricerca nazionali e internazionali	1,5	70
pubblicazione con referaggio primo e ultimo nome	2	
pubblicazione con referaggio	1,5	
relazione in congressi/convegni	1	
pubblicazione senza referaggio	0,5	
attività di referaggio, editorial board	0,2	
comitato organizzatore congressi/convegni	0,5	
presentazione poster/pubblicazione su atti	0,5	
partecipazione a progetti di ricerca di Ateneo/Dipartimento	0,5	
altre attività (convenzioni, cluster di ricerca, spin-off, attività di terza missione)	0,3	
correlatore in tesi di laurea sperimentale	0,7	10
correlatore in tesi di laurea compilativa	0,3	
ringraziamenti su tesi di laurea/dottorato, su pubblicazioni	0,1	
perizie in tribunale	1	5

L'ammontare complessivo per tali premi è fissato in **€ 10.400**.

#### **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 19% delle risorse variabili quantificabile in € 14.830, 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 € 17.170.
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 riconosciuto anche il lavoro straordinario.  
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.  
Al medesimo dipendente non potranno essere richiesti più di n. 4 interventi nel corso dello stesso mese. A fine anno 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.  
Agli stessi dipendenti è riconosciuto anche il lavoro straordinario.

#### **Art. 7**

##### **Progressioni orizzontali**

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

1. Le parti rinviando a separato accordo la definizione dei meccanismi e dei criteri di selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza.
2. Le parti si impegnano a definire le procedure per la progressione orizzontale per il triennio 2019-2021 al fine di pubblicare il relativo bando entro il 31 marzo 2021.

#### **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, comprensivo delle somme non utilizzate dell'anno precedente, 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.
2. Il personale coinvolto nei progetti è tenuto a rendicontare sia in itinere che nella fase finale l'attività svolta.
3. Una quota del fondo è utilizzata per remunerare particolari situazioni di rilevante carico lavorativo individuate dal Direttore Generale.



4. 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
5. 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
6. Le eventuali economie derivanti dall'utilizzo del Fondo verranno riportate nel Fondo a disposizione del Direttore Generale delle annualità successive.
7. 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 (accordi 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 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.

#### **Per la Parte pubblica:**

Il Rettore – F.to Prof. Giorgio Calcagnini

Il Direttore Generale – F.to Dott. Alessandro Perfetto

#### **Per la Parte sindacale:**

#### **Per la R.S.U**

F.to Dott.ssa Daniela Capponi (Coordinatrice)

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



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

Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)

Tel. +39 0722 3051

[www.uniurb.it](http://www.uniurb.it)

**Per la CISL SCUOLA**

F.to Dott. Joseph Gino Fontana

**Per la SNALS CONFESAL**

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 CATEGORIA B, C, D ANNO 2020

### 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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Intesa del 14 dicembre 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2020 – 31/12/2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Prof. Giorgio Calcagnini - Rettore Dott. Alessandro Perfetto - Direttore Generale.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FLC/CGIL; CISL SCUOLA; SNALS/CONFISAL e F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS; RSU dell'Università.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</b> FLC/CGIL; CISL SCUOLA; SNALS/CONFISAL e RSU dell'Università.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, appartenente alle categorie B, C, D
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>1. Definizione dei criteri per la corresponsione delle Indennità di Responsabilità del personale di categoria D (ex art. 91 comma 3 CCNL 2006/2009);</p> <p>2. Definizione dei criteri del trattamento economico accessorio e delle risorse da destinare ai seguenti istituti:</p> <p>a) Lavoro straordinario Fondo di cui all'art. 86 del CCNL 2006/2009;</p> <p>b) Ripartizione risorse ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016/2018:</p> <p>a) Progressione economica all'interno delle categorie (lettera a, art. 88 CCNL 2006/2009);</p> <p>b) Indennità accessoria mensile - accordo ex 14° mensilità (accordo 26 ottobre 2004 e 25 febbraio 2005);</p> <p>c) 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);</p> <p>d) 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);</p> <p>e) Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 64 comma 2 lettere a) e b) CCNL 2016/2018);</p>



		f) 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 adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.  Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <b>in data</b>  <b>16-17 DICEMBRE 2020</b>  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 <b>Piano Integrato 2020-2022</b> è stato adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 24 del 19 maggio 2020 ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 112 del 29 maggio 2020 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ateneo.  Il <b>Piano triennale per la Prevenzione della corruzione 2020-2022</b> è stato adottato con Decreto Rettorale n. 65 del 31 gennaio 2020 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 6 del 31 gennaio 2020 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ateneo.  <b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 emanato in esecuzione della L. 190/2012.</b> 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.  <b>La Relazione della Performance per l'anno 2020 non è stata ancora validata dal Nucleo di Valutazione/OIV</b> , ai sensi dell'articolo 14, del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la stessa deve essere validata, pubblicata e trasmessa entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la performance.
Eventuali osservazioni =====		

