



AMMINISTRAZIONE GENERALE
SSRD - Unità di Processo Relazioni Sindacali

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCIL ANNO 2016 DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D ED EP.

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

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo	14 dicembre 2016	
Periodo temporale di vigenza	dal 1 gennaio 2016 fino alla stipulazione del successivo CCIL	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Carlo Zoli Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FLC CGIL, UIL RUA, CISL Università, SNALS Università-CISAPUNI, CSA di CISAL, USB PI, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL Università, RSU a maggioranza</p>	
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B,C,D ed EP dell'Ateneo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Ripartizione tra i vari istituti contrattuali del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B,C,D e del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP).</p> <p>Adeguamento articolato CCIL 2015 (ultrattivo nell'anno 2016) relativamente solo ad alcuni istituti contrattuali.</p>	
Ri sp ett o de l' pi er ad e m pi m en ti pr oc ed ur le le	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano integrato 2017/2019 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2017 e verrà pubblicato sul sito dell'Ateneo</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano triennale 2017-2019 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2017 e verrà pubblicato sul sito dell'Ateneo</p>



li tt or op ed eu ic e su c s iv ll o tr tt zi on	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. I dati sono accessibili dal seguente link: http://www.unibo.it/Portale/Ateneo/AmministrazioneTrasparente/default.htm</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance 2015 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il 28 giugno 2016 e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo in data 9 settembre 2016.</p>
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, 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. 45 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 4 comma 2 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008 ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri per la ripartizione delle risorse dei Fondi per il trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP.

L'ipotesi di CCIL per l'anno 2016 è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e quella di Parte sindacale (FLC CGIL, CISL Università, e dalla maggioranza dei componenti della RSU) il 14.12.2016. 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, dei limiti imposti dall'art. 1, commi 189 e 191 della Legge 266/2005 (Finanziaria per l'anno 2006) così come modificata dalla Legge 133/2008, di quelli imposti dal D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 come modificato dall'art. 1 comma 456 della Legge n. 147/2013 e, in ultimo, da quelli previsti dall'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015.

Con riferimento alle risorse finanziarie, infatti, l'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015 (legge stabilità 2016) stabilisce che *"nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."*



In particolare, l'ipotesi di CCIL per l'anno 2016 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B,C,D e del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP), rispettivamente pari a euro **8.048.034,21** comprensivo di oneri carico ente e a euro **1.772.209,22** comprensivo di oneri carico ente, effettuata dall'Amministrazione tenendo conto delle riduzioni sopra citate. In ragione dell'ultrattività del precedente CCIL 2015, l'Amministrazione ha già provveduto fino ad oggi al pagamento degli istituti del trattamento accessorio relativi all'Indennità mensile accessoria, all'indennità FORD (fondo oneri rischi disagio) e alla retribuzione di posizione - quota fissa del personale EP, negli importi e nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCIL vigente e del CCNL del comparto Università vigente.

Pertanto, le Parti contraenti, in sede di CCIL 2016, tenendo conto delle somme già erogate in base al principio dell'ultrattività e, comunque, nel rispetto dell'ammontare complessivo del Fondo destinato al personale di categoria BCD e di quello destinato al personale di categoria EP, si sono confrontate e hanno raggiunto un accordo principalmente sulla destinazione delle somme finalizzate al trattamento accessorio 2016 e sulla loro ripartizione tra gli istituti della retribuzione di posizione e risultato del personale di categoria EP, e, per il personale B, C e D, sulla ripartizione tra gli istituti previsti dal CCIL per queste categorie di personale; in particolare prevedendo un incremento dell'Incentivazione performance organizzativa (IPO), un lieve incremento delle risorse destinate alla remunerazione delle posizioni organizzative a fronte di una corrispondente diminuzione di quelle destinate alle indennità finalizzate a remunerare i rischi, gli oneri e i diagi – FORD, lasciando inalterati i valori già distribuiti nell'anno 2015 per gli altri istituti contrattuali.

