



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 2023**

In data 29 novembre 2023, 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. 340/2023 del 24 novembre 2023 alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo categoria B, C, D - Anno 2023, 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 20 novembre 2023**, di seguito allegata.

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

**Per la Parte pubblica:**

Il Rettore – F.to Prof. Giorgio Calcagnini

Il Direttore Generale – F.to Dott. Alessandro Perfetto

**Per la Parte sindacale:**

**Per la R.S.U**

F.to Dott.ssa Daniela Capponi (Coordinatrice)

Dott.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 FSUR**

F.to Dott. Joseph Gino Fontana

**Per la SNALS CONFSAL**

F.to 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**

F.to Dott. Corrado Saltarelli

**Per la Federazione UIL Scuola RUA**

Dott. Piero Polidori

**Per ANIEF**

---

**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 2023**

In data 20 novembre 2023 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 FSUR, SNALS CONFSAI, Federazione GILDA UNAMS (FGU), Federazione UIL Scuola RUA e ANIEF

PREMESSO

visto il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in particolare gli artt. 40 e 40 bis, in materia di contrattazione integrativa;  
visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;

visto il C.C.N.L. del personale del Comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2016/2018 nonché, per le parti non espressamente previste dallo stesso, i precedenti CC.CC.NN.LL. del personale del comparto Università - quadriennio giuridico 2006/2009 – bienni economici 2006/2007 e 2008/2009;

visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca – Triennio 2019-2021;

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 Contratto Collettivo Integrativo in materia di trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo di cat. B, C e D - Anno 2022 sottoscritto in data 1° dicembre 2022;
- acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 20 marzo 2023 in merito alla costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale di categoria B, C e D e in data 28 settembre 2023 in merito alle variazioni a consuntivo del Fondo stesso che, per l'anno 2023, è quantificato in € **987.529,60**;
- visto il Protocollo d'intesa sulle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del C.C.N.L. – anno 2023 sottoscritto in data 12 aprile 2023, con il quale le parti hanno concordato di destinare per l'espletamento delle progressioni economiche all'interno della categoria B C D la somma di € **58.918,59**, di cui € 58.778,84 relativi al "*Differenziale cessati o passati di categoria B C D misura intera - Art. 63 c. 2 lett. e)*" e € 139,75 relativi alla "*R.I.A. personale cessato B C D misura intera - art.63 c. 2 lett. a)*" del Fondo risorse decentrate per il personale di categoria B, C e D – Anno 2023;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del C.C.N.L. – anno 2023, sottoscritto in data 5 ottobre 2023;
- visto l'organigramma d'Ateneo nonché i provvedimenti inerenti alla struttura tecnico-amministrativa centrale e dipartimentale di Ateneo;
- visto il Piano Integrato di attività e organizzazione 2023-2025 adottato con Decreto Rettorale n. 131/2023 del 31 marzo 2023, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione delibera n. 66/2023 del 31 marzo 2023;
- 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 n. 90/2023 del 3 marzo 2023 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 33/2023 del 28 febbraio 2023 e parere positivo del Nucleo di Valutazione rilasciato nella seduta del 22 febbraio 2023;
- 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. 364 del 16 dicembre 2022 con la quale è stato approvato il Budget 2023 e triennale 2023/2025:

## 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 2023 fino al 31 dicembre 2023.
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 **€ 987.529,60**.
- a) Destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi del c.1 art. 64 CCNL 2016-2018:

Indennità di responsabilità del personale di categoria D (ex art. 91 comma 3 CCNL 2006/2009)	<b>€ 118.000</b>
--	------------------

- b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a **€ 869.529,60**.

