



**ACCORDO SUI CRITERI PER LA  
VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO  
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO CARLO BO  
Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1, comma 297, lett. b)**

Il giorno 10 luglio 2024 presso la sede dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Via Saffi, n. 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 CONFSAL, Federazione GILDA UNAMS (FGU) e ANIEF

**PREMESSO**

visti

- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in particolare gli artt. 40 e 40 bis, in materia di contrattazione integrativa;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
- la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1 comma 297 lett. b), come modificato dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75 convertito dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112, che ha stabilito che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato di *“50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale”*;
- il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021 sottoscritto in data 18 gennaio 2024 che, all'art. 81, comma 3 lett. t), ha stabilito che sono oggetto di contrattazione integrativa *“i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo”*;
- l'art. 116 del suddetto CCNL il quale prevede che *“L'indennità di Ateneo di cui all'art. 4 del CCNL 2 marzo 2006 come da ultimo rideterminata dall'art. 4 del CCNL 6 dicembre 2022 è ulteriormente incrementata con la decorrenza e degli importi annui lordi indicata dalla tabella E2.1 e che il finanziamento dell'incremento di cui al presente articolo si provvede con il 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della Legge n. 234/2021, come modificato dall'art. 5 del DL 75/2023 Per restante 50% resta fermo quanto previsto dall'art. 5 del citato D.L. 75/2023”*;



considerato che

- l'Università degli Studi di Urbino aderisce a partire dal 2016 al progetto di livello nazionale, coordinato dal Politecnico di Milano, denominato *Good Practice*, al quale partecipano circa 60 istituzioni universitarie il cui obiettivo è quello di individuare, attraverso un metodo comparativo, le migliori soluzioni gestionali, organizzative e tecnologiche degli Atenei;
- ogni anno le istituzioni universitarie aderenti al Progetto somministrano contemporaneamente le stesse indagini di *customer satisfaction* ai propri docenti, assegnisti/e di ricerca, dottorandi/e di ricerca, al personale tecnico-amministrativo e alle studentesse e a agli studenti, con l'obiettivo di rilevare il grado di soddisfazione sui servizi offerti;
- il Progetto si articola sulla base di due differenti tipologie di rilevazione:
  - o l'efficacia di ciascun servizio preso in considerazione, ovvero la qualità espressa da tale servizio mediante la misurazione della soddisfazione percepita dagli 'utenti finali' tramite questionari online mirati alla raccolta delle informazioni necessarie;
  - o l'efficienza di ciascun servizio, ovvero la valutazione dei costi unitari e totali sostenuti dall'Ateneo per produrre i propri risultati;
- partendo dal presupposto che la performance organizzativa è la misura delle prestazioni di supporto tecnico-amministrativo alle attività istituzionali dell'Ateneo (ricerca, didattica, terza missione) e della capacità delle strutture (Aree, Settori, Plessi, Uffici, Centri) di rispondere in maniera efficiente ed efficace alla domanda di servizi da parte degli utenti interni ed esterni, l'Ateneo ha inteso trasformare la valutazione svolta da questi ultimi in supporto metodologico, assoggettando alle loro azioni valutative ed ai loro effetti la misurazione e la valutazione della performance organizzativa;
- i risultati delle rilevazioni sono messi a confronto tra tutte le istituzioni universitarie italiane partecipanti al Progetto, con lo scopo condiviso di perseguire una logica di miglioramento continuo del proprio operato, permettendo all'Ateneo, grazie alle importanti indicazioni ottenute dalle rilevazioni, di definire gli elementi da cogliere per migliorare i servizi erogati e di utilizzare il benchmarking come elemento di riferimento per l'individuazione di azioni correttive;
- le indagini diventano così uno strumento con cui individuare annualmente obiettivi operativi in grado di fornire risposte alle criticità riscontrate nella gestione e rappresentano un importante elemento per indirizzare il focus sulle politiche da mettere in atto per migliorare i livelli qualitativi e promuoverne la realizzazione;
- le principali criticità emerse e i punti di debolezza riscontrati, nonché l'esame dei suggerimenti forniti dagli utenti, costituiscono infatti la base per l'avvio di azioni finalizzate al miglioramento continuo dei servizi offerti, promosse e coordinate dal Direttore generale all'interno del ciclo di gestione della performance, secondo logiche di pianificazione annuale o pluriennale, e realizzate e presidiate da ciascun Responsabile secondo il settore di intervento;
- nell'ambito del ciclo della performance viene monitorato costantemente l'andamento delle azioni pianificate e, a fine periodo, valutato il raggiungimento dei risultati attesi;
- il Progetto *Good Practice* ha progressivamente conseguito una crescente considerazione da parte dell'ANVUR, che ha mutuato alcuni degli indicatori utilizzati per il progetto nell'ambito del sistema di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio (AVA3);
- la quota disponibile per la valorizzazione del PTA relativa al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione è pari al 50% della quota assegnata annualmente con decreto del MUR relativo ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali;



