



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 EP 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. 277/2020 del 18 dicembre 2020 alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo categoria EP – 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 in data 14 dicembre 2020**, di seguito allegata.

**Le Delegationi 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**

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 EP  
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 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, 65 e 66;
- visto l'Accordo sottoscritto in data 26 ottobre 2004 per la corresponsione delle somme transitate sul fondo a seguito 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 dell'Università di Urbino in materia di incarichi aggiuntivi al personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 75, comma 9, CCNL 2006/2009, sottoscritto in data 21 dicembre 2010;
- visto il Contratto collettivo integrativo dell'Università di Urbino, sottoscritto in data 22 dicembre 2011, di modifica del CCI sottoscritto in data 21 dicembre 2010 in materia di incarichi aggiuntivi al personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 75, comma 9, CCNL 2006/2009;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di cat. EP, 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 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP, di cui all'art. 65 del CCNL 2016-2018 che, per l'anno 2020, è quantificato in **€ 154.188,62**;

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 stata autorizzata la riorganizzazione della struttura organizzativa "Settore Didattica, Mobilità Internazionale e Servizi agli Studenti" di cui alla suddetta delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6/2018;

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;

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. 65 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 sopracitato art. 23;

rilevato che ai sensi dell'art. 66 comma 1 lettera b) del suddetto CCNL per le progressioni economiche del personale EP sono destinate le quote dei relativi differenziali retributivi di risorse certe e stabili;

vista la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 83 del 29 aprile 2016, con la quale veniva ridefinita la graduazione dell'indennità di posizione del personale di categoria EP, secondo gli indicatori di complessità e di livello di esperienza nella categoria definiti nella seguente tabella:



Numero uffici	Anni di esperienza nella categoria		
	1-3	4-6	>6
1-3 (complessità bassa)	A	B	C
4-6 (complessità media)	B	C	C
>6 (complessità alta)	C	C	C

considerato che in base alla suddetta delibera sono equiparati agli Uffici sia le singole Biblioteche per il Servizio Sistema Bibliotecario d'Ateneo che i Gruppi di Attività per il Servizio Sistema Informatico d'Ateneo e che il Servizio tecnico ed edilizia è considerato una struttura a complessità alta; preso atto che la medesima delibera ha approvato i criteri di pesatura degli incarichi conferiti al personale di categoria EP e, al contempo, ha graduato le indennità di posizione secondo tre fasce, cui corrispondono le seguenti indennità di posizione, così come indicato:

Fascia	Livello Retribuzione	Indennità di posizione
Fascia I	Livello C	€ 9.500
Fascia II	Livello B	€ 7.500
Fascia III	Livello A	€ 5.500

L'afferenza alla fascia avviene sulla base dei parametri sopraindicati.

Gli importi sono da intendersi annui lordi per tredici mensilità.

Nel rispetto delle indicazioni dell'art. 76 comma 3 del CCNL 2006-2009, il personale EP che non ha alcun incarico ha diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima pari a € 3.099 annui lordi per tredici mensilità;

preso atto che nella stessa delibera n. 83/2016 è stata definita la retribuzione di risultato, di cui al comma 4 dell'art. 76 del CCNL 2006-2009, finalizzata a remunerare il risultato espresso da ciascun dipendente di categoria EP in termini di efficienza e produttività, che è pari all'importo annuo individuale compreso tra il 10% ed il 30% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita/attribuita;

visto l'art. 66 "Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo" del CCNL 2016-2018, in particolare il comma 2 che stabilisce che "Il valore massimo della retribuzione di posizione per il personale della categoria EP di cui all'art. 76 comma 1 del CCNL 16/10/2008 è rideterminato in Euro 14.000,00";

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 al personale tecnico-amministrativo di categoria EP in servizio a tempo indeterminato 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 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 per la retribuzione di posizione e di risultato ex art. 66 CCNL 2016-2018**

Le parti convengono la seguente ripartizione del fondo pari a **€ 154.188,62**:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 66 comma 1 lettera b)	<b>€ 4.784</b>
Retribuzione di posizione e di risultato (art. 66 comma 1 lett. a) ed incarichi aggiuntivi	<b>€ 149.404,62</b>

### **Art. 3**

#### **Retribuzione di posizione**

La collocazione nelle fasce del personale di categoria EP è definita con Disposizione del Direttore Generale sulla base degli indicatori di complessità ed il livello di esperienza nella categoria di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 83 del 29 aprile 2016, richiamata in premessa.

