



RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCIL ANNO 2021 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		10 giugno 2021
Periodo temporale di vigenza		dal 1 gennaio 2021 fino alla stipulazione del successivo CCIL
Composizione della delegazione trattante		<p align="center">Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Carlo Zoli Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti Dirigente di Ateneo deputato alle Relazioni Sindacali dott. Michele Menna Dirigente di Ateneo deputato alla gestione del Personale – dott.ssa Alice Corradi</p> <p align="center">Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, CISL SCUOLA, FED. UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFISAL, FED. GILDA UNAMS, RSU</p> <p align="center">Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL SCUOLA, FED. UIL SCUOLA RUA</p>
Soggetti destinatari		Personale delle categorie B, C, D ed EP dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione tra i vari istituti contrattuali del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP (elevate professionalità): Indennità Mensile Accessoria (IMA), Indennità di responsabilità; Indennità Performance Organizzativa (IPO), Indennità FORD, Incentivo per prestazioni orarie aggiuntive (POA), Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), Retribuzione di posizione e risultato personale EP
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 di prevenzione della corruzione 2021-2023 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.03.2021. Il Piano 2021-2023 è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione
	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 ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

L'Amministrazione ai sensi dell'art. 40, comma 1-bis e dell'art. 45 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 42 comma 3 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 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 2021, dopo diverse sedute di trattativa e nel rispetto il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile, è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e da quella di Parte sindacale (CISL Scuola/FSUR, Federazione UIL Scuola Rua e da alcuni componenti RSU) il 10.6.2021. La sottoscrizione dell'ipotesi di CCIL 2021 è avvenuta via email in quanto, stante la situazione di emergenza sanitaria, il personale della Pubblica Amministrazione che non svolge attività indifferibili per cui è necessario il lavoro in presenza, deve prestare la propria attività lavorativa in lavoro agile, così come disposto dall'art. 87 del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 27/2020. Per tale ragione gli incontri fra le parti sono avvenuti su una piattaforma informatica e, addivenuti ad un accordo, la sua sottoscrizione è stata possibile solo tramite invio di un'email dalla casella istituzionale dei soggetti sindacali coinvolti.

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. 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 2021 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP (elevate professionalità), il cui fondo contrattabile ammonta rispettivamente a euro 8.701.010,62 comprensivo di oneri carico ente e a euro 1.823.017,89 comprensivo di oneri carico ente, effettuata dall'Amministrazione tenendo conto delle riduzioni sopra citate e già positivamente certificata da codesto Collegio nella riunione del 11/03/2021. In ragione dell'ultrattività del precedente CCIL 2020, 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, per la quota minima che spetta a tutto il personale della categoria EP, negli importi e nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCIL vigente e del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca vigente.



Pertanto, le Parti contraenti, in sede di CCIL 2021, tenendo conto delle somme già erogate in base al principio dell'ultrattività del CCIL 2020 nonché della situazione di emergenza sanitaria che ha comportato, per la maggior parte dei dipendenti dell'Ateneo, lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile 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 2021: per il personale di categoria EP sulla ripartizione tra gli istituti della retribuzione di posizione e risultato e per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), e, per il personale B, C e D, sulla ripartizione tra gli istituti previsti dal CCIL per queste categorie di personale.

Con riferimento alla ripartizione tra gli istituti per il personale BCD si segnala per il secondo anno un'importante rimodulazione delle risorse rispetto agli anni precedenti poiché dal 12 marzo 2020 il "Lavoro Agile Emergenziale" (LAE) è divenuto la modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti dell'Ateneo di Bologna e per tale ragione alcuni istituti del trattamento accessorio sono stati ridimensionati a favore di altri. Per esempio, non potendo svolgere Prestazioni Orarie Aggiuntive (POA) durante il lavoro agile, le Parti hanno convenuto sull'opportunità di ridurre la quota a tal fine destinata rispetto all'anno 2019 ma di incrementarla rispetto all'anno 2020, visto il progressivo rientro in sede del personale, e hanno concordato di ridurre anche lo stanziamento a favore dell'indennità Fondo Oneri Rischi Disagio (FORD) rispetto a quello del 2020. Nel FORD è stata mantenuta l'indennità di rischio presenza Covid-19, introdotta nel precedente CCIL del 2020, ma solo fino al 31/07/2021 e con un importo leggermente inferiore, destinando infatti a tale indennità le risorse che residuano dopo aver provveduto alla liquidazione di tutte le altre indennità previste nel FORD. Si stima tuttavia che i dipendenti che hanno lavorato in presenza fino al 31/07/2021 riceveranno un importo giornaliero sostanzialmente uguale a quello del 2020. Le riduzioni delle risorse illustrate sono state destinate a favore dell'Incentivazione della Performance Organizzativa (IPO) al fine di mantenere invariato lo stanziamento per tale istituto rispetto agli anni 2019 e 2020. Con riferimento agli altri istituti del CCIL, anche per l'anno 2021 è stato previsto uno stanziamento di risorse di natura stabile per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) e sono stati confermati gli stanziamenti dell'anno precedente a favore dell'Indennità di Responsabilità per il personale B, C e D e dell'Indennità Mensile Accessoria (IMA), lasciando inalterati i valori già distribuiti nell'anno 2020.

