



**Relazione illustrativa accordo integrativo per il personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari e dell'Area Elevate Professionalità dell'Università per Stranieri di Perugia - anno 2025**

**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>		Ipotesi sottoscritta in data 6 novembre 2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01.01.2025 – 31.12.2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: <i>prof. Valerio De Cesaris – Rettore</i> <i>dott. Luigi Botteghi – Direttore Generale</i>  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <i>CISL-FSUR, SNALS Confasal, Fed. Gilda UNAMS, FLC-CGIL, ANIEF, R.S.U.</i>  Organizzazioni sindacali firmatarie: <i>SNALS Confasal, Fed. Gilda UNAMS, FLC-CGIL, ANIEF, R.S.U.</i>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale tecnico amministrativo dell'Università per Stranieri di Perugia delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità a tempo indeterminato e a tempo determinato, per quest'ultimo ad esclusione del punto 5 "III Personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, EP, Progressioni economiche all'interno delle Aree".
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<u>Destinazione del Fondo ex art. 121 CCNL 18.01.2024</u> : retribuzione di risultato, progressioni economiche all'interno delle Aree personale dell'Area EP. <u>Destinazione del fondo ex art. 119 CCNL 19.04.2018</u> : indennità accessoria mensile, indennità di posizione organizzativa e indennità incarico di U.O., trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e alla performance organizzativa, indennità correlate alle condizioni di lavoro, misure di welfare integrativo, progressioni economiche all'interno delle Aree – Personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	L'ipotesi di accordo verrà sottoposta all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti per la certificazione ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D. Lgs. 165/2001 e, successivamente, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che ne autorizzerà la sottoscrizione definitiva.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il verbale di certificazione verrà pubblicato nel portale Amministrazione Trasparente, dell'Università per Stranieri di Perugia.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano</b>	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2025-2027 è stato approvato nel testo aggiornato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 27 e del 28 gennaio 2025. Il PIAO è consultabile al percorso: <a href="http://www.unistrapg.it">www.unistrapg.it</a> - Amministrazione trasparente - Disposizioni generali (link: <a href="https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chiamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao">https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chiamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao</a> )

	<b>la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Con delibera del C.d.A. del 24.09.2025 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) anno 2025 - aggiornamento settembre 2025. Il SMVP è consultabile al percorso: <a href="http://www.unistrapg.it">www.unistrapg.it</a> - Amministrazione trasparente – Performance (link: <a href="https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance">https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance</a>)</p> <p>E' stato espresso parere positivo vincolante dal Nucleo di Valutazione in data 17.09.2025, consultabile al percorso: <a href="http://www.unistrapg.it">www.unistrapg.it</a> - Amministrazione trasparente – Performance (link: <a href="https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance">https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance</a>)</p> <p>La Relazione sulla Performance 2024 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 giugno 2025 ed è consultabile al percorso: <a href="http://www.unistrapg.it">www.unistrapg.it</a> - Amministrazione trasparente – Performance (link: <a href="https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance">https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance</a>).</p> <p>La Relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione con documento di validazione in data 30 giugno 2025, consultabile al link: <a href="http://www.unistrapg.it">www.unistrapg.it</a> - Amministrazione trasparente – Performance (link: <a href="https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance">https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance</a>).</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2025-2027 di Ateneo, rinvenibile al seguente url: <a href="https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao">https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao</a>)</p> <p>Ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), d.lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione ha attestato l'adempimento degli obblighi di trasparenza, secondo quanto indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025, mediante la scheda di rilevazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2025 e la dichiarazione di attestazione, approvati il 30 giugno 2025.</p> <p>Tali documenti sono allegati al verbale n. 3 del 30 giugno 2025 del Nucleo di Valutazione (pubblicato nel sito istituzionale, nella sezione "Verbali del Nucleo di Valutazione" della pagina dedicata al Nucleo di Valutazione – link: <a href="https://www.unistrapg.it/node/268">https://www.unistrapg.it/node/268</a>), nonché consultabili nel sito web istituzionale al percorso: <a href="http://www.unistrapg.it">www.unistrapg.it</a> – Amministrazione Trasparente – Controlli e Rilievi dell'Amministrazione – Organismi indipendenti di valutazione, Nuclei di Valutazione, o altri organismi con funzioni analoghe – Atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe – Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (link: <a href="https://www.unistrapg.it/node/250">https://www.unistrapg.it/node/250</a>).</p>
<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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

La Delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale hanno siglato in data 6 novembre 2025, l'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e dell'Area Elevate Professionalità per l'anno 2025.