## **Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto**

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

### **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

- 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 2020. L'accordo produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2020.
- Articolo 2. **Utilizzo Fondo risorse decentrate ex art. 64 CCNL 2016/2018** – Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse disponibili e ne fissano la destinazione ed i relativi importi. Le eventuali economie che deriveranno dall'utilizzo di tali risorse confluiranno nel Fondo risorse decentrate delle annualità successive.



- Articolo 3. **Indennità di responsabilità (art. 64 comma 1 CCNL 2016/2018)** – Vengono individuate le posizioni organizzative che comportano qualificati incarichi di responsabilità da attribuire al personale di cat. D:
- a) Responsabile di Ufficio in Staff al Direttore Generale ed al Rettore;
  - b) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale/Referente di Area del SSBA, Coordinatore di Processo, Responsabile dell'Unità Transizione Digitale;
  - c) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale/Referente di Area del SSBA Coordinatore di Processo, Responsabile dell'Unità Transizione Digitale con rapporti diretti con il Direttore Generale;
  - d) Responsabile di Plesso e Segretario amministrativo;
  - e) Coordinatore Tecnico CISDEL;
  - 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.

Nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa abbia un rapporto di lavoro di tipo parziale l'indennità di responsabilità è riproporzionata in base al regime orario osservato.

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 d'urgenza n. 22 del 18 maggio 2020, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione di Ateneo/OIV rilasciato nella seduta del 12 maggio 2020 e ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 110 del 29 maggio 2020.

In applicazione dell'art. 20 del CCNL 2016/2018, al 10% del personale titolare di posizione organizzativa è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali. Gli aventi diritto saranno individuati dai Responsabili della struttura (dirigenti/categoria. EP) tra coloro che nei comportamenti organizzativi hanno la valutazione più alta.

- 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
  - h) Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD).

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 2 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, art. 35 del CCNL di comparto per il quadriennio 2006-2009.

Qualora il titolare di funzioni di cui al comma 1) abbia un rapporto di lavoro di tipo parziale la corrispondente indennità è riproporzionata in base al regime orario osservato.

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 2020-2022. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30,50% delle risorse variabili pari a € 23.806,05 ed alla performance individuale il 50,50% delle medesime, pari a € 39.416,57, 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 € 317.605,15.

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

2. - Corresponsione dei premi correlati alla performance, al netto delle somme corrisposte ai sensi del comma 1 e del successivo punto 3, tra il personale di cat. B, C e D sulla base della valutazione delle prestazioni da effettuarsi secondo quanto previsto nel vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)" e secondo i pesi stabiliti nel contratto. 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.

3. – Corresponsione di una maggiorazione, pari ad almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali, a n. 63 dipendenti (circa il 18% del personale) che nei comportamenti organizzativi ha la valutazione più alta, per una somma complessiva pari a € 50.400, ex art. 20 del CCNL 2016/2018. Gli aventi diritto sono individuati:

a) n. 50 dipendenti individuati tra il 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 esprimono 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 unità beneficiarie della maggiorazione. L'ammontare complessivo per tali premi è fissato in € 40.000.



b) n. 13 dipendenti 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" tra coloro che nel corso dell'anno, sulla base della valutazione meritocratica, effettuata da una Commissione all'uopo nominata, sono individuati quali "Tecnici esperti". La quota assegnata è pari a € 10.400.

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 del CCNL 2016/2018 le parti concordano di destinare alle indennità di cui al medesimo articolo comma 2 lettera c) il 19% delle risorse variabili quantificabile in € 14.830, come previsto dal medesimo art. 64 comma 3. Per la parte non finanziata da risorse variabili, vengono assegnate quote delle risorse stabili per € 17.170.

Articolo 7. **Progressioni orizzontali (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)** – Si rinvia a separato accordo la definizione dei meccanismi e dei criteri di selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza.