- tutto il personale tecnico amministrativo è coinvolto nel Progetto *Good Practice* e quindi partecipa al raggiungimento di obiettivi di miglioramento continuo dei servizi di supporto alle missioni istituzionali (didattica, ricerca e terza missione) di cui ai documenti strategici dell'Ateneo;

## CONCORDANO

sul seguente articolato:

### **Art. 1 – Ambito di applicazione e durata dell'accordo**

Il presente accordo si applica al personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato e determinato presso l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo e resta valido ed efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo in materia tra le Parti.

### **Art. 2 – Criteri di assegnazione delle risorse – valorizzazione del personale**

1. Il D.L. 75/2023 all'art. 5 prevede che il 50% delle risorse stanziata annualmente, ai sensi della Legge n. 234, art. 1 comma 297 lett. b), sia destinato alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle Università e al raggiungimento, da parte delle stesse, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.

2. Al fine di valutare l'apporto del personale tecnico-amministrativo al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, le parti concordano di prendere a riferimento gli indicatori e i target definiti nel P.I.A.O., quale strumento operativo di attuazione delle strategie delineate nel Piano Strategico triennale dell'Ateneo, che annualmente vengono rilevati tramite questionari di *customer satisfaction* somministrati nell'ambito del progetto *Good Practice*, utilizzati per la misurazione della Performance organizzativa di Ateneo e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance.

Il raggiungimento di più elevati obiettivi negli ambiti sopra indicati, per gli anni di riferimento delle risorse in esame, è conseguito se il livello raggiunto è superiore ai valori medi di benchmarking fra le istituzioni universitarie partecipanti al progetto *Good Practice*.

Nel caso in cui, nell'anno di riferimento, la percentuale raggiunta non consenta di liquidare i compensi, la disponibilità di cui all'art. 1 comma 297 lettera b) della Legge 234/2021 si aggiunge a quella dell'anno successivo.

3. Le parti concordano di erogare annualmente tali risorse al personale tecnico-amministrativo in servizio nell'anno di competenza delle risorse, sulla base dei seguenti criteri:

- l'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse destinate annualmente dal MUR all'Ateneo al personale in base al servizio prestato e secondo i criteri previsti per il riconoscimento del trattamento accessorio e dell'indennità di risultato; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale tale importo è riproporzionato alla percentuale di orario di lavoro svolto;

- le risorse non spettano al personale in caso di:

- a) procedimenti disciplinari con sanzione superiore al rimprovero verbale;
- b) valutazione negativa della performance individuale (scheda di valutazione).

I parametri che saranno utilizzati in sede di ripartizione sono i seguenti:

- Area Operatori (ex Categoria B): 0,90;
- Area Collaboratori/Funzionari senza P.O. (ex Categoria C e D senza P.O.): 1;
- Area Funzionari con P.O./Elevate Professionalità (ex Categoria D con P.O. e EP): 1,10.



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

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

### **Art. 3 – Disposizioni finali**

1. Il presente accordo è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere del Collegio dei Revisori.
2. L'incentivo individuale annuale corrisposto complessivamente in base ai criteri sopra indicati non può in ogni caso essere superiore al 15% del trattamento tabellare annuo lordo.