I. Lavoro straordinario

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

- II. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a **€ 829.529,60**:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) ed f) CCNL 2016/2018)	<b>€ 58.918,59</b>
Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	<b>€ 237.890</b>
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C, D secondo la disciplina di art. 91 CCNL 2006/2009 (art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018)	<b>€ 70.000</b>
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)	<b>€ 32.000</b>
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	<b>€ 27.500</b>
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	<b>€ 403.221,01</b>

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

## Art. 3

### Indennità di responsabilità (art. 64 comma 1 CCNL 2016/2018)

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 91, comma 3, CCNL 2006/09 richiamato dall'art. 64 comma 1 del CCNL 2016/2018 e nel rispetto delle disponibilità finanziarie previste, vengono individuate le posizioni



organizzative che comportano qualificati incarichi di responsabilità da attribuire al 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 e Segreterie di Direzione	€ 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

- 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.
- 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.
- 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*.
- 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.
- 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 implicanti particolari responsabilità (art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018)**

1. Le funzioni implicanti particolari responsabilità, individuate ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 91, comma 1, CCNL 2006/2009, richiamate dall'art. 64 comma 2 lettera d) del CCNL 2016-2018, 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:

<b>Funzione implicante una particolare responsabilità</b>	<b>Indennità annua</b>
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
k) Economo	€ 2.000
l) Agente contabile unico a denaro e a materia	€ 1.000

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 di attività e organizzazione 2023-2025.
2. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30,50% delle risorse variabili pari a € 46.615,24 ed alla performance individuale il 50,50% delle medesime, pari a € 75.526,88, 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 € 281.078,89.
3. 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.

4. 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**":

<b>Criteri di valutazione</b>	<b>Punteggio per ogni fattispecie</b>	<b>Punteggio massimo</b>
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)**

1. Le parti concordano di destinare alle indennità di cui all'art. 64 comma 2 lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 il 19% delle risorse variabili quantificabile in € 28.416,05, 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 € 3.583,95.
2. Per la remunerazione di compiti correlati a condizioni di lavoro che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, alle unità di personale che svolgono una o più delle attività di seguito elencate sono corrisposti gli importi a fianco specificati, riferiti alla singola giornata od ora effettivamente lavorata, o intervento prestato:

#### **Tipologia della prestazione lavorativa**

#### **Quota**

- |   |                    |
|---|--------------------|
| a) Turno (fino ad un massimo di 12 giorni al mese)                | € 1 giornaliera    |
| b) Rappresentanza   | € 20 giornaliera   |
| c) Rischio/ Cura animali  | € 1,50 giornaliera |
| d) Prestazioni lavorative per operazioni indifferibili ed urgenti | € 50 ad intervento |
| e) Controllo benessere animali stabulati                          | € 50 ad intervento |



- f) Indennità incarico autista per funzioni istituzionali autorizzate dal Rettore o dal Direttore Generale € 0,17 al km
- g) Indennità guida imbarcazione "Athena" per attività di campionatura e misurazione del fondale marino € 20 ad uscita
- h) Indennità gestione rifiuti speciali € 20 ad intervento
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 h) viene riconosciuta al personale individuato alla gestione locale dei rifiuti speciali provenienti da attività di laboratorio chimico e biologico nelle strutture dipartimentali di Ateneo.

#### **Art. 7**

##### **Progressioni orizzontali**

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

1. In data 5 ottobre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del C.C.N.L. – anno 2023, che ne ha definito i meccanismi ed i criteri di selezione.

#### **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

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 FSUR**

F.to Dott. Joseph Gino Fontana

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

Dott.ssa Alberta Maria Arosio

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

Dott. Corrado Saltarelli

##### **Per la Federazione UIL Scuola RUA**

Dott. Piero Polidori

##### **Per ANIEF**



## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CATEGORIA B, C, D ANNO 2023

### 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 20 novembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2023 – 31/12/2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Prof. Giorgio Calcagnini - Rettore Dott. Alessandro Perfetto - Direttore Generale.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FLC/CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFSAI, Federazione GILDA UNAMS (FGU), Federazione UIL Scuola RUA, ANIEF e RSU dell'Università.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</b> FLC/CGIL, CISL FSUR e RSU dell'Università.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, appartenente alle categorie B, C, D.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>1. Definizione dei criteri per la corresponsione delle Indennità di Responsabilità del personale di categoria D (ex art. 91 comma 3 CCNL 2006/2009);</p> <p>2. Definizione dei criteri del trattamento economico accessorio e delle risorse da destinare ai seguenti istituti:</p> <p>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"><li>• Progressione economica all'interno delle categorie (lettera a, art. 88 CCNL 2006/2009);</li><li>• Indennità accessoria mensile - accordo ex 14° mensilità (accordo 26 ottobre 2004 e 25 febbraio 2005);</li><li>• 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);</li><li>• 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);</li><li>• 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;</li><li>• Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 64 comma 2 lettere a) e b) CCNL 2016/2018).</li></ul>