Il fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 relativo al trattamento accessorio del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari per l'anno 2025 ammonta ad euro 314.624,80 inclusi gli oneri a carico dell'ente, di cui euro 237.370,79 quali risorse stabili ed euro 77.254,01 quali risorse variabili del fondo. Il fondo ex art. 121 relativo al personale dell'Area Elevate Professionalità, per il medesimo anno, è pari ad euro 98.069,43, inclusi gli oneri a carico dell'Ente, di cui euro 80.562,89 quali risorse stabili ed euro 17.506,54 quali risorse variabili.

Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6 del 30 ottobre 2025:

- ha rilasciato il parere di asseverazione relativamente all'incremento permanente di risorse stabili nei fondi per il trattamento accessorio ex art. 119 - Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (euro 23.369,79) ed ex art. 121 - Area EP del CCNL 18.01.2024 (euro 8.981,91), come previsto dall'art. 1, comma 832 della legge 30.12.2024, n. 207, in applicazione della circolare MEF n. 8 del 07.04.2025 e a seguito di indicazioni fornite dal MUR con nota prot. 12592 del 21.10.2025;
- ha certificato che la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio ex art. 119 (Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari) ed ex art. 121 (Area EP) del CCNL 18.01.2024 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2025, subordinandola all'approvazione in Consiglio di Amministrazione della rinuncia definitiva a n. 0,27 punti organico dei 2,90 assegnati dal MUR a favore dell'integrazione dei fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico e amministrativo.

Si indica di seguito la destinazione dei fondi relativa all'anno 2025:

**Fondo ex art. 121 CCNL 18.01.2024 euro 98.069,43 al lordo del carico ente, di cui:**

- euro 72.467,47 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di posizione del personale dell'Area EP;
- euro 21.740,24 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per la retribuzione di risultato del personale sopra indicato con responsabilità gestionali;
- euro 3.861,72 (inclusi gli oneri a carico dell'ente), per l'attribuzione di "differenziali stipendiali" – che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, in un'ottica di selettività della progressione stessa.

**Retribuzione risultato al personale dell'Area EP**

Per l'anno 2025 la retribuzione di risultato eventualmente spettante viene attribuita al personale dell'Area EP in applicazione del punto 5.4 del SMVP di Ateneo, aggiornamento settembre 2025, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2025, sulla base di due ambiti distinti e integrati di valutazione, attraverso l'attribuzione di punteggi fino ad un massimo complessivo di 100 punti, come indicato nel SMVP stesso e riportati nelle schede di valutazione.

Per il personale dell'Area EP responsabile di struttura e non responsabile di struttura, relativamente alla Valutazione performance organizzativa (Risultati raggiunti dalla struttura), il "Contributo alla performance generale di Ateneo" viene valutato in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale, che per il corrente anno sono individuati nei tre di seguito indicati:

- rispetto e completezza adempimenti trasparenza e anticorruzione (propria struttura/strutture afferenti);
- rispetto delle scadenze, assenza errori atti amministrativi;
- capacità di lavoro di squadra e di creazione di un clima orientato all'efficienza e al benessere organizzativo.

In caso di valutazione positiva la misura della retribuzione di risultato da corrispondere non potrà essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione variabile spettante a seguito di conferimento di incarico in applicazione dell'art. 88 del CCNL 18.01.2024 e verrà determinata nel modo che segue:

- valutazione con punteggio da 60 a 74,9 = 10%
- valutazione con punteggio da 75 a 89,9 = 20%
- valutazione con punteggio da 90 a 100 = 30%.

Sarà escluso dalla procedura di valutazione il personale al quale, nell'anno di riferimento, venga comminato un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.

Gli incarichi attribuiti ad interim (art. 88 comma 10 CCNL 18.01.2024) sono retribuiti come segue:

- importo, a titolo di retribuzione di risultato, pari al 10% del valore economico di posizione relativo all'incarico conferito ad interim, rapportato al periodo di espletamento.