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.  
Le eventuali economie derivanti dall'utilizzo del Fondo verranno riportate nel Fondo a disposizione del Direttore Generale delle annualità successive.

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 comma 1 CCNL 2016/2018:

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

b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a **€ 773.555,50**:



I. Lavoro straordinario

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

II. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a **€ 733.555,50**:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) ed f) CCNL 2016/2018)	<b>€ 36.450,05</b>
Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	<b>€ 220.277,68</b>
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)	<b>€ 44.000</b>
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)	<b>€ 32.000</b>
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	<b>€ 380.827,77</b>
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"	<b>€ 20.000</b>

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contrastanti contenute nel precedente CCI sottoscritto in data 18 dicembre 2019.

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

L'art. 64, comma 3 del CCNL 2016/2018 prevede che la parte prevalente delle risorse variabili, con esclusione di quelle relative alle lettere c) ed f) del medesimo comma, siano destinate alla remunerazione dei premi correlati alla performance organizzativa, individuale ed alle indennità correlate a particolari condizioni di lavoro. Le parti concordano così di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30,50% delle risorse variabili pari a € 23.806,05 ed alla performance individuale il 50,50% delle medesime, pari a € 39.416,57. Per la parte non finanziata da risorse variabili, vengono assegnate quote delle risorse stabili per € 317.605,15.

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 vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa individuale (SMVP)".



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

Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)

Tel. +39 0722 3051

www.uniurb.it

Inoltre, in applicazione dell'art. 20 "*Differenziazione premi individuali*" del CCNL 2016/2018 è prevista per una limitata quota di personale, che nei comportamenti organizzativi ha riportato le valutazioni più elevate, l'attribuzione di una maggiorazione pari ad almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Conseguentemente la distribuzione 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 infine 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 le parti rinviano a separato accordo la definizione dei meccanismi e dei criteri di selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza.

#### **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 individuale (SMVP)", in base alle schede di valutazione contenute nel Piano Integrato 2020-2022 ed al grado di raggiungimento della performance organizzativa. 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, 15 dicembre 2020

Il Direttore Generale  
F.to Dott. Alessandro Perfetto



## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CATEGORIA B, C, D ANNO 2020

### Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo

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

La costituzione del “Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D” ed il suo utilizzo sono disciplinati rispettivamente dagli artt. 63 e 64 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio normativo ed economico 2016-2018 siglato in data 19 aprile 2018.

#### I.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 le risorse stabili corrispondono a quelle del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale – Anno 2017, 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 2020 tali risorse ammontano a **€ 92.711,63** e sono riconducibili alle seguenti poste:

- all'incremento pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale cat. B, C, D con decorrenza 31/12/2018 con destinazione vincolata alle progressioni economiche (ex art. 63 c.2 lett. f) CCNL 2016-2018) applicato nell'anno 2019 pari a **€ 9.791,28**;
- alla RIA del personale cessato di categoria B-C-D valorizzata nella misura intera (ex art. 63 c.2 lett. a) CCNL 2016-2018), pari ad **€ 6.965,01**, di cui € 1.199,77 dell'anno 2017, € 551,72 dell'anno 2018 e € 5.213,52 dell'anno 2019;
- al differenziale dei cessati o passati di categoria B, C, D valorizzato nella misura intera (art.63 c.2 lett. e) CCNL 2016-18), pari ad **€ 75.955,34** di cui € 22.065,27 dell'anno 2017, € 22.653,54 dell'anno 2018 e € 31.236,53 dell'anno 2019.

Complessivamente le risorse fisse stabili ammontano a **€ 1.575.521,81**.

##### I.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

In questa sezione sono espone le risorse variabili che incrementano il Fondo per l'anno 2020

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

- RIA personale cessato di categoria B,C,D nel corso dell'anno 2019 valorizzato in base alle mensilità residue, pari a **€ 1.470,08** (ex art. 63 c.3 lett. d) CCNL 2016-2018);
- Differenziali cessati o passati di categoria B, C, D nell'anno 2019 valorizzato in base alle mensilità residue, per un importo pari a **€ 8.493,95** (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 2019 accertato a consuntivo (ex. 63 c.3 lett. e) CCNL 2016-2018) pari a **€ 108,39**;
- Somme non utilizzate anni precedenti, pari ad **€ 67.980,20**.

Pertanto complessivamente le risorse variabili ammontano a **€ 78.052,62**.