#### **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.**

Dott.ssa Daniela Capponi (Coordinatrice)

F.to Dott.ssa Angela Angeli

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 M. Arosio

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

Dott. Corrado Saltarelli

##### **Per ANIEF**

---



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO

**ACCORDO SUI CRITERI PER LA  
VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO  
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO CARLO BO  
Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1, comma 297, lett. b)**

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 10 luglio 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	L'accordo si applica a decorrere dalle risorse FFO dell'anno 2022 e resta valido ed efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo e diverso accordo in materia tra le Parti.
<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 CONFSAL, Federazione GILDA UNAMS (FGU), ANIEF e RSU dell'Università.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</b> FLC/CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFSAL e RSU dell'Università.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Il presente accordo si applica al personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato e determinato presso l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il presente accordo è finalizzato a stabilire i criteri di ripartizione delle risorse incrementalmente per la valorizzazione del PTA annualmente assegnate all'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo (Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1, comma 297, lett. b).
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>L'accordo verrà sottoposto al Collegio dei Revisori dei Conti</p> <p>Osservazioni dell'Organo di Controllo:</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p> <p>il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026", adottato con Decreto Rettorale n. 43/2024 del 31 gennaio 2024 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 30/2024 del 31 gennaio 2024 e aggiornato con Decreto Rettorale n. 189/2024 del 4 aprile 2024 previa approvazione del Consiglio di Amministrazione con delibera n. 79/2024 del 28 marzo 2024, è pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito di Ateneo</p> <p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 emanato in esecuzione della L. 190/2012.</b></p> <p>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.</p>

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



		La Relazione della Performance per l'anno 2022 è stata adottata con Decreto Rettorale d'urgenza n. 46/2023 del 30 giugno 2023 e validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 10 luglio 2023, ai sensi dell'articolo 14, del D.Lgs. n. 150/2009, mentre quella relativa all'anno 2023 è stata validata in data 9 luglio 2024
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

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

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

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

- Articolo 1. **Ambito di applicazione e durata dell'accordo** – Il presente accordo si applica al personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato e determinato presso l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo e resta valido ed efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo in materia tra le Parti.
- Articolo 2. **Criteri di assegnazione delle risorse – valorizzazione del personale –**  
Il D.L. 75/2023 all'art. 5 prevede che il 50% delle risorse stanziare annualmente, ai sensi della Legge n. 234, art. 1 comma 297 lett. b), sia destinato alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle Università e al raggiungimento, da parte delle stesse, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.  
Al fine di valutare l'apporto del personale tecnico-amministrativo al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, le parti concordano di prendere a riferimento gli indicatori e i target definiti nel P.I.A.O., quale strumento operativo di attuazione delle strategie delineate nel Piano Strategico triennale dell'Ateneo, che annualmente vengono rilevati tramite questionari di *customer satisfaction* somministrati nell'ambito del progetto *Good Practice*, utilizzati per la misurazione della Performance organizzativa di Ateneo e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance.  
Il raggiungimento di più elevati obiettivi negli ambiti sopra indicati, per gli anni di riferimento delle risorse in esame, è conseguito se il livello raggiunto è superiore ai valori medi di benchmarking fra le istituzioni universitarie partecipanti al progetto *Good Practice*.  
Nel caso in cui, nell'anno di riferimento, la percentuale raggiunta non consenta di liquidare i compensi, la disponibilità di cui all'art. 1 comma 297 lettera b) della Legge 234/2021 si aggiunge a quella dell'anno successivo.  
Le parti concordano di erogare annualmente tali risorse al personale tecnico amministrativo in servizio nell'anno di competenza delle risorse, sulla base dei seguenti criteri:  
- l'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse destinate annualmente dal MUR all'Ateneo al personale in base al servizio prestato e secondo i criteri previsti per il riconoscimento del trattamento accessorio e dell'indennità di risultato; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale tale importo è riproporzionato alla percentuale di orario di lavoro svolto;  
- le risorse non spettano al personale in caso di:  
a) procedimenti disciplinari con sanzione superiore al rimprovero verbale;  
b) valutazione negativa della performance individuale (scheda di valutazione).  
I parametri che saranno utilizzati in sede di ripartizione sono i seguenti:  
- Area Operatori (ex Categoria B): 0,90;  
- Area Collaboratori/Funzionari senza P.O. (ex Categoria C e D senza P.O.): 1;  
- Area Funzionari con P.O./Elevate Professionalità (ex Categoria D con P.O. e EP): 1,10.
- Articolo 3. **Disposizioni finali**  
L'accordo è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione del parere del Collegio dei Revisori.



