RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CCIL ANNO 2020-24 DEL PERSONALE DIRIGENTE.

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

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo		26 novembre 2024
Periodo temporale di vigenza		dal 1° gennaio 2020 fino alla stipulazione del successivo CCIL
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Federico Martelloni Direttore Generale Dott.ssa Sabrina Luccarini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, CISL FSUR, UIL RUA, SNALS CONFSAL Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, C.I.S.L. FSUR, UIL RUA
Soggetti destinatari		Personale Dirigente dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ambito e validità dell'Accordo; costituzione e ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato; definizione delle fasce di retribuzione di posizione; definizione della differenziazione della retribuzione di risultato; disciplina per gli incarichi aggiuntivi e incarichi ad interim; disposizioni finali e interpretazione autentica delle clausole controverse
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa**	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026 è stato adottato con delibera del Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2024 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance
		La sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza", che per legge continua a rispettare gli atti di indirizzo dell'Autorità nazionale anticorruzione è contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013 così come modificato dal D.lgs. 97/2016. I dati sono accessibili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ateneo
		La Relazione sulla Performance 2023 è stata approvata dal Consiglio di amministrazione dell'Ateneo il 25 giugno 2024 e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo in data 27 giugno 2024.

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI
Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072

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 istituto e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*.

L'Amministrazione ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, dell'art. 45 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e 2001 e dell'art. 8 comma 1 del CCNL del personale dell'area Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021, siglato in data 7.8.2024, ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato e i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato. Ciò è risultato necessario effettuarlo a partire dall'anno 2020 poiché a seguito delle previsioni degli articoli 33 e 35 del CCNL Area Istruzione e Ricerca 2019-2021 è stato necessario rideterminare in aumento i fondi per il trattamento accessorio a partire dall'anno 2020 fino al 2024 con una conseguente rideterminazione della retribuzione di posizione e di risultato.

L'ipotesi di CCIL è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e quella di Parte sindacale (FLC CGIL, CISL FSUR, UIL RUA) il 26.11.2024. Nel sottoscrivere l'ipotesi di Accordo, le Parti hanno tenuto conto, da un lato, dei vincoli previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti (in particolare del CCNL Area IR 2019-2021) 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. 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."*

In particolare, l'ipotesi di CCIL è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativa agli anni 2020 e 2024, effettuata dall'Amministrazione tenendo conto delle norme citate e in particolare degli incrementi previsti dall'art. 35 del CCNL Area Istruzione e Ricerca 2019-2021, certificata dal Collegio dei Revisori dei conti Verbale n. 487 del 25/09/2024.

Con riferimento agli anni 2020-2023, in ragione della vigenza del precedente CCIL siglato in data 24.2.2021, l'Amministrazione ha provveduto all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, nei limiti delle risorse dei rispettivi Fondi costituiti prima dell'entrata in vigore del CCNL relativo al triennio 2019-2021.

A seguito della rideterminazione del Fondi per gli anni 2020-2023, l'incremento degli stessi derivante dall'applicazione del CCNL Area IR 2019-2021 è distribuito al personale dirigenziale in servizio nei rispettivi anni a titolo di retribuzione di posizione e risultato nel rispetto dei criteri definiti nel CCIL.

Con riferimento all'anno 2024, in ragione dell'ultrattività del CCIL 2020-2021, l'Amministrazione ha provveduto all'erogazione della retribuzione di posizione nella misura ivi prevista. A seguito della sottoscrizione del CCIL oggetto di certificazione sarà possibile erogare anche le ulteriori somme spettanti a titolo di

retribuzione di posizione derivanti dagli incrementi contrattuali nazionali previsti dagli articoli 33 e 35 del CCN Area IR 2019-2021. Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, che sarà erogata nell'anno 2025 a seguito della valutazione dei risultati conseguiti dal personale dirigenziale in servizio nell'anno 2024, si applicheranno i criteri previsti nel CCIL sottoposto al controllo di Codesto Collegio.