### **Fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 euro 314.624,80 al lordo del carico ente**

Ai sensi dell'art. 120, comma 1 del CCNL 18.01.2024 le risorse relative all'indennità accessoria mensile per l'anno 2024, pari ad euro 30.000,00, nonché quelle già destinate nel medesimo anno all'indennità di posizione organizzativa, a seguito degli incarichi conferiti al personale dell'Area Funzionari, pari ad euro 102.549,79 sono state sottratte al fondo risorse decentrate dell'anno 2025, al fine di individuare le risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

È stato inoltre concordato di distribuire l'ammontare delle variabili, pari ad euro 77.254,01 al lordo degli oneri a carico dell'ente cui si aggiungono euro 50.170,79 al lordo degli oneri a carico dell'ente di risorse fisse, per un totale di euro 127.424,80, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 120 comma 3, come segue:

- a) trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta – performance individuale: euro 41.000,00;
- b) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa (risultato raggiunto dalla struttura: obiettivi più attività svolta): euro 33.000,00;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità: euro 6.500,00;
- d) misure di welfare integrativo in favore del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: euro 46.924,80.

Sulla base di quanto sopra indicato, le parti hanno concordato di ripartire le risorse del fondo ex art. 119 CCNL 18.01.2024 per l'anno 2025 come segue:

#### ➤ **Indennità mensile**

L'indennità mensile, per un totale pari ad euro 30.000,00, viene erogata a tutto il personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari a tempo indeterminato e determinato dell'Ateneo per dodici mensilità, dal 01.01.2025 al 31.12.2025; viene decurtata in caso di sciopero e liquidata nel rispetto dell'art. 6 dell'accordo.

#### ➤ **Indennità di posizione organizzativa e indennità incarichi U.O.**

L'importo attribuito all'indennità di posizione organizzativa (art. 120, co. 2, lett. f), in considerazione dell'assetto organizzativo relativo all'anno 2025, è pari ad euro 108.549,80.

Relativamente all'importo attribuito all'indennità incarichi U.O., incarichi che ai sensi dell'art. 92, comma 8 del CCNL 18.01.2024 per l'anno 2025 sono confermati nelle more della definizione in sede di contrattazione integrativa della nuova disciplina di cui all'art. 117, in considerazione dell'assetto organizzativo relativo all'anno 2025, è pari 3.450,20.

Per gli incarichi conferiti all'Area dei Funzionari di Servizi a natura prevalentemente professionale, di Servizi a natura prevalentemente gestionale, di Segreterie di dipartimenti e centri e di Unità di



Missione, per i quali è attribuita un'indennità di posizione organizzativa (art. 87, comma 1 del CCNL 18.01.2024), resta confermata per l'anno 2025 la specifica indennità di posizione organizzativa, nelle more della riorganizzazione e dell'applicazione della conseguente pesatura delle responsabilità, come di seguito indicato:

- euro 2.800,00 lordo dipendente per i Servizi a natura prevalentemente gestionale, per le Unità di Missione e per le Segreterie di dipartimento e di centro, qualora la responsabilità di segretario venga attribuita a personale dell'Area Funzionari, di cui 1/3 corrisposto a seguito di valutazione degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance generale di Ateneo, nonché di valutazione della performance individuale;
- euro 1.033,00 lordo dipendente per i Servizi a natura prevalentemente professionale, di cui 1/3 corrisposto a seguito di valutazione degli obiettivi assegnati e del contributo alla performance generale di Ateneo, nonché di valutazione della performance individuale.

Con riguardo agli incarichi di Unità Operativa, attribuiti a personale dell'Area dei Collaboratori, gli stessi continuano ad essere retribuiti, a fronte dei compiti affidati, con un'indennità accessoria pari ad euro 650,00 lordo dipendente.

La percentuale pari ad 1/3 dell'indennità di posizione organizzativa sarà corrisposta al personale con incarico dell'Area Funzionari che conseguirà una valutazione finale complessiva positiva, secondo quanto indicato al punto 5.4 del SMVP di Ateneo - aggiornamento settembre 2025 - approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2025, sulla base dei due ambiti distinti e integrati di valutazione, attraverso l'attribuzione di punteggi fino ad un massimo complessivo di 100 punti, come indicato nel SMVP stesso e riportati nelle schede di valutazione.