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <b>in data 24 novembre 2023</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il <b>Piano Integrato di attività e organizzazione 2023-2025</b> è stato adottato con Decreto Rettorale n. 131/2023 del 31 marzo 2023, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione delibera n. 66/2023 del 31 marzo 2023 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 2023 non è stata ancora validata dal Nucleo di Valutazione/OIV</b> , ai sensi dell'articolo 14, del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la stessa deve essere validata, pubblicata e trasmessa entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la performance.	
Eventuali osservazioni =====		

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

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

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

- Articolo 1. **Campo di applicazione, decorrenza e durata del contratto** – Il presente accordo si applica a tutto il personale di categoria B, C, D in servizio a tempo indeterminato e determinato nell'anno 2023. L'accordo produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2023.
- 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 e Segreterie di Direzione;
  - 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. 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 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 tra le valutazioni 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;
- k) Economo;
- l) Agente contabile unico a denaro e a materia.

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 di attività e organizzazione 2023-2025. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30,50% delle risorse variabili pari a € 46.615,24 ed alla performance individuale il 50,50% delle medesime, pari a € 75.526,88, 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 € 281.078,89.

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 € 28.416,05, 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 € 3.583,95.

Articolo 7. **Progressioni orizzontali (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)** – In data 5 ottobre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del C.C.N.L. – anno 2023, che ne ha definito i meccanismi ed i criteri di selezione.

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 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 ed una quota per remunerare particolari situazioni di rilevante carico lavorativo individuate 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)	<b>€ 118.000</b>
--	------------------

b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a **€ 869.529,60**.

I. Lavoro straordinario

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

II. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a **€ 829.529,60**:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) ed f) CCNL 2016/2018)	<b>€ 58.918,59</b>
Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	<b>€ 237.890</b>
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C, D secondo la disciplina di art. 91 CCNL 2006/2009 (art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018)	<b>€ 70.000</b>
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)	<b>€ 32.000</b>
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	<b>€ 27.500</b>
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	<b>€ 403.221,01</b>

### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contrastanti contenute nel precedente CCI sottoscritto in data 1° dicembre 2022.



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

L'art. 64, comma 3 del CCNL 2016/2018 prevede che la parte prevalente delle risorse variabili, con esclusione di quelle relative alle lettere c) ed f) del medesimo comma, siano destinate alla remunerazione dei premi correlati alla performance organizzativa, individuale ed alle indennità correlate a particolari condizioni di lavoro. Le parti concordano così di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa il 30,50% delle risorse variabili pari a € 46.615,24 ed alla performance individuale il 50,50% delle medesime, pari a € 75.526,88, 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 € 281.078,89.

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 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.

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**

E' stato sottoscritto in data 5 ottobre 2023 il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del C.C.N.L. – anno 2023, che ne ha definito i meccanismi ed i criteri di selezione, nel rispetto del principio di selettività.

#### **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 sopraccitato SMVP.

#### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

Urbino, 22 novembre 2023

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 2023**

**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.*

Si precisa che il *Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D*, certificato in data 20 e 21 marzo 2023 è stato ricertificato in data 28 settembre 2023 per evidenze a consuntivo dovute a variazioni intervenute nelle voci relative al risparmio lavoro straordinario e alle somme non utilizzate anni precedenti, voci rientranti tra le **"Risorse variabili non soggette al limite art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017"**.

***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 2023 tali risorse ammontano a **€ 264.941,93** 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 **€ 16.337,49**, 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, € 4.378,27 dell'anno 2021 e € 139,75 dell'anno 2022;
- al differenziale dei cessati o passati di categoria B, C, D valorizzato nella misura intera (art.63 c.2 lett. e) CCNL 2016-2018), pari ad **€ 238.813,16** 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, € 49.544,92 dell'anno 2021 e € 58.778,84 dell'anno 2022.

Complessivamente le risorse fisse ammontano a **€ 1.747.752,11**.

