



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 2022

In data 1° dicembre 2022, 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. 346/2022 del 25 novembre 2022 alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo categoria B, C, D - Anno 2022, 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 23 novembre 2022**, di seguito allegata.

Le Delegazione 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)

F.to Dott.ssa Francesca Martinuzzi

F.to Dott.ssa Ester Maroncini

F.to Dott. Paolo Mencaccini

F.to Dott.ssa Roberta Saltarelli

Dott.ssa Kristina Volkova

Per la FLC/CGIL

F.to Dott.ssa Tuscia Sonzini

Per la CISL SCUOLA

F.to Dott. Joseph Gino Fontana

Per la SNALS CONFESAL

Dott.ssa Alberta Maria Arosio



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

Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)
Tel. +39 0722 3051
www.uniurb.it

Per la F.G.U. Federazione GILDA UNAMS

Dott. Corrado Saltarelli

Per la Federazione UIL Scuola RUA

F.to Dott. Piero Polidori

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 2022**

In data 23 novembre 2022 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 CONFESAL, Federazione GILDA UNAMS (FGU) e Federazione UIL Scuola RUA

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 2021 sottoscritto in data 6 dicembre 2021;



- acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 11 maggio 2022 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 2022, è quantificato in **€ 891.422,48**;
- 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 2021-2023 adottato con Decreto Rettorale n. 376/2021 del 23 luglio 2021 e modificato con D.R. d'urgenza n. 35/2021 del 29 luglio 2021 ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 211/2021 del 24 settembre 2021;
- visto il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione 2021-2023, adottato con D.R. n. 77/2021 del 2 marzo 2021, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 25/2021 del 26 febbraio 2021 e prorogato con delibera n. 163/2022 del Consiglio di Amministrazione del 27/05/2022 fino alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- 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. 22/2020 del 18 maggio 2020 e confermato per l'anno 2022 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 9/2022 del 28 gennaio 2022, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione rilasciato nella seduta del 20 gennaio 2022;
- visto il Piano Integrato 2021-2023 adottato con Decreto Rettorale n. 81/2021 del 3 marzo 2021, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione delibera n. 26/2021 del 26 febbraio 2021;
- 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. 333 del 22 dicembre 2021 con la quale è stato approvato il Budget 2022 e triennale 2022/2024:



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 2022 fino al 31 dicembre 2022.
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 **€ 891.422,48**.
 - 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)	€ 120.000
--	------------------

- b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a **€ 771.422,48**.

I. Lavoro straordinario

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

- II. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a **€ 731.422,48**:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) ed f) CCNL 2016/2018)	€ 53.923,19
Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	€ 189.246
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)	€ 65.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)	€ 32.000
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	€ 373.253,29
Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionali che tecnologici e per far fronte a particolari situazioni di rilevante carico lavorativo	€ 18.000



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:

Funzioni di responsabilità	Indennità annua
a) Responsabile di Ufficio in Staff al Direttore Generale	€ 4.000
b) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale	€ 4.000
c) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale con rapporti diretti con il Direttore Generale	€ 4.500
d) Responsabile di Plesso e Segretario amministrativo	€ 5.000

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 corrispondente indennità è proporzionata alla durata dell'incarico. Un terzo della suddetta indennità accessoria è corrisposto a seguito della verifica del conseguimento degli obiettivi e della valutazione dei comportamenti organizzativi, della performance istituzionale e organizzativa così come previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)". Tale indennità non verrà liquidata qualora il titolare di posizione organizzativa abbia svolto attività lavorativa in presenza o in lavoro agile per un periodo inferiore a 30 giorni. 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. 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 una tra le valutazioni più alte.