Entrando nello specifico dell'articolato dell'accordo, si evidenzia, sinteticamente, quanto segue:

- L'art. 1 definisce l'ambito di applicazione e la validità dell'Accordo: il CCIL per l'anno 2020-2024 si applica al personale in servizio presso l'Ateneo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2020, salvo per le parti ove è previsto diversamente, e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
- L'art. 2 definisce l'ammontare delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per gli anni 2020-2024 e la ripartizione degli stessi tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.
- L'art. 3 disciplina la retribuzione di posizione, definendone i valori economici annui lordi per tutte le posizioni dirigenziali sulla base della graduazione delle stesse, operata ai sensi delle disposizioni contrattuali finora vigenti. Occorre precisare che la retribuzione di posizione è composta da una quota fissa e da una quota variabile e che il CCNL Area IR 2019-2021 ha incrementato la quota fissa di tale retribuzione. L'ipotesi di CCIL ai sensi dell'art. 33 del CCNL Area IR 2019-2021 prevede sia una variazione dell'ammontare della retribuzione di posizione fissa si dell'ammontare di quello complessivo di ciascuna delle tre fasce di retribuzione di posizione. Per l'anno 2024 è stata previsto anche un incremento dell'ammontare della retribuzione della seconda fascia di posizione con la finalità di ottenere che la sommatoria dell'ammontare della seconda fascia e di un eventuale incarico a interim arrivi simbolicamente ad eguagliare l'ammontare previsto per la prima fascia.
- L'art. 4 disciplina la retribuzione di risultato, confermando quanto già introdotto dal CCNL del 8.7.2019, in particolare diminuendo al 20% il numero massimo di dirigenti a cui è attribuito il livello più elevato di valutazione e garantendo agli stessi una retribuzione di risultato con un importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capire delle risorse complessivamente destinate a tale voce.
- L'art. 5 disciplina gli incarichi aggiuntivi, conferma la disciplina già contenuta nel precedente CCIL, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, in particolare dal CCNL del 5.3.2008.
- L'art. 6 disciplina gli incarichi *ad interim*, conferma la disciplina già contenuta nel precedente CCIL, prevedendo che il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, sia integrato di un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto.
- Gli art. 7 e 8 definiscono rispettivamente le disposizioni finali e l'interpretazione autentica delle clausole di salvaguardia.

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

Anno 2024	Importo con oneri carico ente
Retribuzione di posizione	841.793,22 €
Retribuzione di risultato	280.082,04 €
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	0,00 €
TOTALE	**1.121.875,25**

Anno 2023	Importo con oneri carico ente
Retribuzione di posizione	823.665,44 €
Retribuzione di risultato	318.209,82 €
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	20.000,00 €
TOTALE	**1.161.875,25 €**

Anno 2022	
Retribuzione di posizione	752.233,10 €
Retribuzione di risultato	369.642,15 €
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 0,00
TOTALE	**€ 1.121.875,25**

Anno 2021	Importo con oneri carico ente
Retribuzione di posizione	840.698,05 €
Retribuzione di risultato	288.386,94 €
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 0,00
TOTALE	**1.129.084,99 €**

Anno 2020	Importo con oneri carico ente
Retribuzione di posizione	820.615,07 €
Retribuzione di risultato	269.629,96 €
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	0 €
TOTALE	**1.090.245,03 €**

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 in parola, oltre a indicare il nuovo ammontare del Fondi per gli anni 2020-2024 e la ripartizione dello stessi tra gli istituti contemplati (come si evince dalla tabella sopra riportata), viene confermata la disciplina normativa degli istituti contrattuali relativi al trattamento accessorio prevista dal CCIL previgente (CCIL per gli anni 2020-2021). Gli importi riconosciuti a titolo di retribuzione di posizione e risultato sono quelli determinati sulla base delle previsioni degli articoli 33 e 35 del CCNL Area IR 2019-2021.

d)illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

L'ipotesi di CCIL in oggetto risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dalla normativa vigente nonché dallo stesso CCNL Area IR 2019-2021. In particolare, il CCIL, per quanto riguarda l'erogazione al personale della retribuzione di posizione e di risultato, rispetta i criteri previsti dal CCNL sopra richiamato, in particolare dall'art. 21 dall'art. 35.

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)

Questo punto non attiene il personale dirigente, in quanto, per tale personale, non è previsto l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

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:

Il Contratto integrativo si pone l'obiettivo di incentivare l'apporto individuale di ciascun dirigente dell'Ateneo, consentendo in questo modo un miglioramento della performance complessiva dei servizi di diretta responsabilità, con particolare riferimento alle attività individuate come "strategiche" dagli Organi di governo.

Nei documenti programmatici dell'Ateneo, quali in particolare il Piano strategico, sono indicati gli obiettivi strategici dell'Ateneo e a cascata sono individuati gli obiettivi di stretta competenza di ciascun dirigente. Considerato che il contratto integrativo definisce in particolare le modalità per l'erogazione della retribuzione di risultato, strettamente collegata al raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascun dirigente, si ritiene sempre più correlato il contratto integrativo e quindi il trattamento accessorio con gli strumenti di programmazione gestionale.

