



Al Collegio dei Revisori dei Conti
SEDE

OGGETTO: Trasmissione della relazione illustrativa sull'intesa sottoscritta in data 11 settembre 2025 tra la delegazione di parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali e la RSU di Ateneo sul Contratto Integrativo anno 2025.

Si sottopone a codesto Collegio l'accordo sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle OO.SS./RSU, ai fini del prescritto controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009.

Si ricorda che il citato art. 40-bis, demanda al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Coerentemente con quanto sopra, il CCNL 2019-2021 prevede che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sia inviata al Collegio dei Revisori dei Conti corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria e dispone, inoltre, che l'Organo di governo dell'Amministrazione autorizzi il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Si fa presente, inoltre, che, con circolare n. 25 del 19/07/2012 il Ministro dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha diramato gli schemi standard, predisposti d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, cui le Pubbliche Amministrazioni devono attenersi nella redazione delle relazioni tecnico-finanziarie e delle relazioni illustrative dei contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede di Amministrazione della parte pubblica e delle rappresentanze dei dipendenti (OO.SS. e RSU), siano essi di tipo normativo, di tipo economico oppure contratti stralcio su specifiche materie.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		11 settembre 2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della Delegazione trattante		Parte pubblica: Rettore Direttore Generale Delegato del Rettore Responsabile Area Persone organizzazione e sviluppo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC/CGIL, CISL FSUR, CONFSAL/SNALS, FEDERAZIONE Gilda Unams, ANIEF Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FSUR, CONFSAL/SNALS – tutti i componenti della RSU
Soggetti destinatari		Personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle Aree Operatori,

		Collaboratori, Funzionari ed Elevate professionalità dell'Università degli Studi di Camerino
Materie trattate dal contratto integrativo		a) Ripartizione tra i vari istituti contrattuali del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari e Fondo risorse decentrate personale dell'Area Elevate professionalità; b) Indennità di cui all'art. 120 comma 5 CCNL 18/01/2024; c) Premi correlati alla performance individuale e organizzativa; d) Progressioni economiche orizzontali; e) Requisito per la fruizione da parte dei dipendenti dei premi
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 alla relazione illustrativa	Sarà sottoposta a certificazione del Collegio in data 23 settembre 2025 la compatibilità economica - finanziaria sulla costituzione del Fondo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/01/2025 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance
		L'Ateneo ha assolto agli obblighi di pubblicazione
		La relazione della performance per l'anno 2024 è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 04/06/2025
		La relazione della performance è stata esaminata per la validità dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 20/06/2025

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*

L'Amministrazione ai sensi dell'art. 40, comma 1-bis e dell'art. 45 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 81 comma 3 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 18/01/2024 ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo per il trattamento accessorio del personale delle Aree degli operatori, collaboratori, funzionari e del Fondo per il trattamento accessorio del personale delle Aree Elevate Professionalità. L'ipotesi di CCIL per l'anno 2025 è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e da quella di Parte sindacale l'11/09/2025.

Nel sottoscrivere l'ipotesi di Accordo, le Parti hanno dovuto tener conto, da un lato, dei vincoli previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e, dall'altro, delle disposizioni del D.lgs. 150/2009 e dei limiti imposti dalle norme di contenimento della spesa per il personale, in particolare quelli previsti dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017. Con riferimento alle risorse finanziarie, infatti, l'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 stabilisce che “[...] al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale [...] non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.”

In particolare, l'ipotesi di CCIL per l'anno 2025 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo risorse decentrate per l'Area Operatori, Collaboratori e Funzionari, che ammonta ad euro **1.159.281,61** lordi, e sulla base della costituzione del Fondo risorse decentrate dell'Area Elevate Professionalità che ammonta ad euro **254.269,55** lordi. I due fondi sono stati costituiti nel rispetto dei vincoli sopra citati.

Pertanto, le Parti contraenti, nell'ambito della capienza complessiva dei Fondi, si sono confrontate e hanno raggiunto un accordo sulla destinazione delle somme finalizzate al trattamento accessorio 2025 e sulla ripartizione tra gli istituti previsti dal CCIL.

Con riferimento alla ripartizione tra gli istituti si segnala che si è ritenuto di confermare l'ammontare dell'IMA nella misura lorda mensile di € 40, proporzionata al regime d'impiego (full-time/part-time). Rimangono invariate anche le risorse destinate ai compensi che comportano oneri rischi e disagi, mentre l'importo finalizzato alle indennità di posizioni organizzative e professionali e alle indennità di specifiche responsabilità è calcolato sulla base delle esigenze dell'organizzazione e degli incarichi assegnati nell'anno 2025.