**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 **€ 601.497,61**.

✓ **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 l'ammontare delle poste relative al Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP ed al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente risulta inferiore all'ammontare delle relative poste dell'anno 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: **€ 1.575.521,81**

B – Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: **€ 78.052,62**

C – Totale decurtazione del fondo: **€ 760.018,93**

D – Totale fondo sottoposto a certificazione: **€ 893.555,50 (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-D a carico del bilancio dell'ateneo ammontano complessivamente nell'anno 2019 a **€ 721.803,88**.

In applicazione della circolare n. 33 del 20 dicembre 2017 del Ministero dell'Economia e delle Finanze sono





state esposte nel Fondo, al di sotto di tutte le altre poste, le somme relative agli incrementi dei differenziali stipendiali per le categorie B-C-D anno 2019 dovuti al rinnovo contrattuale per un totale complessivo di € **57.720,66**. Di seguito il dettaglio degli incrementi contrattuali:

- Incrementi CCNL 2016-2018 (art. 60 c. 1): € **40.079,30**;
- Incrementi IVC 2018 CCNL 2016-2018 (art. 60 c. 4): € **7.483**;
- Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018): € **4.283**;
- Incrementi IVC 2020 (L. 145/2018): € **5.875,36**.

## ***1.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa***

### **1.2.1 - 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.

### **1.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

L'art. 2 del CCI prevede che il fondo, pari a € **893.555,50**, sia utilizzato per la copertura finanziaria dei seguenti istituti:

a) Destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi del c.1 art. 64 CCNL 2016-2018:

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

b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a € **773.555,50**:

#### **I. Lavoro straordinario**

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

II. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a € **733.555,50**:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) ed f) CCNL 2016/2018)	<b>€ 36.450,05</b>
Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	<b>€ 220.277,68</b>
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicantì 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)	<b>€ 44.000</b>





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)	<b>€ 32.000</b>
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	<b>€ 380.827,77</b>
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"	<b>€ 20.000</b>

### **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 destinare a tale titolo € 120.000, stesso importo destinato per l'anno 2018, di poco superiore ai € 118.000 destinati per l'anno 2017.

Dal dettaglio illustrato nelle precedenti sezioni risulta il seguente prospetto:

	<b>2020</b>
Totale destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa	<b>€ 120.000,00</b>
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	<b>€ 773.555,50</b>
Totale destinazioni ancora da regolare	-
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	<b>€ 893.555,50</b>

### **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 categorie B, C, D a carico del bilancio dell'Ateneo ammontano complessivamente nell'anno 2020 a **€ 721.803,88**.

### **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, D avviene secondo i criteri previsti nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa individuale (SMVP)", adottato con Decreto Rettorale d'urgenza n. 22 del 18 maggio 2020, previo parere positivo de Nucleo di Valutazione di Ateneo/OIV rilasciato nella seduta del 12 maggio 2020 e ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 110 del 29 maggio 2020 e nelle schede di valutazione contenute nel Piano Integrato 2020-2022.

Sempre in merito ai criteri di selettività, si evidenzia che tale Contratto Collettivo Integrativo recepisce anche quanto previsto dall'art. 20 "Differenziazione premi individuali" del CCNL 2016/2018, in particolare gli art. 3 comma 8 e 5 comma 3 lettere a) e b) definiscono la quota di personale beneficiaria di tale maggiorazione, il quantum ed i criteri di assegnazione.

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);**

L'attribuzione di posizioni economiche superiori all'interno della categoria avviene attraverso procedura selettiva in base ai criteri che verranno definiti in separato accordo. L'esiguità dell'importo accantonato per tale procedura comporta da sé l'applicazione del principio della selettività.

### ***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, D anno 2020, certificato in data 29 ottobre 2020, confrontato con il relativo fondo anno 2019:

	Anno 2019	Anno 2020
<b>I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>		
<b>I. RISORSE STABILI DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE art. 87 CCNL 16/10/2008 - ANNO 2017</b>		
<b>Risorse storiche</b>	<b>382.623,00 €</b>	<b>382.623,00 €</b>
Fondo 2004 come certificato dagli Organi di controllo / parte fissa (art. 1 c. 189 L. 266/05)		
<b>Incrementi contrattuali</b>	<b>121.822,84 €</b>	<b>121.822,84 €</b>