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO

L'incentivo individuale annuale corrisposto complessivamente in base ai criteri sopra indicati non può in ogni caso essere superiore al 15% del trattamento tabellare annuo lordo.

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

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

Voce non pertinente per il seguente accordo.

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

Si osserva che il 50% delle risorse stanziare annualmente, ai sensi della Legge n. 234, art. 1 comma 297 lett. b), sono destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle Università ed al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.

Al fine di valutare l'apporto del personale tecnico-amministrativo al loro raggiungimento, le parti hanno concordato di prendere a riferimento gli indicatori e i target definiti nel P.I.A.O. quale strumento operativo di attuazione delle strategie delineate nel Piano Strategico triennale dell'Ateneo, che annualmente vengono rilevati tramite questionari di *customer satisfaction* somministrati nell'ambito del progetto *Good Practice*, utilizzati per la misurazione della Performance organizzativa di Ateneo e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance.

Il raggiungimento di più elevati obiettivi negli ambiti sopra indicati, per gli anni di riferimento delle risorse in esame, è conseguito se il livello raggiunto è superiore ai valori medi di benchmarking fra le istituzioni universitarie partecipanti al progetto *Good Practice*. Tali risorse sono inoltre distribuite tenendo conto dell'Area (ex Categoria) di appartenenza, in base al servizio prestato e alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno e part time) e secondo i criteri previsti per il riconoscimento del trattamento accessorio e dell'indennità di risultato. Le risorse non spettano al personale in caso di:

- a) procedimenti disciplinari con sanzione superiore al rimprovero verbale;
- b) valutazione negativa della performance individuale (scheda di valutazione).

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

Voce non pertinente per il presente accordo.

### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo**

Mediante la sottoscrizione del presente accordo si intende perseguire una politica di valorizzazione del personale attraverso meccanismi anche meritocratici. Le risorse infatti vengono erogate in stretta connessione con i principali strumenti di programmazione gestionale PIAO e SMVP.

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

=====

Urbino, data del protocollo

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Alessandro Perfetto  
Firmato digitalmente



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO

**ACCORDO SUI CRITERI PER LA  
VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO  
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO CARLO BO  
Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1, comma 297, lett. b)**

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

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

Le Sezioni del presente Modulo non sono pertinenti all'Accordo sottoscritto in quanto trattasi di risorse che vengono annualmente attribuite alle Università – art. 1, comma 297, lett. b) Legge 234/2021- mediante decreto ministeriale del MUR, nell'ambito dei criteri di riparto del Fondo di Finanziamento delle Università. Con Decreti Ministeriali n. 581 del 24 giugno 2022 e n. 809 del 7 luglio 2023 sono state ripartite tra gli Atenei statali le risorse relative agli anni 2022 e 2023

***1.2 - Modulo II - Definizione delle poste dell'Accordo***

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

Sezione non pertinente

**1.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo**

L'accordo, stipulato in data 10 luglio 2024, definisce i criteri di distribuzione del 50% delle risorse annualmente assegnate dal MUR all'Ateneo; tali risorse ammontano, compresi gli oneri a carico dell'ente, a € 190.483 per l'anno 2022 mentre per l'anno 2023 a € 193.255.

Per gli anni successivi gli importi saranno stabiliti dal MUR in sede di definizione del FFO, in applicazione della previsione di legge.

**1.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Non vi sono destinazioni ancora da regolare

**1.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione delle risorse assegnate per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo sottoposto a certificazione**

	2022	2023
Totale destinazioni specificamente regolate dall'Accordo	€ 190.483 (*)	€ 193.255 (*)
Totale destinazioni ancora da regolare	//	//
Totale poste assegnate all'Ateneo	€ 190.483 (*)	€ 193.255 (*)

(\*) Importi comprensivi degli oneri a carico dell'ente

**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



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

Voce non pertinente.

#### **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:**

Parte non pertinente al presente Accordo.

Le risorse assegnate hanno comunque una copertura finanziaria certa, essendo attribuite alle Università nell'ambito del Fondo di Finanziamento Ordinario.