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	€ 3.000
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) Unità Patrimonio immobiliare e Unità Fiscale	€ 2.000
i) Unità di Coordinamento Area economico finanziaria e plessi dipartimenti	€ 2.000
j) Incarichi di delega alla firma di provvedimenti amministrativi per conto del Direttore Generale	€ 3.000

2. Le indennità di cui al precedente comma sono corrisposte in proporzione alla durata dell'incarico e alla valutazione dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa così come previsto dal SMVP.
Tale indennità non verrà liquidata qualora il dipendente abbia svolto attività lavorativa in presenza o in lavoro agile per un periodo inferiore a 30 giorni.
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)

1. 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 2021-2023.

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30,50% delle risorse variabili pari a € 17.826,17 ed alla performance individuale il 50,50% delle medesime, pari a € 29.515,46, 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 € 325.911,66.

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 successivo comma 2 del presente articolo - è ripartito tra il personale di categoria B, C e D, in base al periodo di servizio prestato e alla valutazione dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa come previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)".

Il premio di cui al presente comma non verrà liquidato qualora il dipendente abbia svolto attività lavorativa in presenza o in lavoro agile per un periodo inferiore a 30 giorni.

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 **€ 58.400** per la corresponsione di una maggiorazione - pari ad almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali - a n. 73 dipendenti (circa il 20% del personale) da individuare tra coloro che hanno ottenuto nei comportamenti organizzativi una valutazione tra le più elevate:

- a) n. 60 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 **€ 48.000**.



- 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**":

Criteri di valutazione	Punteggio per ogni fattispecie	Punteggio massimo
brevetti	3	16
partecipazione a progetti di ricerca nazionali e internazionali	1,5	73
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, perizie in tribunale)	0,3	
correlatore in tesi di laurea sperimentale/attività di tutoraggio nei corsi di dottorato di ricerca	0,7	11
correlatore in tesi di laurea compilativa	0,3	
ringraziamenti su tesi di laurea/dottorato, su pubblicazioni	0,1	

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)

- 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 € 11.104,83, 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 € 20.895,17.
- 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
 - g) Controllo certificazione verde (*green pass*) € 2 giornaliera
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.
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.
6. L'indennità di cui alla lettera g) viene riconosciuta al personale incaricato per la verifica delle certificazioni verdi (*green pass*) all'ingresso delle sedi universitarie, in applicazione della normativa in materia di sorveglianza sanitaria da Covid-19.

Art. 7

Progressioni orizzontali

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

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.

Art. 8

Incentivazione progetti speciali o di miglioramento e remunerazione di particolari situazioni di rilevante carico lavorativo

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. Le eventuali economie derivanti dall'utilizzo del Fondo verranno riportate nel Fondo a disposizione del Direttore Generale delle annualità successive.
5. E' data informazione alla parte sindacale in merito alle modalità di utilizzo del Fondo di cui al presente articolo.

Art. 9

Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (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.ssa Francesca Martinuzzi

F.to Dott.ssa Ester Maroncini

Dott. Paolo Mencaccini

F.to Dott.ssa Roberta Saltarelli

Dott.ssa Kristina Volkova

Per la FLC/CGIL

F.to Dott.ssa Tuscia Sonzini

Per la CISL SCUOLA

F.to Dott. Joseph Gino Fontana

Per la SNALS CONFSAL

Dott.ssa Alberta Maria Arosio

Per la F.G.U. Federazione GILDA UNAMS

Dott. Corrado Saltarelli

Per la Federazione UIL Scuola RUA

F.to Dott. Piero Polidori"