Le Parti contraenti, inoltre, hanno ritenuto di non destinare risorse del Fondo accessorio al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016, così come accaduto anche per gli anni 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015. E infatti, con specifico riferimento all'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), è necessario precisare che il Ministero delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato ha più volte puntualizzato il quadro interpretativo all'interno del quale questo istituto trova attuazione; 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 "l'art. 88 comma 2 lettera a) deve essere in ogni caso interpretato nel rispetto della 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. Di seguito un estratto della suddetta circolare: *"Come anticipato, la sezione di tabella 15 dedicata alla rilevazione di impieghi/destinazioni dei fondi è stata modificata in modo sostanziale: non risulta più collegata a quanto definito in sede di contrattazione decentrata ma finalizzata a rilevare le somme effettivamente erogate a valere sulle risorse dei fondi dell'anno di rilevazione per i singoli istituti contrattuali. Tale modifica (che non ripropone la rilevazione di cassa dell'accessorio propria di tabella 13) ha la finalità di restituire uno specifico rendiconto della gestione dei fondi dell'anno di rilevazione consentendo una chiara verifica fra il legittimo limite di spesa (costituzione del fondo come da atti formali) e la spesa effettivamente sostenuta come da scritture contabili dell'amministrazione. Ne deriva che poiché le destinazioni rilevate in tabella 15 non sono più quelle programmate in sede di contratto integrativo, è stata abbandonata la suddivisione tra destinazioni contrattate/non contrattate/da contrattare ed è stata adottata una suddivisione tra destinazioni erogate a valere su risorse fisse e destinazioni erogate a valere su risorse variabili (...)"*. Questa impostazione (anche tenuto conto dell'ultrattività del CCIL 2015 che ha, di fatto, comportato il quasi integrale impegno delle risorse del Fondo accessorio 2016 per il pagamento degli istituti previsti dallo stesso accordo 2015, da finanziare con le risorse aventi carattere di certezza e di stabilità) impedisce, quindi, di finanziare le PEO con il Fondo 2016, in quanto le risorse fisse del Fondo accessorio devono dare copertura finanziaria agli istituti per i quali queste sono necessarie. (posizioni organizzative, indennità di rischio, disagio etc..). Entrando nello specifico dell'articolato dell'accordo, si evidenzia, sinteticamente, quanto segue:

- il CCIL per l'anno 2016 decorre dal 1 gennaio 2016, salvo per le parti ove è previsto diversamente, e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo;
- con riferimento alle indennità FORD, finalizzate a remunerare attività che comportano particolari oneri rischi e disagi, non si segnalano modifiche rispetto alla disciplina previgente sulla parte normativa né sui



valori di riferimento delle singole indennità; si segnala, tuttavia, che l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie destinate a questa finalità ha subito una riduzione di euro 50.000, a fronte di un incremento di pari importo delle risorse finanziarie destinate alla remunerazione delle posizioni organizzative.

- con riferimento all'Indennità Mensile Accessoria (IMA), si segnala che suo ammontare è rimasto invariato rispetto all'anno 2015; questa indennità viene erogata al personale di categoria BCD in servizio nell'anno 2016 in considerazione dei risultati relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno 2015 dall'Ateneo di Bologna, attestati dal fatto che l'incidenza dell'Ateneo sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) risulta superiore rispetto all'incidenza sulla quota storica (rapporto quota premiale su quota storica maggiore di 1);
- con riferimento all'Incentivazione Performance Organizzativa (IPO), il cui ammontare complessivo, pari a euro 1.574.562,21, è stato incrementato, rispetto a quello previsto per l'anno 2015, di ulteriori 305.364,34 euro, viene confermato che questa sia erogata al personale di categoria BCD in servizio nell'anno di riferimento a seguito della verifica del contributo del medesimo personale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente. Tale verifica viene effettuata sulla base degli indicatori di seguito riportati:

Indicatore 1 – quota premiale ricerca FFO media per docente.

