



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCIL BIENNIO 2020-2021 DEL PERSONALE DIRIGENTE.

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		16 febbraio 2021
Periodo temporale di vigenza		dal 1 gennaio 2020 fino alla stipulazione del successivo CCIL
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Carlo Zoli Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, CISL FSUR SETTORE UNIVERSITÀ, UIL SCUOLA RUA Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL FSUR SETTORE UNIVERSITÀ, UIL SCUOLA 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 2021-2023 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 gennaio 2021 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2020-2022 è stato aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.1.2020. Il PTPCT 2020-2022 aggiornato è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

	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 2019 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 30 giugno 2020 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 30 giugno 2020

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. 7 comma 1 del CCNL del personale dell'area Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, siglato in data 8.7.2019, 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.

L'ipotesi di CCIL per il biennio 2020-2021 è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e quella di Parte sindacale (FLC CGIL, CISL FSUR Settore Università, Federazione UIL Scuola Rua) il 16.2.2021. Nel sottoscrivere l'ipotesi di Accordo, le Parti hanno tenuto 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. 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 per il biennio 2020-2021 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativa agli anni 2020 e 2021, effettuata dall'Amministrazione tenendo conto delle riduzioni sopra citate e certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con Verbale n. 436 del 15.12.2020 per l'anno 2020 e Verbale n. 438 del 9.2.2021 per l'anno 2021.

L'importo complessivo del Fondo per l'anno 2020 è pari a euro 1.085.143,71 comprensivo degli oneri a carico dell'ente, mentre per l'anno 2021 è pari a euro 1.096.147,32 comprensivo degli oneri a carico dell'ente.



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Il Fondo 2021 è stato incrementato, rispetto al Fondo dell'anno 2020, con risorse di natura variabile, pari a euro 11.003,60, derivanti dai risparmi conseguiti dall'Amministrazione per la mancata erogazione dei buoni pasto al personale dirigenziale nel corso dell'anno 2020. Durante il periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, infatti, al personale dirigenziale che ha svolto l'attività da remoto non sono stati corrisposti i buoni pasto e tale risparmio è stato riportato sul Fondo 2021 ai sensi dell'articolo 1, comma 870, della legge n. 178 del 2020 - Legge di Bilancio per il 2021, di seguito riportato:

"In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.[..]"

Con riferimento all'anno 2020, in ragione dell'ultrattività del precedente CCIL 2019 siglato in data 29.1.2020, l'Amministrazione ha provveduto all'erogazione della retribuzione di posizione, nei limiti delle risorse del Fondo 2020 certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 15.12.2020.

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 il biennio 2020-2021 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 e 2021 nonché la ripartizione dello stesso fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato che, per quanto riguarda l'anno 2020 si basa su un dato a consuntivo (con riferimento alla retribuzione di posizione erogata nell'anno 2020) mentre per l'anno 2021 la ripartizione è stimata sulla base del personale e delle posizioni assegnate ad oggi note.
- 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 del 8.7.2019 ha incrementato la quota fissa di tale retribuzione. L'ipotesi di CCIL 2020-2021, siglata dalle Parti il 16.2.2021, non prevede una variazione dell'ammontare complessivo di ciascuna delle tre fasce di retribuzione di posizione, pertanto la quota variabile di ciascuna fascia subirà un decremento pari all'incremento della quota fissa.
- L'art. 4 disciplina la retribuzione di risultato, recependo le novità introdotte dal CCNL del 8.7.2019, in particolare stabilendo al 20% il numero massimo di dirigenti a cui è attribuito il livello



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

più elevato di valutazione, incrementabile solo nel caso di parità nella valutazione (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate), e garantendo agli stessi una retribuzione di risultato con un importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a tale voce.

- L'art. 5 disciplina gli incarichi aggiuntivi, conferma la disciplina già contenuta nel CCIL 2019, 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 CCIL 2019, 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 2020	Importo con oneri carico ente
Retribuzione di posizione	€ 839.275,00
Retribuzione di risultato	€ 245.868,71
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 0,00
TOTALE	€ 1.085.143,71
% retribuzione risultato sul totale del fondo (almeno il 15% - art. 48, c. 3 CCNL)	22,66%

Anno 2021	Importo con oneri carico ente
Retribuzione di posizione	€ 848.719,14
Retribuzione di risultato	€ 247.428,19
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 0,00
TOTALE	€ 1.096.147,32
% retribuzione risultato sul totale del fondo (almeno il 15% - art. 48, c. 3 CCNL)	22,57%

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



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Con l'ipotesi di CCIL in parola, oltre a indicare l'ammontare dei Fondi per gli anni 2020 e 2021 e la ripartizione degli stessi tra gli istituti contemplati (come si evince dalle tabelle sopra riportate), viene confermata la disciplina normativa degli istituti contrattuali relativi al trattamento accessorio prevista dal CCIL previgente (CCIL 2019) con un'unica modifica, che prevede la possibilità di corrispondere la maggiorazione del 30% della retribuzione di risultato al 20% del personale dirigente, incrementabile solo nel caso di parità nella valutazione.