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CATEGORIA B, C, D ANNO 2022

Relazione illustrativa

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

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Intesa del 23 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prof. Giorgio Calcagnini - Rettore Dott. Alessandro Perfetto - Direttore Generale.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC/CGIL, CISL Scuola, SNALS CONFASAL, Federazione GILDA UNAMS (FGU), Federazione UIL Scuola RUA, RSU dell'Università.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto: FLC/CGIL; CISL SCUOLA; Federazione UIL Scuola RUA; RSU dell'Università.</p>
Soggetti destinatari	Personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, appartenente alle categorie B, C, D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>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>I. Lavoro straordinario Fondo di cui all'art. 86 del CCNL 2006/2009;</p> <p>II. Ripartizione risorse ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016/2018:</p> <ul style="list-style-type: none">• Progressione economica all'interno delle categorie (lettera a, art. 88 CCNL 2006/2009);• Indennità accessoria mensile - accordo ex 14° mensilità (accordo 26 ottobre 2004 e 25 febbraio 2005);• 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);• 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);• Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 64 comma 2 lettere a) e b) CCNL 2016/2018);• Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionale che tecnologici e per far fronte a particolari situazioni di rilevante carico lavorativo.



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 in data 24 novembre 2022
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato 2021-2023 è stato adottato con Decreto Rettorale n. 81/2021 del 3 marzo 2021, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione delibera n. 26/2021 del 26 febbraio 2021 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ateneo.
		Il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione 2021-2023 è stato adottato con Decreto Rettorale n. 77/2021 del 2 marzo 2021, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 25/2021 del 26 febbraio 2021 e prorogato con delibera n. 163/2022 del Consiglio di Amministrazione del 27/05/2022 fino alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ateneo.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 emanato in esecuzione della L. 190/2012. L'Amministrazione ha provveduto ad attivare all'interno del sito internet istituzionale dell'Ateneo la sezione "Amministrazione Trasparente" organizzata secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo citato. I contenuti sono in continuo aggiornamento.
La Relazione della Performance per l'anno 2022 non è stata ancora validata dal Nucleo di Valutazione/OIV , ai sensi dell'articolo 14, del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto secondo il 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 2022. L'accordo produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022.
- 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;
 - b) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale;
 - c) Responsabile di Ufficio dell'Amministrazione centrale con rapporti diretti con il Direttore Generale;
 - d) Responsabile di Plesso e Segretario amministrativo.



Gli incarichi conferiti formalmente dal Direttore Generale, di norma sono a tempo determinato e rinnovabili e la corrispondente indennità è proporzionata alla durata dell'incarico.

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.

Un terzo della suddetta indennità accessoria è corrisposto a seguito della verifica del conseguimento degli obiettivi e della valutazione dei comportamenti organizzativi, della performance istituzionale e organizzativa così come previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)".

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 una valutazione tra le più alte.

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) Unità Patrimonio immobiliare e Unità Fiscale;
- i) Unità di Coordinamento Area economico finanziaria e plessi dipartimenti;
- j) Incarichi di delega alla firma di provvedimenti amministrativi per conto del Direttore Generale.

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

Le relative indennità sono corrisposte in proporzione alla durata dell'incarico e alla valutazione dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa così come previsto dal SMVP.

Tale indennità non verrà liquidata qualora il dipendente abbia svolto attività lavorativa in presenza o in lavoro agile per un periodo inferiore a 30 giorni.

Qualora il titolare delle suddette funzioni 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 2021-2023. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30,50% delle risorse variabili pari a € 17.826,17 ed alla performance individuale il 50,50% delle medesime, pari a € 29.515,46, 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 € 325.911,66.

1. - Corresponsione dei premi correlati alla performance, al netto delle somme corrisposte ai sensi del successivo punto 2, tra il personale di cat. B, C e D, in base al periodo di servizio prestato e alla valutazione dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa come previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVP)". 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.

2. – Corresponsione di una maggiorazione, pari ad almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali, a n. 73 dipendenti (circa il 20% del personale) che nei comportamenti organizzativi ha una valutazione tra le più alte, per una somma complessiva pari a € 58.400, ex art. 20 del CCNL 2016/2018. Gli aventi diritto sono individuati:

a) n. 60 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 € 48.000.

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 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 € 11.104,83, 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 € 20.895,17.

Articolo 7. **Progressioni orizzontali (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)** – 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.