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

l'accordo prevede che le risorse siano attribuite in proporzione all'apporto del personale tecnico-amministrativo al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione prendendo come riferimento gli indicatori e i target definiti nel P.I.A.O. quale strumento operativo di attuazione delle strategie delineate nel Piano Strategico triennale dell'Ateneo, che annualmente vengono rilevati tramite questionari di customer satisfaction somministrati nell'ambito del progetto *Good Practice*, utilizzati per la misurazione della Performance organizzativa di Ateneo e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance. Il raggiungimento di più elevati obiettivi negli ambiti sopra indicati, per gli anni di riferimento delle risorse in esame, è conseguito se il livello raggiunto è superiore ai valori medi di benchmarking fra le istituzioni universitarie partecipanti al progetto Good Practice.

Nel caso in cui, nell'anno di riferimento, la percentuale raggiunta non consenta di liquidare i compensi, la disponibilità di cui all'art. 1 comma 297 lettera b) della Legge 234/2021 si aggiunge a quella dell'anno successivo.

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

Voce non attinente al seguente accordo.

### ***I.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente***

Modulo non pertinente.

### ***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**

Nel bilancio dell'Università degli Studi di Urbino le risorse assegnate per la valorizzazione del PTA sono rilevate nella voce CG 02.23.01.10.28 "Debiti per valorizzazione PTA", distinte per anno di assegnazione. Tali risorse rimangono vincolate in bilancio fino all'erogazione al personale. Nelle more dell'emanazione del Decreto di assegnazione del FFO verranno previste in bilancio le risorse su base storica.

Tale stanziamento rappresenta il limite entro il quale è possibile procedere nella contabilizzazione dei singoli costi inerenti all'applicazione dell'Accordo.

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

Tali risorse sono non soggette a quanto disposto dalla normativa in materia di limiti di spesa del Fondo di contrattazione.



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**

La spesa complessiva comprensiva delle ritenute ente è pari a € 190.483 per l'anno 2022 e a € 193.255 per l'anno 2023. Le risorse anni 2022-2023 sono già registrati nel sistema contabile di Ateneo e i relativi ordinativi di incasso a disposizione dell'Organo di controllo. Per gli anni successivi le risorse trovano copertura sui fondi assegnati annualmente dal MUR nell'ambito del Fondo di Finanziamento Ordinario

Urbino, data del protocollo

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Alessandro Perfetto  
Firmato digitalmente



## Estratto dal verbale del Collegio dei Revisori dei conti del 17 luglio 2024

### VERBALE N. 9/2024

L'anno 2024, il giorno 17 luglio alle ore 9.00 il Collegio dei Revisori dei conti si è riunito in modalità telematica su convocazione del Presidente prot. n. 124441 del 12 luglio 2024, per discutere il seguente ordine del giorno:

#### Ordine del giorno

##### Omissis

5. Accordo sui criteri per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo. Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1, comma 297, lett. b) sottoscritto in data 10 luglio 2024;

##### Omissis

Sono presenti:

dott.ssa Elena Di Gisi, Presidente;

dott. Riccardo Inghelmann, componente effettivo MEF;

L'avv. Michele Zarrillo, componente effettivo MUR è assente.

##### Omissis

- 5. Accordo sui criteri per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo. Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art. 1, comma 297, lett. b) sottoscritto in data 10 luglio 2024;**

Il Collegio in data 15 luglio 2024 ha ricevuto, per il tramite dell'Ufficio di Supporto agli Organi Collegiali, la nota del Direttore Generale prot. n. 125445 di pari data con l'allegato accordo in oggetto sottoscritto in data 10 luglio 2024 dalle delegazioni trattanti.

In proposito il Collegio, riportandosi a quanto rilevato nel verbale n. 6 del 30/31 maggio 2024 osserva che sono state recepite le raccomandazioni espresse dallo scrivente Collegio, correlando la corresponsione degli emolumenti all'individuazione di ulteriori e più elevati obiettivi oltre ad individuare specifici indicatori di verifica del loro raggiungimento come richiesto dalla normativa in materia (art.1.297 lett.b L.234/2021). La documentazione risulta supportata dalle necessarie relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria.

Ciò premesso il collegio esprime parere favorevole.

\*\* \*\*\* \*\*

**Alle ore 9,55 entra l'avv. Michele Zarrillo.**

##### Omissis

Alle ore 13,00 del 17 luglio 2024 viene dichiarata chiusa la seduta.

I Revisori dei conti