Con riferimento alle risorse finalizzate per le Progressioni Economiche all'interno delle aree si precisa che rientrano nella capienza delle risorse di natura stabile dei Fondi, nel rispetto di quanto più volte puntualizzato dal Ministero delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato; infatti, già con la nota 5746 del 21.01.2011, circa la natura delle poste destinabili a finanziare le Progressioni, la RGS ha chiarito che in ogni caso va rispettata l'inderogabile regola di amministrazione di carattere generale che obbliga le Amministrazioni a finanziare destinazioni aventi carattere di certezza e di stabilità unicamente con risorse aventi le medesime caratteristiche”. Questo orientamento trova continuità nella successiva circolare MEF RGS n. 13 del 15.4.2016, la quale indica singolarmente gli istituti per i quali è necessaria, in via prioritaria, la copertura con risorse fisse (dette anche stabili) del Fondo accessorio.

A favore dell'Incentivazione della Performance Organizzativa ed Individuale va la parte prevalente delle risorse del fondo, che vengono assegnate al personale sulla base del raggiungimento degli obiettivi gestionali attribuiti alle strutture tecnico-amministrative e al contributo fornito dal singolo individuo per il raggiungimento di tali obiettivi, misurato

attraverso la scheda individuale di valutazione.

Inoltre, vengono stanziati a favore della valorizzazione del personale tecnico amministrativo un totale di € 99.226,37 (50% delle risorse di cui alla legge 234 del 30.12.2021 (Legge Finanziaria 2022), art. 1, comma 297 – Anno 2024) che verrà distribuito sulla base dell'accordo di contrattazione integrativa sottoscritto in data 22 luglio 2025 sui criteri per l'assegnazione di tali risorse incrementali.

Una quota residua, pari ad € 70 lordi mensili, viene erogata al personale delle aree degli operatori, collaboratori e funzionari in servizio, quale anticipo dei premi correlati alla performance individuale ed è finalizzata a incentivare la promozione di livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi. Tale indennità viene corrisposta a condizione che siano positivi gli indicatori previsti dal DM 49/2012 relativi all'anno precedente, in particolare il valore dell'indicatore delle spese di personale inferiore all'80 per cento e l'indicatore di sostenibilità economico finanziaria superiore a 1. A fine anno viene ricalcolata la quota da attribuire a ciascun dipendente in base alla valutazione individuale effettuata dal responsabile di struttura e viene corrisposta la differenza a coloro che hanno raggiunto una valutazione normalizzata uguale o superiore a 3.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo articoli 119 e 121 del CCNL Istituti CCIL

Per l'anno 2024 le Parti hanno concordato di utilizzare le risorse dei Fondi articoli 119 e 121 del CCNL come di seguito riportato:

Area Operatori – Collaboratori - Funzionari

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI	fondo 2025 lordo	fondo 2025 con CE
Indennità accessoria mensile art. 120 comma 5 CCNL 18/01/2024	121.693,42	167.571,84
Progressioni Economiche all'interno delle Aree	62.200,00	85.649,40
Compensi che comportano oneri rischi e disagi	12.643,34	17.409,88
Indennità di responsabilità (posizioni organizzative di terzo livello Area Funzionari art. 87 CCNL 18/01/2024)	45.833,33	63.112,50
Indennità di responsabilità ex cat. BCD (funzioni specialistiche art. 87 e 117 CCNL 18/01/2024)	45.925,58	63.239,52
art. 121, c.2, lett. c CCNL 18.01.2024 - art. 45 D. Lgs 36/2023 risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale: quote incentivi funzioni tecniche	91.097,09	125.440,69
Progetti valorizzazione personale TA	93.227,56	128.374,35
Performance individuale e organizzativa	686.661,29	945.532,60
TOTALE	1.159.281,61	1.596.330,78



Area Elevate Professionalità

Utilizzo Fondo risorse decentrate personale Area EP (Art. 122 CCNL 2019-2021)	Fondo lordo 2025	Fondo con CE 2025
POSIZIONE	124.573,00	171.537,02
RISULTATO	79.531,88	109.515,40
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE	8.800,00	12.117,60
PROGETTI VALORIZZAZIONE PERSONALE TA	5.998,81	8.260,36
Art. 121, comma 2 lett. c) CCNL 19/21 – art. 45 D.Lgs 36/2023 risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale – quote incentivi funzioni tecniche	35.365,86	48.698,79
TOTALE FONDO	254.269,55	350.129,17

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

Con l'ipotesi di CCIL per l'anno 2025 si definisce la ripartizione dell'ammontare del Fondo per il trattamento accessorio del personale delle Aree degli operatori, collaboratori, funzionari e del Fondo per il trattamento accessorio del personale delle Aree Elevate Professionalità per l'anno 2025 tra i diversi istituti contemplati.