Articolo 8. **Incentivazione progetti speciali o di miglioramento e remunerazione di particolari situazioni di rilevante carico lavorativo** - Una quota del fondo è utilizzata per finanziare progetti speciali o di miglioramento, per particolari situazioni di rilevante carico lavorativo individuati dal Direttore Generale.

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 del c.1 art. 64 CCNL 2016-2018:

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

b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a **€ 771.422,48**.

I. Lavoro straordinario

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

€ 40.000

II. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a **€ 731.422,48**:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) ed f) CCNL 2016/2018)	€ 53.923,19
Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	€ 189.246
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)	€ 65.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)	€ 32.000
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	€ 373.253,29
Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionali che tecnologici e per far fronte a particolari situazioni di rilevante carico lavorativo	€ 18.000

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contrastanti contenute nel precedente CCI sottoscritto in data 6 dicembre 2021.

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



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

30,50% delle risorse variabili pari a € 17.826,17 ed alla performance individuale il 50,50% delle medesime, pari a € 29.515,46. Per la parte non finanziata da risorse variabili, vengono assegnate quote delle risorse stabili per € 325.911,66.

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)".

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 tra le 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. La remunerazione del personale coinvolto avviene sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi proposti e della qualità e quantità dell'impegno personale.

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)" 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 sopracitato SMVP.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Urbino, 23 novembre 2022

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 2022**

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 2022 tali risorse ammontano a **€ 206.023,34** 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 **€ 16.197,74**, di cui € 1.199,77 dell'anno 2017, € 551,72 dell'anno 2018, € 5.213,52 dell'anno 2019, € 4.854,46 dell'anno 2020 e € 4.378,27 dell'anno 2021;
- 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 **€ 180.034,32** di cui € 22.065,27 dell'anno 2017, € 22.653,54 dell'anno 2018, € 31.236,53 dell'anno 2019, € 54.534,06 dell'anno 2020 e € 49.544,92 dell'anno 2021.

Complessivamente le risorse fisse ammontano a **€ 1.688.833,52**.

I.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

In questa sezione sono espone le risorse variabili che incrementano il Fondo per l'anno 2022

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

Nell'anno 2022 tali risorse ammontano a **€ 2.115,45** e sono riconducibili unicamente alla RIA del personale cessato di categoria B, C, D nel corso dell'anno 2021 valorizzato in base alle mensilità residue (ex art. 63 c.3 lett. d) CCNL 2016-2018).

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

- Differenziali cessati o passati di categoria B, C, D nell'anno 2021 valorizzato in base alle mensilità residue, per un importo pari ad **€ 25.634,97** (ex art. 63 c.3 lett. d) CCNL 2016-2018);
- Somme non utilizzate del Fondo risorse decentrate anni precedenti pari a **€ 30.696,04**.

Pertanto complessivamente le risorse variabili ammontano a **€ 58.446,46**.



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 € **697.336,18**.

✓ **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 ed al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP 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: € **1.688.833,52**

B – Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € **58.446,46**

C – Totale decurtazione del fondo: € **855.857,50**

D – Totale fondo sottoposto a certificazione: € **891.422,48** (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 2022 a € **704.330,74**.

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 2020 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**.



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

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

L'art. 2 del CCI prevede che il fondo, pari a € 891.422,48, 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)	€ 120.000
--	-----------

b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a € 771.422,48.

I. Lavoro straordinario

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

€ 40.000

II. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a € 731.422,48:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) ed f) CCNL 2016/2018)	€ 53.923,19
Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	€ 189.246
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)	€ 65.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)	€ 32.000
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	€ 373.253,29
Fondo a disposizione del Direttore Generale per la realizzazione di progetti di miglioramento e innovazione, sia gestionali che tecnologici e per far fronte a particolari situazioni di rilevante carico lavorativo	€ 18.000

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

Nessuna quota del fondo deve essere ancora regolata.



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

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

Le parti concordano di 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:

	2022
Totale destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa	€ 120.000,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 771.422,48
Totale destinazioni ancora da regolare	-
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 891.422,48

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 2022 a **€ 704.330,74**.