Descrizione: Quota premiale ricerca FFO anno di riferimento sul totale dei docenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: valore superiore alla media dei grandi Atenei.

Indicatore 2 Numero di laureati che hanno acquisito crediti all'estero.

Descrizione: Numero di laureati che per l'anno solare di riferimento hanno acquisito crediti all'estero.

Target di raggiungimento nell'anno di riferimento valore non inferiore alla media mobile riferita all'ultimo triennio.

Indicatore 3 - livello di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali.

Descrizione: percentuale media di raggiungimento degli obiettivi complessivi affidati ai dirigenti di Ateneo nell'anno di riferimento.

Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: raggiungimento complessivo degli obiettivi per una percentuale almeno pari al 50%.

Indicatore 4 – Numero di laureati in corso.

Descrizione: percentuale laureati in corso per l'anno solare di riferimento.

Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: valore non inferiore a media mobile riferita all'ultimo triennio.

- con riferimento al fondo per incentivi legati a prestazioni orarie aggiuntive, si precisa che l'ammontare complessivo, pari a euro 400.000 comprensivi di oneri carico ente, è rimasto invariato rispetto a quello previsto per l'anno 2015 così come sono rimasti invariati i criteri di assegnazione alle Strutture dei singoli budget di ore; è stata confermata la specifica clausola contrattuale introdotta già nel 2015 che stabilisce che le eventuali prestazioni orarie aggiuntive svolte dal personale con rapporto di lavoro part-time di tipo orizzontale dovranno essere recuperate mediante l'istituto del riposo compensativo, senza possibilità di essere remunerate. Come elemento di novità è stato previsto che per le particolari e specifiche esigenze dei servizi a supporto del Rettore, dei Prorettori e del Direttore Generale, il limite delle ore remunerabili è innalzato a 250 ore per il personale operante nei suddetti servizi che sia stato direttamente coinvolto nelle iniziative promosse dal Rettore;
- con riferimento alle risorse destinate all'Indennità di Responsabilità del personale di categoria B, C e D si precisa che il loro ammontare, pari a euro 1.583.472,00, comprensivi di oneri carico ente, è aumentato di euro 50.000 rispetto al 2015; a tale proposito, è utile evidenziare che, seppur nell'ambito dell'accordo per l'anno 2015 è venuto meno il progetto "Service contabilità economico patrimoniale", resta confermato il progetto "Amministrazione Unica" (che prevede la possibilità di attribuzione da parte del Direttore Generale di un esclusivo incarico triennale ai responsabili amministrativo-gestionali di categoria D ed EP con riconoscimento di una indennità ulteriore pari al 20% rispetto all'incarico principale);



