



AMMINISTRAZIONE GENERALE  
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE  
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCIL ANNO 2019 DEL PERSONALE DIRIGENTE.

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

<b>Data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo</b>	9 dicembre 2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	dal 1 gennaio 2019 fino alla stipulazione del successivo CCIL	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Carlo Zoli Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, CISL SCUOLA/FSUR, UIL SCUOLA RUA  Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL SCUOLA/FSUR, UIL SCUOLA RUA	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente dell'Ateneo	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	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	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano integrato 2019/2021 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2019 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2019-2021 è stato aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.1.2019. Il PTPCT 2019-2021 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

	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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 2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 26 giugno 2019 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 27 giugno 2019

## **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 l'anno 2019 è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e quella di Parte sindacale (FLC CGIL, CISL Scuola, Federazione UIL Scuola Rua) il 9.12.2019. 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 l'anno 2019 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativa agli anni 2018 e 2019, effettuata dall'Amministrazione tenendo conto delle riduzioni sopra citate e certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con Verbale n. 418 del 25.11.2019.

L'importo complessivo del Fondo sia per l'anno 2018 sia per l'anno 2019 è pari a euro 1.085.143,71 comprensivo degli oneri a carico dell'ente.

Con riferimento all'anno 2018, in ragione dell'ultrattività del precedente CCIL 2012-2014 siglato in data 8.5.2014, l'Amministrazione ha provveduto all'erogazione della retribuzione di posizione e di



AMMINISTRAZIONE GENERALE  
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE  
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

risultato, nei limiti delle risorse del Fondo 2018 costituito prima dell'entrata in vigore del CCNL relativo al triennio 2016-2018.

A seguito della rideterminazione del Fondo per l'anno 2018, l'incremento del Fondo 2018 derivante dall'applicazione del CCNL del 8.7.2019 è distribuito al personale dirigenziale in servizio nell'anno 2018 a titolo di retribuzione di risultato nel rispetto dei criteri definiti nel CCIL 2012-2014.

Con riferimento all'anno 2019, in ragione dell'ultrattività del CCIL 2012-2014, l'Amministrazione ha provveduto all'erogazione della retribuzione di posizione nella misura ivi prevista. Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, che sarà erogata nei primi mesi dell'anno 2020 a seguito della valutazione dei risultati conseguiti dal personale dirigenziale in servizio nell'anno 2019, si applicheranno i nuovi 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 2019 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 2019, 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 l'anno 2019 e la ripartizione dello stesso fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. Nel medesimo articolo è effettuata una ricognizione della ripartizione delle risorse fra retribuzione di posizione e di risultato per il periodo 2015-2018, distribuite sulla base dell'ultrattività del CCIL 2012-2014.
- 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 2019, siglata dalle Parti il 9.12.2019, 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 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-capite delle risorse complessivamente destinate a tale voce.
- L'art. 5 disciplina gli incarichi aggiuntivi, conferma la disciplina già contenuta nel CCIL 2012-2014, 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 2012-2014, prevedendo che il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di



AMMINISTRAZIONE GENERALE  
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE  
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

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 2019	Importo con oneri carico ente
Retribuzione di posizione	€ 847.220,66
Retribuzione di risultato	€ 237.923,05
Quota compensi per i Dirigenti che hanno svolto incarichi aggiuntivi	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.085.143,71</b>
% retribuzione risultato sul totale del fondo (almeno il 15% - art. 48, c. 3 CCNL)	21,93%

*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 l'ammontare del Fondo per l'anno 2019 e la ripartizione dello stesso 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 2012-2014), ad eccezione della disciplina relativa alla retribuzione di risultato che recepisce le novità introdotte dal CCNL del 8.7.2019.

*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 2019-2021, di prossimo aggiornamento, 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 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 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.



AMMINISTRAZIONE GENERALE  
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE  
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

## RELAZIONE TECNICO- FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2019 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

Fondo trattamento accessorio - Personale categoria DIRIGENTE	anno 2019	
	senza oneri	con oneri
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
fondo 2004 cert org contr. / parte fissa (art1 c189 l266/05)	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 €
ria personale cessato intero importo(art. 62 c4 p1 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 €
1,7% monte salari anno 2015 (art. 47, c. 2 ccnl 16-18)	24.191,35 €	33.475,98 €
<b>Totale Risorse fisse</b>	<b>342.279,40 €</b>	<b>473.646,23 €</b>

#### 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 p2 ccnl 02-05)	0,00 €	0,00 €
att nuovi serv o incr. dot.org - var (art. 62 c.7 ccnl 02-05)	809.711,16 €	1.120.478,30 €
altre risorse variabili	0,00 €	0,00 €
<b>Totale Risorse variabili</b>	<b>809.711,16 €</b>	<b>1.120.478,30 €</b>

#### 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 €
dec fondo/parte variab. limite 2010 (art. 9 c.2 bis l.122/10)	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 €
dec. Fondo limite 2015 (art. 1 comma 236 l. 208/2015)	0,00 €	0,00 €
dec. Fondo rid. Prop. Pers. (art. 1 comma 236 l. 208/2015)	26.179,28 €	36.226,89 €
decurtazione limite 2016 ex dlgs 75/2017	0,00 €	0,00 €
altre decurtazioni del fondo / parte variabile	0,00 €	0,00 €
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>367.813,86 €</b>	<b>508.980,82 €</b>



AMMINISTRAZIONE GENERALE  
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE  
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

#### **Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

- 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**

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 2019 l'intero ammontare della retribuzione di posizione è stato erogato sulla base dell'ultrattività del CCIL 2012-2014, pertanto la quota del fondo destinata a remunerare tale voce, pari a € 847.220,66, non è disponibile al CCIL per l'anno 2019.

#### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

L'importo oggetto di specifica regolamentazione da parte del CCIL 2019 è quello destinato alla retribuzione di risultato, complessivamente pari a € 237.923,05.

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.

#### **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: € 847.220,66;

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: € 237.923,05;

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 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.

*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;
- 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 2016-2018 del 8.7.2019 prevede incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato a decorrere dal Fondo 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





AMMINISTRAZIONE GENERALE  
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE  
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL del 8.7.2019. Pertanto si ritiene significativo in questa sede riportare il confronto fra gli anni 2018 e 2019, al fine di dar conto dell'evoluzione del Fondo 2019.

	<b>Anno 2018</b> importi con oneri carico ente	<b>Anno 2019</b> importi con oneri carico ente
Risorse stabili	€ 472.272,38	€ 473.646,23
Risorse variabili	€ 1.121.852,15	€ 1.120.478,30
Decurtazioni	€ 508.980,82	€ 508.980,82
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 1.085.143,71</b>	<b>€ 1.085.143,71</b>

#### **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 massimo delle risorse per l'anno 2019, pari a **€ 1.085.143,71** comprensivo di oneri carico ente, è iscritto nel budget 2019 al conto: CG.EC. 01.02.01. "Personale Dirigente" CA.EC. 01.02.01. "Personale Dirigente".