Il "Contributo alla performance generale di Ateneo" viene valutato in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale, che per il corrente anno sono individuati nei tre di seguito indicati:

- rispetto e completezza adempimenti trasparenza e anticorruzione (propria struttura/strutture afferenti);
- rispetto delle scadenze, assenza errori atti amministrativi;
- capacità di lavoro di squadra e di creazione di un clima orientato all'efficienza e al benessere organizzativo.

Sarà escluso dalla procedura di valutazione il personale al quale, nell'anno di riferimento, venga comminato un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.

In analogia a quanto previsto per il personale dell'Area EP (art. 88 comma 10 CCNL 18.01.2024), lo svolgimento degli incarichi attribuiti ad interim al personale dell'Area Funzionari viene retribuito come segue:

- importo pari al 5% del valore economico dell'incarico conferito ad interim, rapportato al periodo di espletamento, se trattasi di incarico nello stesso ambito di competenza;
- importo pari al 10% del valore economico dell'incarico conferito ad interim, rapportato al periodo di espletamento, se l'incarico è al di fuori dell'ambito di competenza.

La quota connessa ad 1/3 dell'indennità di posizione organizzativa sarà calcolata proporzionalmente al punteggio conseguito nella valutazione finale complessiva.

➤ **Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta (performance individuale) e alla performance organizzativa**

L'importo totale, per l'anno 2025, pari ad euro 74. 000,00 lordo carico ente, viene destinato per euro 41.000,00 lordo carico ente ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta e per euro 33.000,00 lordo carico ente ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa.



L'importo attribuito ai premi correlati alla performance individuale viene destinato a tutto il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in base alla valutazione conseguita da ciascuna unità di personale, nonché alle giornate di effettivo servizio.

La valutazione della performance individuale si svolge secondo quanto indicato ai punti 5.4, ambito b) e 5.6 del SMVP e sulla base delle schede di valutazione elaborate per le diverse Aree di appartenenza dei valutati di cui all'allegato 1 al SMVP stesso.

Il periodo minimo per poter accedere alla procedura di valutazione è pari alla presenza in servizio per 1/4 delle giornate lavorative previste nell'anno; ai dipendenti che non possono essere valutati per mancanza del predetto requisito viene attribuito un punteggio pari al 60% del punteggio massimo previsto al punto 5.4 del SMVP per la valutazione della performance individuale su cui viene calcolato il premio, rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizio.

I valutatori che attribuiscono una valutazione con un punteggio pari a 100 dovranno accompagnare la valutazione stessa con una sintetica motivazione.

Si segnala che, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 18.01.2024, al personale che nell'anno 2025 ha conseguito la valutazione con un punteggio pari a 100, e nella quota del 15% del medesimo personale, viene attribuita una maggiorazione del trattamento economico correlato alla valutazione della prestazione individuale di euro 85,00 lordo dipendente (euro 112,79 al lordo del carico ente) sulla base di una graduatoria che tiene conto dei criteri di seguito indicati:

- aver riportato una valutazione pari a 100 nell'ultimo triennio;
- numero presenze in servizio (qualora il criterio precedente non soddisfi il rispetto del numero di dipendenti individuato in applicazione della percentuale pari al 15% con valutazione uguale a 100).

Sarà escluso dalla procedura di valutazione della performance individuale il personale al quale, nell'anno di riferimento, venga comminato un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.

La quota destinata alla performance organizzativa viene, invece, attribuita a tutti i dipendenti delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari afferenti alle diverse strutture, a seguito di valutazione positiva degli obiettivi assegnati alla struttura e del contributo alla performance di Ateneo della struttura amministrativa di appartenenza (vedi punto 5.4, ambito a) "Valutazione performance organizzativa" e punto 5.5 del SMVP), nonché in base alle giornate di effettivo servizio di ciascun dipendente.

#### ➤ **Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari**

L'importo del fondo per il finanziamento delle attività correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, per l'anno 2024, è pari ad euro 6.500,00.

I criteri per l'individuazione di tali attività e la modalità di commisurazione sono indicate nell'accordo integrativo 2025 e sono pressoché riconfermati rispetto all'anno 2024.