- con riferimento al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP, si precisa che il suo ammontare, pari a € 1.772.209,22 comprensivi di oneri carico ente, è rimasto invariato rispetto all'anno 2015.
- Per quanto riguarda l'ammontare delle fasce di posizione, i valori sono rimasti immutati rispetto al 2015. Anche per quanto riguarda il risultato, è stata confermata rispetto al 2015 la percentuale di indennità spettante al personale in caso di valutazione positiva, pari al 10% dell'importo spettante a titolo di retribuzione di posizione. Inoltre, rispetto alle medesime disposizioni del precedente CCIL 2015, in analogia con quanto specificato per il personale B, C, D, è stata confermata nell'accordo del 2016 la possibilità di attribuire un incarico esclusivo, di durata triennale nell'ambito del "progetto Amministrazione Unica", mentre è venuta meno la possibilità di farlo nell'ambito del "progetto Service contabilità analitico patrimoniale".
- E' stato inserito uno specifico articolo sul tema del Telelavoro (Articolo 28 – Telelavoro) ove è previsto che *"Le Parti, ai sensi dell'articolo 3 del CCNQ del 23.3.2000 in materia di telelavoro nonché dell'art. 23 del CCNL del 16.10.2008, prevedono di avviare un tavolo tecnico entro i primi mesi del 2017 per discutere sul tema ed addivenire ad un accordo per la definizione dei criteri e delle regole generali di svolgimento del telelavoro nell'Ateneo."*
- a latere dell'ipotesi di CCIL per l'anno 2016 le Parti hanno, infine, espresso gli impegni di seguito riportati:
 - *Le Parti si impegnano ad avviare ad inizio anno 2017 un tavolo tecnico sul tema delle prestazioni per conto terzi, per analizzare e discutere, in particolare, della quota pari al 4% degli incassi totali delle attività conto terzi prevista dall'art. 3, comma 1, del vigente Regolamento di Ateneo in materia, nonché dei criteri necessari ed utili ad aumentare la quota destinata al fondo comune di Ateneo;*
 - *le Parti si impegnano a rivedere, nell'ambito del CCIL per l'anno 2017, l'attuale disciplina contrattuale per l'attribuzione dell'indennità di turno, riconoscendo, per quanto possibile, il disagio legato allo svolgimento della prestazione lavorativa in orario pomeridiano;*
 - *Le Parti si impegnano ad avviare entro breve tempo un tavolo tecnico sul tema delle posizioni organizzative al fine di analizzare il nuovo quadro venutosi a delineare alla luce del mutato assetto organizzativo dell'Ateneo e ad aggiornare le Linee Guida riportanti i criteri per la definizione delle indennità di responsabilità; i lavori saranno inoltre funzionali a comunicare alla Parte Sindacale la mappa delle posizioni organizzative dell'Ateneo.*
 - *Le Parti si impegnano ad incontrarsi per analizzare la materia delle agevolazioni al personale TA, per addivenire ad un accordo in materia.*
 - *Le Parti si impegnano a sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo per il 2017 nel più breve tempo possibile (orientativamente entro il primo semestre del 2017). Contestualmente si impegnano ad aprire uno specifico tavolo per l'aggiornamento del regolamento delle PEO.*
 - *Le Parti concordano di ripartire nel più breve tempo possibile la quota di € 800.000 derivanti dalle entrate dei corsi professionalizzanti con i medesimi criteri di distribuzione del Fondo Comune, senza però applicare i coefficienti distributivi per la differenziazione tra le diverse categorie di Personale Tecnico Amministrativo.*

b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi degli articoli 87 e 90 CCNL:*

ISTITUTI	<i>lordo dipendente</i>	<i>con oneri c. ente</i>
Retribuzioni di posizione e di risultato per personale EP	€ 1.335.500,54	€ 1.772.209,22
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.193.272,04	€ 1.583.472,00
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	€ 1.186.557,81	€ 1.574.562,21
Indennità mensile accessoria (IMA)	€ 2.901.281,09	€ 3.850.000,00
Indennità FORD	482.290,88	€ 640.000,00
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive (POA)	€ 301.431,80	€ 400.000,00
TOT. RISORSE DESTINATE AL PERSONALE BCD ED EP	€ 7.400.334,16	€ 9.820.243,43



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 2016, oltre a definire l'ammontare dei Fondi per il personale di categoria BCD e per il personale di categoria EP per l'anno 2016 e la ripartizione degli stessi tra i diversi istituti contemplati (come si evince dalla tabella sopra riportata), viene interamente prevista la disciplina normativa degli istituti contrattuali relativi al trattamento accessorio applicabile al personale tecnico amministrativo di categoria BCD ed EP a decorrere dal 1 gennaio 2016 (fatte salve le modifiche segnalate nel paragrafo precedente, la disciplina degli istituti contrattuali è rimasta invariata rispetto a quella prevista dal CCIL per l'anno 2015);