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 del 8.7.2019. In particolare il CCIL, per quanto riguarda l'erogazione al personale della retribuzione di posizione e di risultato, rispetta i criteri disciplinati dal CCNL sopra richiamato, rispettivamente agli artt. 48 e 50.

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.



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

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 2019-2021 e il Piano Integrato 2021-2023, 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 mediante la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, così come disciplinato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, 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 ex art. 62 c.7 del CCNL 02-05 con la finalità di "mantenimento" dei livelli di performance dell'Ente trova conferma in un recente parere espresso dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziata 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.



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

RELAZIONE TECNICO- FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA BIENNIO 2020-2021 AI SENSI DELL' ARTICOLO 47 DEL CCNL DELL'AREA ISTRUZIONE E RICERCA TRIENNIO 2016-2018

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

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Personale categoria DIRIGENTE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	anno 2020		anno 2021	
	senza oneri	con oneri	senza oneri	con oneri
fondo 2004 cert org contr. / parte fissa (art1 c189 l266/05)	196.945,64 €	272.533,38 €	196.945,64 €	272.533,38 €
incrementi ccnl 04-05 (art. 7 c. 1 alinea 2 e 3)	24.570,00 €	33.999,97 €	24.570,00 €	33.999,97 €
incrementi ccnl 06-09 (art. 22 c. 1)	29.870,41 €	41.334,67 €	29.870,41 €	41.334,67 €
incrementi ccnl 08-09 (art. 7 c. 1)	20.855,88 €	28.860,36 €	20.855,88 €	28.860,36 €
ria personale cessato intero importo(art. 62 c4 p1 ccnl 02-05)	45.846,13 €	63.441,87 €	45.846,13 €	63.441,87 €
incr dot org o riorg stabile servizi (art. 62 c.7 ccnl 02-05)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
1,7% monte salari anno 2015 (art. 47, c. 2 ccnl 16-18)	24.191,35 €	33.475,98 €	24.191,35 €	33.475,98 €
Totale Risorse fisse	342.279,40 €	473.646,23 €	342.279,40 €	473.646,23 €

Sezione II – Risorse variabili

Risorse variabili	senza oneri	con oneri	senza oneri	con oneri
incarichi agg.vi e comp. prof.li (art.62 c. 3 l.d ccnl 02-05)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ria pers cess. anno prec mens res.(art.62 c.4 p2 ccnl 02-05)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
att nuovi serv o incr. dot.org - var (art. 62 c.7 ccnl 02-05)	809.711,16 €	1.120.478,3 €	809.711,16 €	1.120.478,3 €
altre risorse variabili art. 1, c. 870 L. n. 178/2020 (bp non erogati 2020)	0,00 €	0,00 €	7.951,73 €	11.003,61 €
Totale Risorse variabili	809.711,16 €	1.120.478,3 €	817.662,89 €	1.131.481,9 €

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Decurtazioni	senza oneri	con oneri	senza oneri	con oneri
decurt. per limite art. 1 c.189 l. 266/05 - ris var (2004-10%)	105.744,31 €	146.328,97 €	105.744,31 €	146.328,97 €
dec fondo/parte variab. limite 2010 (art. 9 c.2 bis l.122/10)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
dec fondo/parte variab. rid prop pers (art. 9 c. 2 bis l.122/10)	235.890,27 €	326.424,96 €	235.890,27 €	326.424,96 €



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

dec. Fondo limite 2015 (art. 1 comma 236 l. 208/2015)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
dec. Fondo rid. Prop. Pers. (art. 1 comma 236 l. 208/2015)	26.179,28 €	36.226,89 €	26.179,28 €	36.226,89 €
decurtazione limite 2016 ex dlgs 75/2017	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
altre decurtazioni del fondo / parte variabile	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Totale decurtazioni	367.813,86 €	508.980,82 €	367.813,86 €	508.980,82 €

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo 2020 già sottoposto a certificazione (verbale CRC n. 436 del 15.12.2020)

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: 473.646,23 €
- b) Totale risorse variabili: 1.120.478,30 €
- c) Totale decurtazioni: 508.980,82 €
- d) Totale Fondo sottoposto a certificazione (a+b-c): 1.085.143,71 €