### **Art. 4**

#### **Criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati al raggiungimento dei risultati**

1. L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato eventualmente spettante, a seguito di verifica della percentuale di raggiungimento dei risultati, è compreso tra il 10% ed il 30% del valore annuo della retribuzione di posizione.
2. La valutazione di cui al punto precedente sarà effettuata dal Direttore Generale o dal Dirigente di Area, sulla base di quanto previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance



organizzativa ed individuale (SMVP)” ed in base alla scheda di valutazione contenuta nel Piano Integrato citato in premessa.

3. In applicazione dell’art. 20 del CCNL 2016-2018 le parti concordano di attribuire al 10% del personale la maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato. Gli aventi diritto sono individuati dal Dirigente della struttura tra coloro che nei comportamenti organizzativi hanno la valutazione più alta.

### **Art. 5**

#### **Criteria per la determinazione di compensi per incarichi aggiuntivi**

Le parti concordano di rinviare agli accordi siglati in materia di incarichi aggiuntivi al personale di categoria EP, ai sensi dell’art. 75, comma 9, CCNL 2006/2009, sottoscritti in data 21 dicembre 2010 e 22 dicembre 2011, per la definizione dei criteri per la determinazione di compensi per incarichi aggiuntivi di cui al presente articolo.

### **Art. 6**

#### **Progressioni orizzontali**

#### **(art. 66 comma 1 lettera b) 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.

#### **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

##### **Per la CISL SCUOLA**

F.to Dott. Joseph Gino Fontana

##### **Per la SNALS CONFSAI**

F.to Dott.ssa Alberta Maria Arosio

##### **Per la F.G.U. Federazione GILDA UNAMS**

Dott. Corrado Saltarelli”



## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CATEGORIA EP 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>		<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Prof. Giorgio Calcagnini - Rettore Dott. Alessandro Perfetto - Direttore Generale.  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FLC/CGIL; CISL SCUOLA; SNALS/CONFESAL e F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS; RSU dell'Università.  <b>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</b> FLC/CGIL; CISL SCUOLA; SNALS/CONFESAL; RSU dell'Università.
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato appartenente alle categorie Elevate Professionalità (EP)
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati (art. 76, comma 5, CCNL 16.10.2008, art. 66 lettere a) CCNL 2016/2018); b) Progressione economica all'interno delle categorie (lettera a, art. 88 CCNL 2006/2008, art. 66 lettere b) CCNL 2016/2018).
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <b>in data</b>  <b>16-17 dicembre 2020</b>
	<b>Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	<b>Il 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.



inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<b>Il 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.
<b>Eventuali osservazioni =====</b>	

## **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 EP in servizio a tempo indeterminato nell'anno 2020. L'accordo produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2020.
- Articolo 2. **Utilizzo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ex art. 66 CCNL 2016/2018**  
Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili e fissano la destinazione delle risorse finanziarie e dei relativi importi. Le eventuali risorse non utilizzate confluiranno nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle annualità successive.
- Articolo 3. **Retribuzione di posizione** - La collocazione nelle fasce del personale di categoria EP viene definita con Decreto del Direttore Generale sulla base degli indicatori di complessità ed il livello di esperienza nella categoria individuati dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 83 del 29 aprile 2016.
- Articolo 4. **Criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati al raggiungimento dei risultati** - L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato eventualmente spettante, a seguito di verifica della percentuale di raggiungimento dei risultati è compreso tra il 10% ed il 30% del valore annuo della retribuzione di posizione. La valutazione di cui al punto precedente sarà effettuata dal Direttore Generale o dal Dirigente dell'Area, sulla base di quanto previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)" ed in base alla scheda di valutazione contenuta nel Piano Integrato 2020-2022.  
In applicazione dell'art. 20 del CCNL 2016/2018 al 10% del personale è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato.  
Gli aventi diritto sono individuati dal Dirigente della struttura tra coloro che nei comportamenti organizzativi hanno la valutazione più alta.