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 l'indennità mensile accessoria (IMA) e l'Incentivazione Performance Organizzativa (IPO) vengono erogate al personale in servizio a seguito del raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa dell'Ente espressa da alcuni indicatori ritenuti significativi a questo fine, come sopra meglio specificato. Si precisa, in ultimo, che sia la retribuzione di risultato del personale di categoria EP prevista dall'art. 76 comma 4 del CCNL del 16.10.2008 che l'indennità di risultato del personale di categoria D a cui siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL del 16.10.2008 viene erogata a seguito di valutazione positiva dei risultati. In ragione di quanto sopra esposto si ritiene che complessivamente quanto previsto dall'ipotesi di CCIL per l'anno 2016 sia coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità. Si precisa che il sistema di valutazione individuale permanente del personale, in ragione della complessità organizzativa dell'Ateneo e al connesso consolidamento delle competenze e delle attività funzionalmente attribuite alle nuove Strutture post riforma statutaria, è in corso di introduzione a seguito della sperimentazione avvenuta nel corso dell'anno 2014/15 presso le Strutture che hanno già formalizzato gli assetti organizzativi e di responsabilità.

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):*

Con l'ipotesi di CCIL per l'anno 2016 non è stato previsto il finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali; pertanto non verranno effettuate progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016, analogamente a quanto accaduto per gli anni 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015. Questa scelta è stato ritenuta coerente con quanto specificato nella 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. Infatti, l'impostazione assunta dalla circolare MEF-RGS n. 13 del 16.4.2016 (anche tenuto conto dell'ultrattività del CCIL 2015 che ha, di fatto, comportato il quasi integrale impegno delle risorse del Fondo accessorio 2016 per il pagamento degli istituti previsti dallo stesso accordo 2015, da finanziare con le risorse aventi carattere di certezza e di stabilità) ha impedito di finanziare le PEO con il Fondo 2016, in quanto le risorse fisse del Fondo accessorio devono dare copertura finanziaria agli istituti per i quali queste sono necessarie. (posizioni organizzative, indennità di rischio, disagio etc.).

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 di Bologna, in base a quanto stabilito dalla Legge 240/2010, ha previsto un percorso di riforma che interessa tutte le Strutture d'Ateneo con la finalità di:

- creare una struttura dipartimentale moderna e competitiva nell'area scientifico disciplinare di riferimento, in linea con il Piano Strategico di Ateneo e che tenga conto delle finalità di ricerca e didattica, sia in grado di supportare e promuovere attività di ricerca a livello internazionale, favorendo l'integrazione di gruppi di ricerca multidisciplinari, attraverso una maggiore "compattazione" delle aree scientifico - disciplinari;
- consolidare le strutture di raccordo dei Dipartimenti sui processi di progettazione e programmazione didattica, in particolare per la gestione dell'offerta formativa e del supporto agli obiettivi di tutela della qualità della didattica;
- istituire altre strutture in ambito interdipartimentale con la finalità di svolgere ricerca avanzata in ambiti innovativi in cui questa non possa essere condotta da parte dei singoli dipartimenti;
- sviluppare, nell'ambito dell'Amministrazione Generale, servizi amministrativi innovativi ad alta complessità, finalizzati a supportare, oltre che la *governance* di Ateneo, anche gli ambiti più strettamente legati alla attività didattica e di ricerca propria delle altre Strutture di Ateneo;
- razionalizzare l'utilizzo delle risorse e il miglior impiego delle stesse in ragione degli obiettivi da perseguire.

Si ricordano, inoltre, il miglioramento costante dei servizi bibliotecari, i processi di internazionalizzazione che investono molte attività di ricerca e didattica, le attività di supporto connesse ai maggiori finanziamenti europei ottenuti e all'incremento della mobilità studentesca internazionale e dei docenti, 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 in ragione dei principi della riforma in materia. I processi descritti, infatti, si concretano in operazioni di rinnovamento complesse ed articolate su più anni, esigono investimenti di risorse finanziarie e umane e coinvolgono non i singoli settori, ma l'Ateneo nel suo complesso grazie al contributo plurimo di tante professionalità tecnico-amministrative. Tale sforzo organizzativo, ancora in corso - dati gli ulteriori rilievi ascrivibili all'adozione del bilancio unico e al costante adeguamento alla normativa di settore - ha prodotto risultati di effettivo miglioramento sia in termini di qualità complessiva dei risultati dell'Ateneo, sia in termini di ampliamento dei servizi esistenti. Ciò si evince anche dalla virtuosa collocazione dell'Ateneo di Bologna nell'ambito delle classifiche nazionali e internazionali elaborate dalle principali istituzioni di valutazione delle Università. L'Amministrazione intende così consolidare una politica di incentivazione delle risorse umane in linea con lo sviluppo dell'Ente.