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo 2020

Nessuna risorsa allocata all'esterno del Fondo.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo 2021 già sottoposto a certificazione (verbale CRC n. 438 del 9.2.2021)

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: 473.646,23 €
- b) Totale risorse variabili: 1.131.481,91 €
- c) Totale decurtazioni: 508.980,82 €
- d) Totale Fondo sottoposto a certificazione (a+b-c): 1.096.147,32 €

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo 2021

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

Per l'anno 2020 l'intero ammontare della retribuzione di posizione è stato erogato sulla base dell'ultrattività del CCIL 2019, pertanto la quota del fondo destinata a remunerare tale voce, pari a € 839.275, non è disponibile alla contrattazione.

Per l'anno 2021 sulla base del personale dirigenziale in servizio e delle posizioni ad esso attribuite la quota del Fondo destinata a remunerare la retribuzione di posizione è pari a € 848.719,14, pertanto non disponibile alla contrattazione.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'importo oggetto di specifica regolamentazione da parte del CCIL 2020-2021 è quello destinato alla retribuzione di risultato, complessivamente pari a € 245.868,71 per l'anno 2020 e a € 247.428,19 per l'anno 2021.



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Si evidenzia che le parti hanno concordato che l'incremento del Fondo, in applicazione del CCNL del 8.7.2019, sia da destinare alla retribuzione di risultato, per la quale sono stati previsti criteri più selettivi di distribuzione, e l'incremento delle risorse variabili sul Fondo 2021, derivanti dai risparmi per i buoni pasto non erogati nel periodo di emergenza sanitaria, è destinato alla retribuzione di risultato come disciplinato dall'art. 1, comma 870 della L. n. 178/2020.

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 2020 per la contrattazione integrativa già sottoposto a certificazione (verbale CRC n. 436 del 15.12.2020)

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: € 839.275;

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: € 245.868,71;

Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;

Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c): € 1.085.143,71.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo 2021 per la contrattazione integrativa già sottoposto a certificazione (verbale CRC n. 438 del 9.2.2021)

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: € 848.719,14;

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: € 247.428,19;

Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;

Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c): € 1.096.147,32.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna destinazione allocata all'esterno del Fondo.



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

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 (pari a euro € 12.565,11 lordo dipendente pro-capite) con risorse stabili del Fondo con riferimento sia all'anno 2020 sia all'anno 2021.

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. 48 e 50 del CCNL relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018 del 8.7.2019. 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;
- 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;
- una quota massima di dirigenti a cui è attribuito il livello più elevato di valutazione, pari al 20% del personale in servizio, incrementabile solo nel caso di parità nella valutazione (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate);
- 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 2016-2018 del 8.7.2019 prevede incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato a decorrere dal Fondo



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

dell'anno 2018; 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. Parimenti non rilevano ai fini del limite dell'anno 2016 le risorse di natura variabile, riportate al Fondo dell'anno 2021, derivanti dai risparmi conseguiti dall'Amministrazione per la mancata erogazione dei buoni pasto, nel periodo di emergenza sanitaria COVID-19 marzo-dicembre 2020, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 comma 879 della L. n. 178/2020. Pertanto si ritiene significativo in questa sede riportare il confronto fra gli anni 2020/2021 e 2019, al fine di dar conto dell'evoluzione del Fondo nel biennio 2020-2021.

	Anno 2019 importi con oneri carico ente	Anno 2020 importi con oneri carico ente	Anno 2021 importi con oneri carico ente
Risorse stabili	€ 473.646,23	€ 473.646,23	€ 473.646,23
Risorse variabili	€ 1.120.478,30	€ 1.120.478,30	€ 1.131.481,91
Decurtazioni	€ 508.980,82	€ 508.980,82	€ 508.980,82
TOTALE FONDO	€ 1.085.143,71	€ 1.085.143,71	€ 1.096.147,32

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



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

L'importo massimo delle risorse per l'anno 2020, pari a **€ 1.085.143,71** comprensivo di oneri carico ente, è stanziato sul budget UA.A.APOS 2020 sul capitolo CA.EC. 01.02.01 - "Personale Dirigente" (progetti contabili STIPPOSDIR e STIPRISDIR). L'importo massimo delle risorse per l'anno 2021, pari a **€ 1.096.147,32** comprensivo di oneri carico ente, è stanziato sul budget UA.A.APOS 2020 sul capitolo CA.EC. 01.02.01 - "Personale Dirigente" (progetti contabili STIPPOSDIR e STIPRISDIR).