- Articolo 5. **Criteri per la determinazione di compensi per incarichi aggiuntivi** - Le parti concordano di rinviare agli accordi siglati in materia di incarichi aggiuntivi al personale di categoria EP, ai sensi dell'art. 75, comma 9, CCNL 2006/2009, sottoscritti in data 21 dicembre 2010 e 22 dicembre 2011.
- Articolo 6. **Progressioni orizzontali (art. 66 comma 1 lettera b) CCNL 2016/2018)** - Si rinviano a separato accordo la definizione dei meccanismi e dei criteri di selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza.

### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Di seguito le modalità di utilizzo del Fondo per il personale di categoria EP:

Progressione economica all'interno della categoria (art. 66 comma 1 lettera b)	€ 4.784
Retribuzione di posizione e di risultato (art. 66 comma 1 lett. a) ed incarichi aggiuntivi	€ 149.404,62

### **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**

In attuazione delle Legge 150/2009 e s.m.i. l'utilizzo del fondo non contempla voci destinate a remunerare il personale a pioggia ma la valutazione è effettuata dal Dirigente della struttura sulla base di quanto previsto dal "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 ed in base alla scheda contenuta nel Piano Integrato 2020-2022.

Inoltre un'ulteriore differenziazione è prevista dall'art. 20 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2016-2018 il quale 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*".

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

In riferimento alle progressioni economiche lo schema di CCI prevede la cifra destinata ed il rinvio allo specifico accordo in cui andranno definiti i meccanismi e i criteri di selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria di appartenenza.



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

Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)

Tel. +39 0722 3051

www.uniurb.it

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

La sottoscrizione del contratto è indirizzata ad un continuo coinvolgimento dei singoli dipendenti di categoria EP al raggiungimento degli obiettivi individuali e strategici dell'Ateneo. In particolare la valutazione della loro performance riguarda la qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di competenza, alla performance organizzativa d'Ateneo ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale/Dirigente Area Economico Finanziaria, secondo i criteri indicati nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa individuale (SMVP)" ed in base alla scheda di valutazione contenuta nel Piano Integrato 2020-2022.

**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 EP ANNO 2020

### Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo

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

*La costituzione del “Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP” ed il suo utilizzo sono disciplinati rispettivamente dagli artt. 65 e 66 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 la retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP art. 90 CCNL 2006-2009 – Anno 2017**

Ai sensi dell'art. 65 comma 1 del CCNL 2016-2018, le risorse stabili corrispondono a quelle del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato categoria EP – Anno 2017, di cui all'art. 90 del CCNL 16 ottobre 2008, pari ad € **92.993,51**.

✓ **Incremento risorse stabili Fondo art. 65 CCNL 2016-2018**

In questa sezione è previsto l'inserimento unicamente delle 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 € **20.704,74** e sono riconducibili alle seguenti poste:

- all'incremento pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale cat. EP con decorrenza 31/12/2018 con destinazione vincolata alle progressioni economiche (ex art. 65 c.2 lett. e) CCNL 2016-2018) relativo all'anno 2019 pari a € **388,49**;
- alla RIA del personale cessato di categoria EP valorizzata nella misura intera (ex art. 65 c.2 lett. a) CCNL 2016-2018), pari ad € **2.363,27** di cui € 1.199,77 dell'anno 2018 e € 1.163,50 dell'anno 2019;
- al differenziale dei cessati di categoria EP valorizzato nella misura intera misura intera (art.65 c.2 lett. d) CCNL 2016-18), pari ad € **17.952,98** di cui € 14.332,48 dell'anno 2018 e € 3.620,50 dell'anno 2019.

Pertanto complessivamente le risorse fisse stabili ammontano a € **113.698,25**.

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

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

- RIA personale cessato di categoria EP nel corso dell'anno 2019 valorizzato in base alle mensilità residue, pari a € **193,92** (ex art. 65 c.3 lett. d) CCNL 2016-2018);
- Differenziali cessati di categoria EP nell'anno 2019 valorizzato in base alle mensilità residue, per un importo pari ad € **603,42** (ex art. 65 c.3 lett. d) CCNL 2016-2018).

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

Sono costituite dalle somme non utilizzate nell'anno precedente pari a € **66.109,33**.

Pertanto complessivamente le risorse variabili ammontano a € **66.906,67**.



### 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 per la categoria EP a € **15.918,27**.

Fino all'anno 2017 erano imputate al Fondo Trattamento accessorio cat. B, C e D.