- 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:*

Si evidenzia che premi correlati alla performance vengono erogati al personale in servizio sulla base della misurazione del grado di raggiungimento di obiettivi operativi assegnati alle aree. Tutti sono collegati direttamente o indirettamente con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e consentono di individuare e misurare il contributo di ciascuna area al perseguimento degli stessi, attraverso la definizione di target ed indicatori. Il raggiungimento degli obiettivi viene attestato nella "Relazione sulla Performance" unitamente al "Documento di Validazione del Nucleo di Valutazione" (ex art. 10, c. 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009).

Inoltre, l'assegnazione delle risorse per la valorizzazione del personale TA, tiene conto dei risultati ottenuti all'interno del progetto Good Practice nel confronto con altre realtà accademiche e al coinvolgimento del personale tecnico amministrativo nel raggiungimento degli obiettivi dei progetti "Good Practice" ritenuti trasversali in termini di coinvolgimento e partecipazione del personale nonché strategici per l'innalzamento della qualità dei diversi ambiti di intervento istituzionali quali la didattica, la ricerca, la terza missione e il welfare, coerentemente con la visione espressa dal Piano Strategico di Ateneo. Le risorse sono

ripartite tra il personale sulla base dei risultati riportati nella scheda di valutazione della performance individuale dell'anno precedente.

Si precisa, infine, che un terzo dell'Indennità di responsabilità di posizione organizzativa, assegnate ai sensi dell'art. 87 del CCNL del 18.01.2024, è erogato a seguito di valutazione positiva.

In ragione di quanto sopra esposto si ritiene che complessivamente quanto previsto dall'ipotesi di CCIL per l'anno 2025 sia coerente con le previsioni 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'accordo recepisce per l'anno 2025 i criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree professionali così come da contratto collettivo integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree sottoscritto il 22 luglio.

Il contratto integrativo persegue il duplice obiettivo di formare il personale su tematiche di interesse rilevante e di formazione obbligatoria e di salvaguardare il principio di selettività e valorizzazione del merito, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009 in materia di progressioni economiche.

Ad ogni modo la selettività è garantita dalla disponibilità di risorse da destinare a tale istituto; si stima, infatti, che i passaggi di posizione economica riguarderanno il 50% del personale avente diritto a partecipare alla procedura in servizio alla data del 01/01/2025.

- 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'Ateneo è impegnato in un miglioramento costante dei servizi e dei processi che investono molte attività di ricerca e didattica e richiedono il costante aggiornamento delle tecnologie informatiche e i connessi obiettivi di de-materializzazione e messa in sicurezza delle reti e l'ampliamento costante dell'offerta formativa. Sono necessarie, pertanto, operazioni di rinnovamento complesse e articolate su più anni che esigono investimenti di risorse finanziarie e umane, che coinvolgono l'Ateneo nel suo complesso e richiedono il contributo di tante professionalità tecniche-amministrative. Per tale ragione l'Amministrazione intende consolidare una politica di incentivazione delle risorse umane, incrementando il più possibile le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale, risorse che vengono appunto assegnate a seguito della verifica del contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente, in coerenza con quanto espresso nel Piano Strategico dell'Ateneo.

È stata inoltre confermata la modalità di erogazione dell'Indennità Mensile Accessoria al personale delle aree professionali operatori, collaboratori e funzionari in servizio nell'anno,



finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa.

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

L'accordo collettivo sottoscritto riporta inoltre una precisazione circa i requisiti di fruizione da parte dei dipendenti dei premi, indicando come presupposto l'aver svolto la propria prestazione lavorativa nell'anno di riferimento per almeno 120 giorni (121 negli anni bisestili), o per almeno 1/3 in relazione alla diversa tipologia del rapporto di lavoro.

Ai fini dell'erogazione della produttività individuale sono considerate come giornate lavorative alcune tipologie di assenze e precisamente: permessi e assemblee sindacali, aspettativa obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale, permessi ai sensi della Legge 104/92, donazione sangue ed il congedo ordinario e festività soppresse.

Camerino, 19/09/2025

IL DIRETTORE GENERALE

(Ing. Andrea Braschi)