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

In questa sezione sono espone le risorse variabili che incrementano il Fondo per l'anno 2023

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

Nell'anno 2023 tali risorse ammontano a **€ 94,06** e sono riconducibili unicamente alla RIA del personale



cessato di categoria B, C, D nel corso dell'anno 2022 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 2022 valorizzato in base alle mensilità residue, per un importo pari ad **€ 32.848,93** (ex art. 63 c.3 lett. d) CCNL 2016-2018);
- Risparmio lavoro straordinario relativo all'anno 2022 (ex art. 63 c. 3 lett. e) pari ad **€ 177,72**;
- Somme non utilizzate del Fondo risorse decentrate anni precedenti pari a **€ 116.437,47**.

Pertanto complessivamente le risorse variabili ammontano a **€ 149.558,18**.

### 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, pari a **€ 751.259,37**.

✓ **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: **€ 1.747.752,11**

B – Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: **€ 149.558,18**

C – Totale decurtazione del fondo: **€ 909.780,69**

D – Totale fondo sottoposto a certificazione: **€ 987.529,60 (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 che ammontano complessivamente nell'anno 2023 a **€ 699.335,34**.

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 **€ 987.529,60**, sia utilizzato per la copertura finanziaria dei seguenti istituti:

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

Indennità di responsabilità del personale di categoria D (ex art. 91 comma 3 CCNL 2006/2009)	<b>€ 118.000</b>
--	------------------

b) Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa pari a **€ 869.529,60**.

I. Lavoro straordinario

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

II. Destinazioni soggette alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 64 commi 2-6 CCNL 2016-2018 pari a **€ 829.529,60**:

Progressione economica all'interno delle categorie (art. 64 comma 2 lettera e) ed f) CCNL 2016/2018)	<b>€ 58.918,59</b>
Indennità accessoria mensile accordo ex 14° mensilità (accordo 26.10.2004 e 25 febbraio 2005)	<b>€ 237.890</b>
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità per il personale delle categorie B, C, D secondo la disciplina di art. 91 CCNL 2006/2009 (art. 64 comma 2 lettera d) CCNL 2016/2018)	<b>€ 70.000</b>
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64 comma 2 lettera c) CCNL 2016/2018)	<b>€ 32.000</b>
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	<b>€ 27.500</b>
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lettera a) e b) CCNL 2016/2018)	<b>€ 403.221,01</b>

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

Nessuna quota del fondo deve essere ancora regolata.



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

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

Le parti concordano di destinare a tale titolo € 118.000, stesso importo destinato per l'anno 2017.

Dal dettaglio illustrato nelle precedenti sezioni risulta il seguente prospetto:

	<b>2023</b>
Totale destinazioni sottratte alla contrattazione collettiva integrativa	<b>€ 118.000,00</b>
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	<b>€ 869.529,60</b>
Totale destinazioni ancora da regolare	-
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	<b>€ 987.529,60</b>

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

Le risorse temporaneamente allocate al di fuori del fondo e relative alle progressioni orizzontali del personale tecnico-amministrativo categorie B, C, D a carico del bilancio dell'Ateneo ammontano complessivamente nell'anno 2023 a **€ 699.335,34**.

#### **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 4 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 definiti nel Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del C.C.N.L. – anno 2023. 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 2023, certificato in data 20 e 21 marzo 2023 ed in data 28 settembre 2023 per evidenze a consuntivo, confrontato con il relativo fondo anno 2022:

Costituzione del fondo	Anno 2022	Anno 2023
<b>I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>		
<b>I. RISORSE STABILI DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE art. 87 CCNL 16/10/2008 - ANNO 2017</b>		
<b>Risorse storiche</b>	<b>382.623,00 €</b>	<b>382.623,00 €</b>
Fondo 2004 come certificato dagli Organi di controllo / parte fissa (art. 1 c. 189 L. 266/05)		
<b>Incrementi contrattuali</b>	<b>121.822,84 €</b>	<b>121.822,84 €</b>
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 5 c. 1 quota B-C-D)	58.212,73 €	58.212,73 €
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 87 c. 1 L. c)	63.610,11 €	63.610,11 €
<b>RIA personale cessato</b>		
Ria personale cessato misura intera (art. 87 c. 1 L. d P. 3 Ccnl 06-09) - Categoria B,C,D e EP fino al 2016	<b>134.074,98 €</b>	<b>134.074,98 €</b>
<b>Delta personale cessato o passato ad altra categoria</b>		
Differenziale PEO cessati o passati di categoria (art. 87 c. 1 L. e Ccnl 06-09) - Categoria B,C,D e EP fino al 2016	<b>418.188,97 €</b>	<b>418.188,97 €</b>
<b>Riorganizzazione servizi e relativa copertura (art. 87 c. 2 CCNL 06/09)</b>	<b>22.500,00 €</b>	<b>22.500,00 €</b>
<b>Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>403.600,39 €</b>	<b>403.600,39 €</b>
Contr. Integr. Ex 14ma (art. 73 CCNL)	323.600,39 €	323.600,39 €
Contr. Integr. Lavoro straordinario	80.000,00 €	80.000,00 €
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - (FONDO 2017)</b>	<b>1.482.810,18 €</b>	<b>1.482.810,18 €</b>
<b>II. INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018</b>		
Incrementi CCNL 16-18 - art. 63 c. 2 lett. f)	9.791,28 €	9.791,28 €
R.I.A. personale cessato B C D misura intera - art.63 c. 2 lett. a)	16.197,74 €	16.337,49 €
Differenziale cessati o passati di categoria B C D misura intera - Art. 63 c. 2 lett. e)	180.034,32 €	238.813,16 €
Riduzione risorse stabili lavoro straordinario art. 86 CCNL 2008 - art. 63 c. 2 lett. b)	- €	- €
Risparmi ex art. 2 c. 3 D.Lgs. 165/2001 - art. 63 c. 2 lett. c)	- €	- €
Attivazione nuovi servizi o riorganizz (art. 87 c. 2 CCNL 06-09) - art. 63 c. 2 lett. d)	- €	- €
<b>TOTALE INCREMENTI RISORSE STABILI FONDO - C.C.N.L. 2016-2018</b>	<b>206.023,34 €</b>	<b>264.941,93 €</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>1.688.833,52 €</b>	<b>1.747.752,11 €</b>

**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



<b>II - RISORSE VARIABILI</b>		
<b>I. RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017</b>		
R.I.A. personale cessato B C D mensilità residue - art.63 c. 3 lett. d)	2.115,45 €	94,06 €
Risorse di gestione (ex art. 43 Legge n. 449/97) - art. 63 c. 3 lett. a)	- €	- €
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni (art. 87 c. 2 CCNL 06-09) - art. 63 c. 3 lett. f)	- €	- €
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017</b>	<b>2.115,45 €</b>	<b>94,06 €</b>
<b>II. RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23, comma 2 dlgs 75/2017</b>		
Differenziale cessati o passati di categoria B C D mensilità residue art.63 c. 3 lett. d)	25.634,97 €	32.848,93 €
Risorse derivanti da attività di conto terzi o da Progetti comunitari - art. 63 c. 3 lett. a)	- €	- €
Quota risparmi conseguiti e certificati (art. 16 c. 4,5 e 6 del D.L. 98/2011) - art. 63 c. 3 lett. b)	- €	- €
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale art. 63 c. 3 lett. c) - art. 113 d.lgs.50/2016	- €	- €
Risparmio straordinario art. 86 CCNL 2008 anno precedente accertato a consuntivo - art. 63 c. 3 lett. e)	- €	177,72 €
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	30.696,04 €	116.437,47€
Risparmi da BP non erogati (comma 870 art. 1 L n. 178/2020)	- €	- €
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23, comma 2 Dlgs 75/2017</b>	<b>56.331,01 €</b>	<b>149.464,12 €</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>58.446,46 €</b>	<b>149.558,18 €</b>
<b>III. DECURTAZIONI DEL FONDO</b>		
Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali B-C-D (art. 88 c. 4 CCNL 2006-09) - art. 64 comma 2 lett. e)	697.336,18 €	751.259,37 €
Decurtazione Fondo per risp. limite art. 1 c. 189 L. 266/05 - risorse fisse e variabili (tetto 04 -10%)	44.325,49 €	44.325,49 €
Decurtazione PERMANENTE art. 1 comma 456 Legge n. 147/2013	114.195,83 €	114.195,83 €
Decurtazione fondo art. 23 D.Lgs. 75/2017 rispetto limite anno 2016 - art. 63 c. 4	- €	- €
Altre decurtazioni del Fondo	- €	- €
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>855.857,50 €</b>	<b>909.780,69 €</b>
<b>RISORSE FONDO</b>		
<b>I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>1.688.833,52 €</b>	<b>1.747.752,11 €</b>
<b>II. TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>58.446,46 €</b>	<b>149.558,18 €</b>
<b>III. TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	<b>855.857,50 €</b>	<b>909.780,69 €</b>
<b>TOTALE RISORSE FONDO DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>891.422,48 €</b>	<b>987.529,60 €</b>
<b>TOTALE RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO (comprese PEO stanziate ma non ancora espletate)</b>	<b>704.330,74 €</b>	<b>699.335,34 €</b>
<b>Incrementi CCNL 2016-2018 (art. 60 c. 1)</b>	<b>40.079,30 €</b>	<b>40.079,30 €</b>
<b>Incrementi CCNL 2016-2018 IVC (art. 60 c. 4)</b>	<b>7.483,00 €</b>	<b>7.483,00 €</b>
<b>Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)</b>	<b>4.283,00 €</b>	<b>4.283,00 €</b>
<b>Incrementi IVC 2020 (L. 145/2018)</b>	<b>5.875,36 €</b>	<b>5.875,36 €</b>
<b>Totale Incrementi</b>	<b>57.720,66 €</b>	<b>57.720,66 €</b>