Incrementi Ccnl 06-09 (art. 5 c. 1 quota B-C-D)	58.212,73 €	58.212,73 €
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 87 c. 1 L. c)	63.610,11 €	63.610,11 €
<b>RIA personale cessato</b>		
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	<b>134.074,98 €</b>	<b>134.074,98 €</b>
<b>Delta personale cessato o passato ad altra categoria</b>		
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	<b>418.188,97 €</b>	<b>418.188,97 €</b>
<b>Riorganizzazione servizi e relativa copertura (art. 87 c. 2 Ccnl 06/09)</b>	<b>22.500,00 €</b>	<b>22.500,00 €</b>
<b>Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>403.600,39 €</b>	<b>403.600,39 €</b>
Contr. Integr. Ex 14ma ( art. 73 CCNL)	323.600,39 €	323.600,39 €
Contr. Integr. Lavoro straordinario	80.000,00 €	80.000,00 €
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' – (FONDO 2017)</b>	<b>1.482.810,18 €</b>	<b>1.482.810,18 €</b>
<b>II. INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018</b>		
Incrementi CCNL 16-18 - art. 63 c. 2 lett. f)	9.791,28 €	9.791,28 €
R.I.A. personale cessato B C D misura intera - art.63 c. 2 lett. a)	1.751,49 €	6.965,01 €
Differenziale cessati o passati di categoria B C D misura intera - Art. 63 c. 2 lett. e)	44.718,81 €	75.955,34€
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)	-	-
<b>TOTALE INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018</b>	<b>56.261,58 €</b>	<b>92.711,63 €</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>1.539.071,76 €</b>	<b>1.575.521,81 €</b>
<b>II - RISORSE VARIABILI</b>		
<b>I. RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017</b>		
R.I.A. personale cessato B C D mensilità residue - art.63 c. 3 lett. d)	260,05 €	1.470,08 €
Differenziale cessati o passati di categoria B C D mensilità residue art.63 c. 3 lett. d)	13.258,93 €	8.493,95 €
Risorse di gestione (ex art. 43 Legge n. 449/97) - art. 63 c. 3 lett. a)	-	-
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni (art. 87 c. 2 CCNL 06-09)- art. 63 c. 3 lett. f)	-	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017</b>	<b>13.518,98 €</b>	<b>9.964,03 €</b>
<b>II. RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23, comma 2 dlgs 75/2017</b>		
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	-	-
Risparmio straordinario art. 86 CCNL 2008 anno precedente accertato a consuntivo - art. 63 c. 3 lett. e)	242,52 €	108,39 €
Risorse derivanti da sperimentazione (art. 23 comma 4-bis D.Lgs. n. 75/2017) - art. 63 c. 5	-	-
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. n. 1578/1933	-	-
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anno precedente	44.877,60 €	67.980,20 €
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017</b>	<b>45.120,12 €</b>	<b>68.088,59 €</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>58.639,10 €</b>	<b>78.052,62 €</b>



<b>III. DECURTAZIONI DEL FONDO</b>		
Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali B-C-D (art. 88 c. 4 CCNL 2006-09) - art. 64 comma 2 lett. e)	568.501,07 €	601.497,61 €
Decurtazione Fondo per risp. limite art. 1 c. 189 L. 266/05 - risorse fisse e variabili (tetto 04 -10%)	44.325,49 €	44.325,49
Decurtazione PERMANENTE art. 1 comma 456 Legge n. 147/2013	114.195,83 €	114.195,83
Decurtazione fondo art. 23 D.Lgs. 75/2017 rispetto limite anno 2016 - art. 63 c. 4 CCNL 2016-2018	-	-
Altre decurtazioni del Fondo	-	-
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>727.022,39 €</b>	<b>760.018,93 €</b>
<b>RISORSE FONDO</b>		
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	<b>1.539.071,76 €</b>	<b>1.575.521,81 €</b>
II. TOTALE RISORSE VARIABILI	<b>58.639,10 €</b>	<b>78.052,62 €</b>
III. TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	<b>727.022,39 €</b>	<b>721.803,88 €</b>
<b>TOTALE RISORSE FONDO DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>870.688,47 €</b>	<b>893.555,50 €</b>
<b>TOTALE RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO (comprese PEO stanziati ma non ancora espletate)</b>	<b>725.257,39 €</b>	<b>721.803,88 €</b>
Incrementi CCNL 2016-2018 (art. 60 c. 1)	40.079,30 €	40.079,30 €
Incrementi IVC 2018 CCNL 2016-2018 IVC (art. 60 c. 4)	7.483,00 €	7.483,00 €
Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)	4.283,00 €	4.283,00 €
Incrementi IVC 2020 (L. 145/2018)		5.875,36 €
<b>Totale Incrementi</b>	<b>51.845,30 €</b>	<b>57.720,66 €</b>

#### ***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 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.



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

Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)

Tel. +39 0722 3051

[www.uniurb.it](http://www.uniurb.it)

#### **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, D - Anno 2020 trova copertura finanziaria nelle specifiche voci del bilancio di previsione.