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;
- 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;
- performance individuale e organizzativa.

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)".

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 7 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.

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 vengono 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 2022, certificato in data 11 maggio 2022, confrontato con il relativo fondo anno 2021:

I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
I. RISORSE STABILI DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE art. 87 CCNL 16/10/2008 - ANNO 2017	Anno 2021	Anno 2022
Risorse storiche	382.623,00 €	382.623,00 €
Fondo 2004 come certificato dagli Organi di controllo/parte fissa (art. 1 c. 189 L. 266/05)		
Incrementi contrattuali	121.822,84 €	121.822,84 €
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 €
RIA personale cessato		
Ria personale cessato misura intera (art. 87 c. 1 L. d P. 3 CCNL 06-09) - Categoria B,C,D e EP fino al 2016	134.074,98 €	134.074,98 €
Delta personale cessato o passato ad altra categoria		
Differenziale PEO cessati o passati di categoria (art. 87 c. 1 L. e CCNL 06-09) - Categoria B,C,D e EP fino al 2016	418.188,97 €	418.188,97 €
Riorganizzazione servizi e relativa copertura (art. 87 c. 2 Ccnl 06/09)	22.500,00 €	22.500,00 €
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	403.600,39 €	403.600,39 €
Contr. Integr. Ex 14ma (art. 73 CCNL)	323.600,39 €	323.600,39 €
Contr. Integr. Lavoro straordinario	80.000,00 €	80.000,00 €
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - (FONDO 2017)	1.482.810,18 €	1.482.810,18 €
II. INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018		
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)	11.819,47 €	16.197,74 €
Differenziale cessati o passati di categoria B,C,D misura intera - Art. 63 c. 2 lett. e)	130.489,40 €	180.034,32 €
Riduzione risorse stabili lavoro straordinario art. 86 CCNL 2008 - art. 63 c. 2 lett. b)	- €	- €
Risparmi ex art. 2 c. 3 D.Lgs. 165/2001 - art. 63 c. 2 lett. c)	- €	- €
Attivazione nuovi servizi o riorganizz. (art. 87 c. 2 CCNL 06-09) - art. 63 c. 2 lett. d)	- €	- €
TOTALE INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018	152.100,15 €	206.023,34 €
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.634.910,33 €	1.688.833,52 €
II - RISORSE VARIABILI		
I. RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017		
R.I.A. personale cessato B C D mensilità residue - art.63 c. 3 lett. d)	2.292,18 €	2.115,45 €
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)	- €	- €
TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017	2.292,18 €	2.115,45 €
II. RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23, comma 2 dlgs 75/2017		
Differenziale cessati o passati di categoria B,C,D mensilità residue art.63 c. 3 lett. d)	24.570,94 €	25.634,97 €
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. 4,5,6 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)	- €	- €
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 anni precedenti	70.783,50 €	30.696,04 €
Risparmi da BP non erogati (comma 870 art. 1 L n. 178/2020)	46.649,12 €	- €
TOTALE RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017	142.003,56 €	56.331,01 €
TOTALE RISORSE VARIABILI	144.295,74 €	58.446,46 €
III. DECURTAZIONI DEL FONDO		
Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali B-C-D (art. 88 c. 4 CCNL 2006-09) - art. 64 comma 2 lett. e)	637.947,66 €	697.336,18 €
Decurtazione Fondo per rispetto del 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	- €	- €
Altre decurtazioni del Fondo	- €	- €
TOTALE DECURTAZIONI	796.468,98 €	855.857,50 €
RISORSE FONDO		
I. TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.634.910,33 €	1.688.833,52 €
II. TOTALE RISORSE VARIABILI	144.295,74 €	58.446,46 €
III. TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	796.468,98 €	855.857,50 €
TOTALE RISORSE FONDO DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	982.737,09 €	891.422,48 €
TOTALE RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO (comprese PEO stanziati ma non ancora espletate)	698.865,41 €	704.330,74 €
Incrementi CCNL 2016-2018 (art. 60 c. 1)	40.079,30 €	40.079,30 €
Incrementi 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 €	5.875,36 €
Totale Incrementi	57.720,66 €	57.720,66 €

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

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 2022 trova copertura finanziaria nelle specifiche voci del bilancio di previsione.