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO

## ***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.

### **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 2023 trova copertura finanziaria nelle specifiche voci del bilancio di previsione.

Urbino, 22 novembre 2023

Il Direttore Generale  
F.to Dott. Alessandro Perfetto



## ESTRATTO DAL VERBALE DELLA RIUNIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI DEL 24 NOVEMBRE 2023

### VERBALE N. 9/2023

L'anno 2023, il giorno 24 novembre alle ore 9,00, il Collegio dei Revisori dei conti si è riunito, su convocazione del Presidente prot. n. 173510 del 20 novembre 2023 e prot n. 174034 del 22 novembre 2023, presso gli uffici della Direzione Generale dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo (Palazzo Bonaventura, via A. Saffi n. 2, Urbino), per discutere il seguente ordine del giorno:

Omissis

- 3) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. – Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2016-2018 – Trattamento economico del personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D – anno 2023. Parere.

Omissis

- 3) Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. – Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2016-2018 – Trattamento economico del personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D – anno 2023. Parere.**

Ai fini del controllo della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge il Collegio esamina la documentazione relativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. – Comparto Istruzione e Ricerca – Triennio 2016-2018 per il Trattamento economico del personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D – anno 2023.

Essa è stata trasmessa al Collegio con nota prot. n. 174015 del 22 novembre 2023 e risulta corredata dalla relazione tecnico-finanziaria di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 conforme alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

Tale ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalle parti in data 20 novembre 2023.

Il Collegio viene assistito nell'esame della predetta documentazione dalla dott.ssa Cordella Monica, Responsabile Ufficio Amministrazione e reclutamento personale tecnico-amministrativo e CEL, appositamente invitata per fornire tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

Sul punto si richiama quanto segue.

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, viene verificato che:



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO

Collegio dei Revisori dei conti  
c/o Ufficio di supporto agli Organi Collegiali  
Via Aurelio Saffi, 2 – 61029 Urbino (PU)  
Tel. +39 0722 305421 – 424 Fax +39 0722 2690  
[organi.collegiali@uniurb.it](mailto:organi.collegiali@uniurb.it)

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
  - il fondo contrattuale per l'anno 2023 è stato costituito in conformità alla normativa vigente;
  - l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
  - il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- Ciò 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 2023.

Omissis

La riunione termina alle ore 12,30 previa stesura del verbale.

Urbino 24/11/2023

I Revisori dei conti

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

dott. Riccardo Inghelmann        f.to digitalmente da Riccardo Inghelmann

avv. Michele Zarrillo                f.to digitalmente da 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, 27 novembre 2023

La Responsabile  
dott.ssa Lucia Grossi  
f.to Lucia Grossi