Si evidenzia, inoltre, che anche per l'anno 2016, sono state aumentate le risorse del Fondo trattamento accessorio per il personale di categoria B,C,D destinate al riconoscimento al personale dell'incentivo legato alla Performance Organizzativa, da erogare ai dipendenti di categoria B,C,D a seguito della verifica del contributo del medesimo personale al raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa dell'Ente, in coerenza con quanto espresso nel Piano Strategico dell'Ateneo. Inoltre, all'interno del suddetto contratto è stata confermata la modalità di erogazione dell'Indennità Mensile Accessoria al personale delle categorie contrattuali B-C-D 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 e l'effettività della prestazione.

Quanto sopra illustrato è stato possibile in ragione delle risorse aggiuntive ex art. 87 comma 2 del CCNL del 16.10.2008 che l'Ateneo di Bologna ha inteso dedicare anche nel 2016 al trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo, ritenendole funzionali a mantenere inalterata la performance e i risultati che hanno caratterizzato sin qui l'Ateneo. Si evidenzia che i principali interventi organizzativi che hanno contribuito a generare nel bilancio di Ateneo risorse collegate a progetti di miglioramento organizzativo o razionalizzazione di attività già in essere in costanza di risorse umane, tecnologiche e logistiche sono stati dettagliatamente illustrati al Collegio dei Revisori nell'ambito delle precedenti relazioni (nota del DG prot. 27508 del 22/03/2016; nota del DG prot. n. 35510 del 08.04.2016) finalizzate ad esporre le modalità di costituzione del Fondo trattamento accessorio per l'anno 2015 e, in particolare, le ragioni che hanno portato l'Ente alla previsione di risorse ex art. 87 comma 2 del CCNL di comparto. Nelle relazioni citate sono, infatti, descritti i progetti relativi all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio. I progetti e i servizi avviati, nonché le attività modificate a seguito di importanti adempimenti normativi, concorrono ad un mutamento



generale degli impegni e delle competenze richieste al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, in prima battuta elevandone la complessità. Pare inoltre opportuno specificare che, in linea di massima, tali progetti hanno comportato indistintamente su tutti i settori e gruppi professionali un aggravio del carico di lavoro dovuto all'apprendimento di nuove tecnologie e nuove procedure, in aggiunta a quelle preesistenti, e in alcuni casi hanno richiesto un radicale cambiamento culturale di approccio al lavoro. Quanto sin qui esposto, in particolare con riferimento alla possibilità di finanziare i Fondi per il trattamento accessorio del personale con risorse ex art. 87 comma 2 del CCNL di comparto con la finalità di "mantenimento" dei livelli di performance dell'Ente trova conferma in un recente parere espresso dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni – ARAN, espresso in risposta ad uno specifico quesito sull'argomento formulato dall'Ateneo di Bologna. Detto parere conferma l'interpretazione che l'Ateneo ha dato finora alla norma consentendo di continuare a prevedere incrementi di natura variabile del Fondo imputabili alla suddetta disposizione contrattuale. Sulla base di quanto precisato dall'ARAN, questo sarà possibile attraverso una finalizzazione delle risorse al conseguimento di "obiettivi di mantenimento" dei risultati positivi già raggiunti in anni precedenti e a condizione che per il conseguimento degli obiettivi continui ad essere richiesto il maggiore e concreto impegno del personale coinvolto.

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

Si ritiene di aver esposto nei passaggi precedenti, in modo esaustivo, quanto disciplinato dal contratto.