#### ➤ **Misure di welfare integrativo in favore del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari**

Ai sensi dell'art. 120, comma 2, lett. g) del CCNL 2019-2021, questa Amministrazione destina euro 46.924,80 del Fondo risorse decentrate del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari a misure di welfare integrativo in favore del personale delle Aree sopra indicate, ai sensi dell'art. 110 del citato CCNL.

L'importo di euro 46.924,80 viene attribuito quale rimborso erogabile dal datore di lavoro ai lavoratori per le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale in relazione al periodo d'imposta 2025, in applicazione dell'art. 1, commi 390 e 391, della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (1.000,00 euro lavoratori che non hanno figli a carico, elevato a 2.000,00 euro per i lavoratori con figli a carico).

I criteri di erogazione delle risorse sono indicati nell'All. A all'accordo integrativo – anno 2025.

➤ **Progressioni economiche all'interno delle Aree**

All'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree sono imputati per l'anno 2025:

- euro 3.861,72 (inclusi gli oneri a carico dell'ente) per l'attribuzione di n.1 “differenziale stipendiale” al personale dell'Area EP;
- euro 45.200,00 per l'attribuzione dei “differenziali stipendiali” di seguito indicati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari:
  - n. 6 “differenziali stipendiali” al personale dell'Area Operatori;
  - n. 13 “differenziali stipendiali” al personale dell'Area Collaboratori;
  - n. 5 “differenziali stipendiali” al personale dell'Area Funzionari.

Le progressioni avverranno in applicazione della normativa vigente e dell'art. 86 del CCNL 18.01.2024 e saranno attribuite, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui al già richiamato art. 86 CCNL 18.01.2024, attraverso meccanismi selettivi, ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2025.

I criteri sono indicati nell'All. B all'accordo integrativo – anno 2025.

Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono finanziate con risorse aventi carattere di certezza e stabilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 e all'art. 121 del CCNL 18.01.2024.

*b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi*

<b>Istituti del Contratto Integrativo</b>	<b>Importo comprensivo di oneri a carico ente</b>
Retribuzione di posizione e di risultato personale dell'Area EP	euro 94.207,71
Progressioni economiche all'interno dell'Area EP	euro 3.861,72
Indennità accessoria mensile	euro 30.000,00
Indennità di posizione organizzativa e indennità incarichi U.O.	euro 112.000,00
Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta (Performance individuale) e alla performance organizzativa	euro 74.000,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale	euro 6.500,00
Misure di welfare integrativo, Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	euro 46.924,80
Progressioni economiche all'interno delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari	euro 45.200,00

*c) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa*

L'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2025, oltre a definire l'ammontare dei fondi ex art. 119 e 121 del CCNL 18.01.2024, relativi al trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità e la destinazione degli importi ai diversi istituti indicati (vedi tabella riportata al punto b), fissa le modalità di erogazione delle risorse attribuite ai sopra indicati istituti contrattuali.

Si evidenzia che l'ipotesi di accordo 2025 disciplina gli stessi istituti dell'accordo relativo all'anno 2024. Sono inoltre previste, tra le risorse variabili, misure di welfare integrativo per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari.

*d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa*

In questo Ateneo è stata avviata la valutazione della performance individuale per tutte le categorie di personale tecnico e amministrativo a decorrere dall'anno 2013, mediante il sistema U-GOV di Cineca. A partire dal 2023 il processo di valutazione del ciclo della performance, che ha riguardato la valutazione del raggiungimento degli obiettivi per il personale in posizione di responsabilità e la valutazione dei comportamenti organizzativi per tutto il personale è stata effettuata, in coerenza con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, mediante la nuova piattaforma digitale di Cineca, che prevede l'utilizzo dei moduli "SPRINT e HR Valutazione Prestazioni".

In particolare, questa amministrazione nel corrente anno ha avviato e concluso, relativamente all'anno 2024:

- il processo di valutazione individuale dell'attività svolta (performance individuale) che si è concretizzata nella valutazione da parte dei responsabili di struttura (valutatori) dei comportamenti del personale afferente (valutati). Dall'anno 2024 è stata introdotta anche la valutazione dal basso, ovvero, la possibilità per il personale afferente alle diverse strutture di valutare i propri superiori gerarchici;
- il processo di valutazione della performance organizzativa che prevede, previo monitoraggio intermedio, il monitoraggio finale degli obiettivi operativi assegnati nel 2024 alle diverse strutture, nonché la compilazione della relazione sulla performance della propria struttura.