Si evidenzia pertanto che la retribuzione di risultato verrà erogata solo a seguito dell'accertamento del raggiungimento degli obiettivi secondo la procedura contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, documento che viene aggiornato annualmente dall'Amministrazione previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

I risultati molto positivi finora conseguiti dall'Ateneo di Bologna sono stati possibili anche grazie alla destinazione di risorse di natura variabile, derivanti dall'implementazione di nuovi servizi nonché dall'aumento delle prestazioni a seguito di riorganizzazione dell'Ente, all'incentivazione della performance dei dirigenti. Si è ritenuto pertanto di confermare tali risorse ritenendole funzionali a mantenere inalterata la performance e i risultati che hanno caratterizzato sin qui l'Ateneo. La possibilità di finanziare il Fondo per il trattamento accessorio del personale con risorse variabili con la finalità di "mantenimento" dei livelli di performance dell'Ente trova conferma in un recente parere espresso dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale 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.

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI
Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072

RELAZIONE TECNICO- FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVAANNO 2024 AI SENSI DELL' ARTICOLO 35 DEL CCNL DELL'AREA ISTRUZIONE E RICERCA TRIENNIO 2019-2021

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale dirigente

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Fondo trattamento accessorio Personale DIRIGENTE	**anno 2024**	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	**senza oneri**	**con oneri**
fondo 2004 cert. Org. contr./parte fissa (art.1 c.189 l 266/05)	196.945,64 €	272.533,38 €
incrementi ccnl 04-05 (art. 7 c. 1 alinea 2 e 3)	24.570,00 €	33.999,97 €
incrementi ccnl 06-09 (art. 22 c. 1)	29.870,41 €	41.334,67 €
incrementi ccnl 08-09 (art. 7 c. 1)	20.855,88 €	28.860,36 €
incrementi ccnl 16-18 (art. 47, c. 2)	24.191,35 €	33.475,98 €
incremento 1,91% MS 2018 (art. 35 CCNL 2019-21)	23.802,33 €	32.937,67 €
ria personale cessato intero importo (art. 62 c. 4 p.1 ccnl 02-05)	45.846,13 €	63.441,87 €
incr dot org o riorg stabile servizi (art. 62 c.7 ccnl 02-05)	0,00 €	0,00 €
altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	0,00 €	0,00 €
Totale Risorse fisse	**366.081,73 €**	**506.583,90 €**

Sezione II – Risorse variabili

Risorse variabili	**senza oneri**	**con oneri**
incarichi agg.vi e comp. prof.li (art. 62 c. 3 l.d ccnl 02-05)	0,00 €	0,00 €
ria pers cess. anno prec mens res.(art. 62 c. 4 p. 2 ccnl 02-05)	0,00 €	0,00 €
att nuovi serv o incr. dot.org - var. (art. 62 c. 7 ccnl 02-05)	783.531,88 €	1.084.251,41 €
incr. 0,22% MS 2018 (art. 35 CCNL 2019-2021)	2.741,63 €	3.793,87 €
altre risorse variabili	0,00 €	0,00 €
totale	**786.273,51 €**	**1.088.045,28 €**

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Decurtazioni	**senza oneri**	**con oneri**
decurt. per limite art. 1 c. 189 l. 266/05 - ris var (2004-10%)	105.744,31 €	146.328,97 €
decurt. art. 1 c. 456 L. 147/2013	235.890,27 €	326.424,96 €
decurtazione limite 2016 ex D.lgs 75/2017	0,00 €	0,00 €
altre decurtazioni del fondo	0,00 €	0,00 €
totale	**341.634,58 €**	**472.753,93 €**

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: **506.583,90 €**
b) Totale risorse variabili: **1.088.045,28 €**

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI
Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072

c) Totale decurtazioni: **472.753,93 €**

Totale Fondo sottoposto a certificazione (a+b-c): **1.121.875,25 €**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna risorsa allocata all'esterno del Fondo.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Non risultano disponibili di fatto le risorse già erogate al personale dirigente dell'Ateneo sulla base dell'ultrattività del precedente CCIL.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'intero ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato è stato definito dal CCIL. In particolare, è stato definito dal CCIL l'ammontare derivante dagli incrementi contrattuali previsti dall'art. 35 del CCNL 2019-2021 per gli anni 2020-2023 e l'intero ammontare delle risorse relative all'anno 2024 tenendo conto del principio dell'ultrattività del CCIL precedente.

Sezione III - (Eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sono presenti destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo per l'anno 2024: 0

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: 1.121.875,25 €

Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;

Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c): **1.121.875,25 €**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna destinazione allocata all'esterno del Fondo.