Urbino, 23 novembre 2022

Il Direttore Generale
F.to Dott. Alessandro Perfetto

Ufficio amministrazione e reclutamento personale tecnico amministrativo e C.E.L.

Settore del Personale

Via Puccinotti, 25 - 61029 Urbino PU - Tel. +39 0722 304478/479/480/481/458 Fax +39 0722 305427
amministrazione.pta@uniurb.it – www.uniurb.it



ESTRATTO DAL VERBALE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI DEL 25 NOVEMBRE 2022

VERBALE N. 11/2022

L'anno 2022, il giorno 24 novembre alle ore 15,00, presso gli Uffici della Direzione Generale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, in Via A. Saffi n. 2, il Collegio dei Revisori dei conti si è riunito su convocazione del Presidente prot. n. 165153/2022 del 21 novembre 2022, per discutere il seguente ordine del giorno:

Omissis

- 4) Ipotesi contratto collettivo integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, e D, anno 2022. Parere;

Omissis

Sono presenti:

dott.ssa Elena Di Gisi, Presidente;
dott. Riccardo Inghelmann, componente effettivo MEF;
avv. Michele Zarrillo, componente effettivo MUR.

Omissis

- 4) Ipotesi contratto collettivo integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, e D, anno 2022. Parere;**

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2022 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori con nota prot. 166265 del 23 novembre 2022 ai fini del controllo della compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 23 novembre 2022, 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 e' 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 proceduto ad esaminare la documentazione trasmessa, avvalendosi del supporto della dott.ssa Cordella Monica, responsabile dell'ufficio in questione, che ha relazionato sul punto.

Sulla scorta degli elementi a disposizione questo Collegio ha potuto verificare 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 2022 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;

Con riferimento specifico all'accordo sulle modalità di svolgimento delle procedure di progressione orizzontale del personale (PEO) si osserva che il contratto decentrato non affronta tale tematica, rinviando ad un successivo e separato accordo. Quanto alla dichiarata natura selettiva di tali progressioni, così come riportato nella relazione tecnico-finanziaria al CCDI al punto I.2.6. sezione VI si osserva che al momento non è possibile supportare una tale affermazione e che l'esiguità delle risorse stanziato non è indice di selettività, potendo tali somme seppur esigue essere destinate a specifici ed individuati gruppi di personale senza distinzioni al proprio interno. Pertanto, l'affermata natura selettiva dovrà rinviata e valutata al momento della definizione dell'accordo in punto di PEO.

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 2022.

Omissis

Il Collegio precisa di aver iniziato i lavori della presente seduta alle ore 15,00 del giorno 24 novembre 2022 e di averli temporaneamente sospesi alle ore 19,00 del medesimo giorno e di aver proseguito gli stessi il giorno seguente 25 novembre disponendo la riapertura della seduta alle ore 9,00.

Alle ore 13,20 del 25 novembre 2022 viene dichiarata chiusa la seduta.

Urbino, 25 novembre 2022

I Revisori dei conti

dott.ssa Elena Di Gisi f.to Elena Di Gisi

dott. Riccardo Inghelmann f.to Riccardo Inghelmann

avv. Michele Zarrillo f.to Michele Zarrillo

Il presente documento, composto di n. 2 (due) pagine, è conforme all'originale depositato presso l'Ufficio di Supporto agli Organi Collegiali.
E' rilasciato non in bollo per uso amministrativo.

Urbino, 28 novembre 2022

La Responsabile
f.to dott.ssa Lucia Grossi