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

La somma pari a € **6.552,88** per la categoria EP, 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 da applicare al Fondo **categoria EP** ammonta a € **3.945,15** ed è determinata dalla sola decurtazione del 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 categoria 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: € **113.698,25**

B – Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € **66.906,67**

C – Totale decurtazione del fondo: € **26.416,30**

D – Totale fondo sottoposto a certificazione: € **154.188,62** (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. Le risorse temporaneamente allocate al di fuori del fondo e relative alle progressioni orizzontali del personale tecnico-amministrativo di categoria EP in servizio al 31.12.2019 sono pari a € **35.417,63**.

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 la categoria EP anno 2018 dovuti al rinnovo contrattuale per un totale complessivo di € **1.500,08**.

Di seguito il dettaglio degli incrementi contrattuali:

- Incrementi CCNL 2016-2018 (art. 60 c. 1): € **975**;
- Incrementi IVC 2018 CCNL 2016-2018 (art. 60 c. 4): € **356,05**;
- Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018): € **73,62**;
- Incrementi IVC 2020 (L. 145/2018): € **96,13**.



## ***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**

Il fondo per il personale di categoria EP sarà utilizzato per la remunerazione della retribuzione di posizione, della retribuzione di risultato, di eventuali incarichi aggiuntivi conferiti al medesimo personale ai sensi di quanto previsto dall'art. 75 del vigente CCNL e per le progressioni economiche orizzontali.

### **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**

Dal dettaglio illustrato nelle precedenti sezioni risulta il seguente prospetto:

	<b>2020</b>
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	-
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	<b>€ 154.188,62</b>
Totale destinazioni ancora da regolare	-
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	<b>€ 154.188,62</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 di categoria EP a carico del bilancio dell'ateneo ammontano complessivamente nell'anno 2020 a **€ 35.417,63**.

### **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 dalla retribuzione di posizione del personale di categoria EP 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:**

la retribuzione di posizione non è soggetta a valutazione ma è attribuita in base alla tipologia di incarico attribuito al personale, ai sensi degli artt. 75 e 76 del CCNL 2006-2009 e art. 66 CCNL 2016-2018. La retribuzione di risultato è compresa tra il 10% ed il 30% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita/attribuita e viene corrisposta sulla base della valutazione delle prestazioni da effettuarsi secondo



quanto previsto nel documento “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale di Ateneo” (SMVP) e secondo la scheda di valutazione contenuta nel Piano Integrato 2020-2022. Inoltre nel Contratto Collettivo Integrativo è prevista l’applicazione dell’ulteriore differenziazione prevista dall’art. 20 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2016-2018 che prevede: “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”.

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 una procedura selettiva sulla base dei criteri che verranno definiti nel relativo accordo.

### ***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 per la retribuzione di posizione e di risultato personale di categoria EP 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 LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER IL PERSONALE CAT. EP - art.90 CCNL 2006/2009 - ANNO 2017</b>		
<b>Risorse storiche</b>	<b>65.528,81 €</b>	<b>65.528,81 €</b>
Fondo 2004 consolidato		
<b>Incrementi contrattuali</b>	<b>9.493,75 €</b>	<b>9.493,75 €</b>
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 5 c. 1 quota B-C-D)	4.457,14 €	4.457,14 €
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 87 c. 1 L. c)	5.036,61 €	5.036,61 €
<b>Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>17.970,95 €</b>	<b>17.970,95 €</b>
Contr. Integr. ( Ex 14ma)	17.970,95 €	17.970,95 €
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - FONDO 2017</b>	<b>92.993,51 €</b>	<b>92.993,51 €</b>
<b>II. INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018</b>		
Incremento CCNL 16-18 - art. 65 c. 2 lett. e) (0,1% monte salari 2015 pers. cat. EP)	388,49 €	388,49 €
R.I.A. personale cessato EP misura intera - art.65 c. 2 lett. a)	1.197,30 €	2.363,27 €
Differenziale cessati di categoria EP misura intera - Art. 65 c. 2 lett.d)	14.332,48 €	17.952,98 €
Risparmi ex art. 2 c. 3 D.Lgs. 165/2001 - art. 65 c. 2 lett. b)	-	-
Attivazione nuovi servizi o riorganizz.(art. 87 c. 2 CCNL 06-09) - art. 65 c. 2 lett. c)	-	-
<b>TOTALE INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018</b>	<b>15.918,27 €</b>	<b>20.704,74 €</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>108.911,78 €</b>	<b>113.698,25 €</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 EP mensilità residue - art.65 c. 3 lett. d)	974,47 €	193,92 €