Sulla base dei risultati delle procedure di valutazione sopra indicate vengono erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari i trattamenti economici correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa.

A seguito della valutazione positiva della performance organizzativa (valutazione obiettivi e contributo alla performance generale di Ateneo), nonché della performance individuale viene erogata inoltre:

- la retribuzione di risultato al personale dell'Area EP prevista dall'art. 88, comma 8 del CCNL 18.01.2024,
- la quota pari ad 1/3 dell'indennità di posizione organizzativa ai dipendenti dell'Area Funzionari, ai quali siano stati conferiti incarichi di responsabile di struttura (Servizi a natura prevalentemente professionale, Servizi a natura prevalentemente gestionale, Segreterie di Dipartimento o di Centro, Unità di Missione), ai sensi dell'art. 87, CCNL 18.01.2024.

Quanto sopra esposto evidenzia che l'accordo integrativo per l'anno 2025 ha recepito nel suo complesso le vigenti disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

*e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)*

L'ipotesi di accordo relativa all'anno 2025 prevede l'attribuzione di "differenziali stipendiali", che si configurano come progressioni economiche all'interno delle Aree, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 86 del CCNL 18.01.2024, attraverso meccanismi selettivi ad una quota limitata di dipendenti, con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2025.

Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono finanziate con risorse aventi carattere di certezza e stabilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 e all'art. 121 del CCNL 18.01.2024. I criteri di selezione sono indicati nell'Allegato B all'accordo integrativo – anno 2025.





*f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009*

L'accordo integrativo relativo all'anno 2025 è stato predisposto in linea con le previsioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, documento unico di programmazione a cadenza triennale (ma da aggiornare annualmente entro il 31 gennaio) che riunifica gli atti di pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, all'organizzazione del lavoro da remoto, al fabbisogno di personale e alle strategie di formazione dello stesso. Per l'ambito di interesse, il PIAO definisce, in stretta coerenza con quanto previsto dal Piano Strategico 2025-2027 dell'Ateneo, gli obiettivi operativi delle strutture amministrative e gli obiettivi di performance istituzionale assegnati al Direttore Generale e i relativi indicatori e i target sulla base dei quali effettuare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance individuale e della performance organizzativa, in applicazione del SMVP 2025.

Questa amministrazione ha pienamente compreso la necessità di coinvolgere sempre più il personale nell'azione di condivisione delle competenze e degli obiettivi, al fine di affrontare le sfide di rinnovamento richieste, con la consapevolezza che la qualità dei risultati dell'amministrazione è fortemente influenzata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

L'attività formativa del personale è stata potenziata ai fini dell'aggiornamento e dell'accrescimento delle competenze specialistiche del personale stesso, a sostegno dei processi di innovazione, digitalizzazione e di rinnovamento dell'amministrazione.

Il sistema di premialità attuato, volto alla valorizzazione del ruolo e dell'autonomia operativa è divenuto un elemento determinante per il raggiungimento di obiettivi condivisi e si conferma come uno strumento utile per accrescere l'impegno del personale.

Le risorse attribuite al trattamento accessorio destinato alla premialità (retribuzione di risultato, quota pari ad 1/3 dell'indennità di posizione organizzativa, trattamenti economici correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa, progressioni economiche all'interno delle Aree) per l'anno 2025, come per gli anni precedenti, rappresentano una quota rilevante del fondo complessivo.

Per quanto riguarda i trattamenti economici correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa, nell'ipotesi di accordo 2025 viene evidenziata la modalità premiale e selettiva di erogazione di tale indennità connessa al sistema di valutazione vigente in questo Ateneo.

La sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per la corresponsione del trattamento accessorio al personale tecnico e amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità relativo all'anno 2025, che ha avuto luogo in data 6 novembre 2025, costituisce un importante risultato alla luce della gestione del ciclo della performance 2025.

*g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Considerato quanto esposto ai punti precedenti, si ritiene che non vi siano ulteriori informazioni utili ad una migliore comprensione degli istituti regolati dall'accordo.

Il Direttore Generale  
Luigi Botteghi