Urbino, 15 dicembre 2020

Il Direttore Generale  
F.to Dott. Alessandro Perfetto



## ESTRATTO DAL VERBALE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI DEL 16 E 17 DICEMBRE 2020

### VERBALE N. 13/2020

L'anno 2020, il giorno 16 dicembre alle ore 15,00 richiamati il D.L.n.18 del 17 marzo 2020, il D.P.C.M. del 9 marzo 2020, il D.P.C.M. del 22 marzo 2020, il D.P.C.M. del 18 ottobre 2020, il D.P.C.M. del 24 ottobre 2020, il D.P.C.M. del 3 novembre 2020, il DPCM del 3 dicembre 2020 e il Decreto Rettorale n. 486/2020 del 6 novembre 2020, in ragione della grave emergenza epidemiologica da covid 19, il collegio dei revisori dei conti si è riunito con modalità telematica mediante piattaforma MEET su convocazione del Presidente prot. n. 56731/2020 per discutere il seguente ordine del giorno:

..... Omissis .....

5. Ipotesi contratto collettivo integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, e D, anno 2020. Parere;

..... Omissis .....

Sono presenti:

dott.ssa Elena Di Gisi, Presidente;  
dott. Riccardo Inghelmann, componente effettivo MEF;  
dott. Valentino Appolloni, componente effettivo MIUR.

..... Omissis .....

#### **5. Ipotesi contratto collettivo integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, e D, anno 2020. Parere;**

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2020 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori con nota prot. 57194 del 15 dicembre 2020 ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 14 dicembre 2020 risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del D. Lgs. n. 165/2001.

L'art. 40bis.1 del TUPI prevede che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo”*.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto (cfr. art.7 CCNL 2016/2018).

Ciò posto, il Collegio ha potuto verificare che:



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

**Collegio dei Revisori dei conti**  
c/o Ufficio di supporto agli Organi Collegiali  
Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)  
Tel. +39 0722 305462 – 423 – 424 Fax +39 0722 2690  
[organi.collegiali@uniurb.it](mailto:organi.collegiali@uniurb.it)

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- il fondo contrattuale per l'anno 2020 è stato costituito in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Ciò premesso lo scrivente organo di controllo ritiene preliminarmente opportuno raccomandare la definizione della procedura entro il corrente anno ai fini delle corrette decorrenze degli effetti contrattuali. Con riferimento alle PEO, stante il rinvio a successivo accordo entro il mese di marzo (cfr. art. 7 CCI) il collegio raccomanda il rispetto delle tempistiche di legge al fine di assicurare la corretta decorrenza delle predette progressioni che non potranno avere alcuna efficacia retroattiva rispetto all'anno di riferimento.

Ciò posto il collegio esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria con i vincoli di bilancio degli oneri derivanti dalla contrattazione integrativa in materia di trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, e D per l'anno 2020.

..... Omissis .....

Non essendoci ulteriori argomenti da esaminare il collegio dichiara terminata la seduta alle ore 13,00 del giorno 17 dicembre 2020. Viene precisato che la seduta è stata temporaneamente sospesa in data 16 dicembre 2020 alle ore 19,45 per proseguire il giorno successivo alle ore 9,00 con la presenza di tutti i componenti il collegio.

I Revisori dei conti

dott.ssa Elena Di Gisi DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE DA ELENA DI GISI

dott. Riccardo Inghelmann DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE DA RICCARDO INGHELMANN

dott. Valentino Appolloni DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE DA VALENTINO APPOLLONI

Il presente documento, composto di n. 2 (due) pagine, è conforme all'originale.  
E' rilasciato non in bollo per uso amministrativo.

Urbino, 21 dicembre 2020

IL DIRETTORE GENERALE  
f.to Alessandro Perfetto