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*

Con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia la copertura della retribuzione di posizione parte fissa del personale dirigente con risorse stabili del Fondo.

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

L'ipotesi di CCIL oggetto di certificazione, per quanto riguarda l'erogazione al personale della retribuzione di posizione e di risultato, rispetta i criteri di erogazione previsti dagli artt. 21 e 35 del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021. In particolare, prevede:

- il rispetto del limite massimo percentuale delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione (85% delle risorse complessive);
- l'istituzione di 3 fasce di retribuzione di posizione;
- una quota massima di dirigenti a cui è attribuita il livello più elevato di valutazione, pari al 20% del personale in servizio;
- ai dirigenti che conseguono una valutazione più elevata è garantita una retribuzione di risultato di importo superiore di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a remunerare la retribuzione di risultato;
- l'istituzione di 4 livelli di merito correlati alla valutazione complessiva, a ciascuno dei quali corrisponde una % della retribuzione di posizione da erogare a titolo di retribuzione di risultato nei limiti delle risorse del fondo disponibili a tal fine e fermo restando la necessità di garantire la differenziazione di cui al punto precedente, nonché che la % non sia inferiore al 20% della retribuzione di posizione, come disciplinato dall'art. 25, c. 3 del CCNL del 28.7.2010.

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

Si precisa che per il personale dirigente non è previsto l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Il CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021 prevede incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato a decorrere dal Fondo dell'anno 2020; tali incrementi non rilevano ai fini del limite 2016, di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 sopra citato, così come disposto dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018 nonché dalla Dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL del 8.7.2019. Pertanto, si ritiene significativo in questa sede riportare il confronto fra gli anni 2020 e 2024, al fine di dar conto dell'evoluzione del Fondo e degli incrementi previsti dall'art. 35 del CCNL IR 2019-2021:

Incrementi CCNL 2019-2021	2020	2021	2022	2023	2024
inc anno 2020 (273*n. 14 dir)	€ 5.101,32	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
1,91% MS 2018 - fiss	€ 0,00	€ 32.937,67	€ 32.937,67	€ 32.937,67	€ 32.937,67
0,22% MS 2018 - var	€ 0,00	€ 0,00	€ 3.793,87	€ 3.793,87	€ 3.793,87

totale incremento CCNL	**€ 5.101,32**	**€ 32.937,67**	**€ 36.731,54**	**€ 36.731,54**	**€ 36.731,54**
fondo accessorio ante CCNL IR 2019-21	€ 1.085.143,71	€ 1.096.147,32	€ 1.085.143,71	€ 1.125.143,71	€ 1.085.143,71
totale fondo accessorio con inc. CCNL IR 2019-21	**€ 1.090.245,03**	**€ 1.129.084,99**	**€ 1.121.875,25**	**€ 1.161.875,25**	**€ 1.121.875,25**

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

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 programmatoria della gestione

Nel piano dei conti adottato dall'Amministrazione sono presenti due conti: uno relativo alle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigente a tempo indeterminato e uno per il personale dirigente a tempo determinato. Il totale del budget dei due conti è pari all'ammontare complessivo del fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente così come determinato ai sensi del relativo CCNL.

In applicazione del principio dell'ultrattività del contratto integrativo, la previsione iniziale viene suddivisa in due istituti: retribuzione di posizione e retribuzione di risultato i cui importi previsti dal CCIL sono iscritti in sotto-unità del bilancio denominate "progetti" in modo da imputare i costi d'esercizio in maniera chiara e inequivocabile a ciascun istituto contrattuale.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il sistema di contabilità economica consente di verificare la copertura dei costi di esercizio, oltre a rilevare la disponibilità residua che in sede di bilancio consuntivo viene iscritta ad apposito fondo nello Stato Patrimoniale il cui scarico avviene, a seguito del procedimento di valutazione dei dirigenti, con il pagamento della retribuzione di risultato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

L'importo delle risorse sopraindicate a favore del Personale dirigente, comprensive di oneri carico ente, ha le seguenti coperture di bilancio:

- l'importo necessario per garantire gli incremento previsti dal CCNL per gli **anni 2020-2023**, pari a **€ 111.502** comprensivo di oneri carico ente, trova copertura sulle risorse accantonate a stato patrimoniale alla voce CG.EP.02.02.04 - FONDO ACCESSORIO DIRIGENTI
- l'importo delle risorse per l'**anno 2024**, pari a € **1.121.875,25** comprensivo di oneri carico ente, trova copertura nel bilancio di Ateneo sul conto: CA.EC.01.02.01.03.01 - Dirigenti TI e TD.

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI
Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072