Differenziale cessati di categoria EP mensilità residue art.65 c. 3 lett. d)	6.429,70 €	603,42 €
Risorse di gestione (ex art. 43 Legge n. 449/97) - art. 65 c. 3 lett. a)	-	-
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni (art. 87 c. 2 CCNL 06-09) - art. 65 c. 3 lett. f)	-	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017</b>	<b>7.404,17 €</b>	<b>797,34 €</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. 65 c. 3 lett. a)	-	-
Quota risparmi conseguiti e certificati (art. 16 c. 4,5 e 6 del D.L. 98/2011) - art. 65 c. 3 lett. b)	-	-
Risorse derivanti disp. di legge trattamento economico in favore del personale (art. 113 d.lgs.50/2016) - art. 65 c. 3 lett. c)	-	-
Risorse di cui all'art. 75 c. 8 del CCNL 16/10/2008 (Finanziamenti incarichi aggiuntivi da terzi)	-	-
Risorse derivanti da sperimentazione (art. 23 comma 4-bis D.Lgs. n. 75/2017) - art. 65 c. 5	-	-
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. n. 1578/1933	-	-
Somme non utilizzate del Fondo anno precedente	11.303,93 €	66.109,33 €
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017</b>	<b>11.303,93 €</b>	<b>66.109,33 €</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>18.708,10 €</b>	<b>66.906,67 €</b>
<b>III. DECURTAZIONI DEL FONDO</b>		
Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali EP (art. 88 c. 4 CCNL 2006-09) - art. 66 comma 1 lett. b)	-	15.918,27 €
Decurtazione Fondo per risp. limite art. 1 c. 189 L. 266/05 - risorse fisse e variabili (tetto 04 -10%)	6.552,88 €	6.552,88 €
Decurtazione PERMANENTE art. 1 comma 456 Legge n. 147/2013	3.945,15 €	3.945,15 €
Decurtazione fondo art. 23 D.Lgs. 75/2017 rispetto limite anno 2016 - art. 65 c. 4	-	-
Altre decurtazioni del Fondo	-	-
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>10.498,03 €</b>	<b>26.416,30 €</b>
<b>RISORSE FONDO</b>		
<b>I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>108.911,78 €</b>	<b>113.698,25 €</b>
<b>II. TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>18.708,10 €</b>	<b>66.906,67 €</b>
<b>III. TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	<b>10.498,03 €</b>	<b>26.416,30 €</b>
<b>TOTALE RISORSE FONDO DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>117.121,85 €</b>	<b>154.188,62 €</b>
<b>TOTALE RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO (comprese PEO stanziati ma non ancora espletate)</b>	<b>24.283,36 €</b>	<b>35.417,63 €</b>
<b>Incrementi CCNL 2016-2018 (art. 60 c. 1)</b>	<b>975,00 €</b>	<b>975,00 €</b>
<b>Incrementi IVC 2018 CCNL 2016-2018 (art. 60 c. 4)</b>	<b>356,05 €</b>	<b>356,05 €</b>
<b>Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)</b>	<b>73,62 e</b>	<b>73,62 e</b>
<b>Incrementi IVC 2020 (L. 145/2018)</b>		<b>96,13 €</b>
<b>Totale Incrementi</b>	<b>1.404,67 €</b>	<b>1.500,80 €</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 programmatoria 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 che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Per l'anno 2020 è stato rispettato quanto disposto dalla normativa in materia di limiti di spesa del Fondo categoria EP.

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

Il Fondo retribuzione di posizione e di risultato categoria EP - 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 .....

6. Ipotesi contratto collettivo integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di categoria EP, 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 .....

### **6. Ipotesi Contratto Collettivo integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di categoria EP, anno 2020. Parere;**

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2020 sottoscritta in data 14 dicembre 2020 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori con nota prot. 57195 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, come sopra già indicato, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del D. Lgs. n. 165/2001.

Per quanto riguarda l'inquadramento normativo si rinvia al punto precedente.

Ciò posto, il Collegio, ribadisce le raccomandazioni precedentemente espresse, con particolare riguardo alle PEO (art.6 CCI) e verificato che:

- 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;
- 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 EP per l'anno 2020.



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)

..... 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