Con specifico riferimento all'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), è necessario osservare che dall'anno 2010 fino all'anno 2018 non sono più state stanziare risorse per tale finalità; dall'anno 2019 è stato previsto uno stanziamento di limitate risorse di natura stabile, nel rispetto di quanto più volte puntualizzato dal Ministero delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato; infatti, già con la nota 5746 del 21.01.2011, circa la natura delle poste destinabili a finanziare le Progressioni, la RGS ha chiarito che *"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.

Prima di entrare nello specifico dell'articolato dell'accordo, si evidenzia che all'ipotesi di CCIL 2021 è allegata una tabella che, sulla base delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ARAN, riassume la compatibilità di tutti gli istituti del trattamento accessorio con il LAE e stabilisce quale istituto può essere corrisposto o meno durante tale periodo.

Di seguito sinteticamente i punti salienti dell'articolato dell'ipotesi di accordo:



- Il CCIL per l'anno 2021 decorre dal 1 gennaio 2021, 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, si segnala una riduzione delle risorse rispetto all'anno precedente di euro 95.000 pur mantenendo le principali modifiche sulla parte normativa introdotte nel CCIL 2020 rispetto alla disciplina previgente:
 - **Indennità di rischio presenza Covid-19** per i dipendenti che devono obbligatoriamente prestare la propria attività lavorativa in presenza fino al 31/07/2021, termine del periodo di emergenza; stante la difficoltà di prevedere il numero di dipendenti interessati dalla misura in esame le parti hanno concordato di stanziare le risorse che residuano dopo la liquidazione di tutte le altre voci del FORD garantendo in ogni caso un budget non inferiore a euro 95.000 (con oneri carico ente), che dovrà essere ripartito l'anno successivo, in un'unica soluzione, tra tutto il personale interessato proporzionalmente al numero di giorni di servizio in presenza;
 - corresponsione dell'**Indennità di partecipazione a cerimonie/eventi** anche al personale che svolge la propria attività per l'organizzazione e il supporto di Alma Orienta e degli ulteriori eventi *online* di Ateneo, individuati dal Direttore Generale, la cui organizzazione e gestione presuppone un impegno di carattere straordinario da parte di personale appartenente a differenti strutture.
- Con riferimento alle risorse destinate all'**Indennità di Responsabilità** del personale di categoria B, C e D si evidenzia che il loro ammontare, pari a euro 1.683.472,01, comprensivo di oneri carico ente, è rimasto invariato rispetto all'anno precedente.
- Con riferimento all'**Indennità Mensile Accessoria (IMA)**, si segnala che il suo ammontare è rimasto invariato rispetto agli anni 2019 e 2020; questa indennità viene erogata al personale di categoria BCD in servizio nell'anno 2021 in considerazione dei risultati relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno 2020 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 base (rapporto quota premiale su quota base maggiore di 1); si segnala che dall'anno 2019 l'incidenza sulla quota premiale del FFO viene calcolata non più sulla quota storica, come avvenuto per l'attestazione dell'IMA fino all'anno 2018, ma sulla quota base.
- Con riferimento all'**Incentivazione Performance Organizzativa (IPO)**, l'ammontare complessivo delle risorse stanziate è pari a € 1.919.199,36, invariato rispetto alle risorse dell'anno 2020; ciò è stato possibile riducendo le risorse destinate alle POA e al FORD a favore dell'istituto in esame, come sopra specificato. L'IPO è erogata, analogamente agli anni precedenti, 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, modificati rispetto agli anni precedenti al fine di allinearli con quanto contenuto nei documenti di programmazione strategica dell'Ateneo:
 - 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 - 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 65%.

Indicatore 3 – Grado di soddisfazione studenti.

- Descrizione: Questionario Good Practice sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti (I anno e successivi) in merito al grado di soddisfazione complessivo dei servizi rilevati, su scala 1-6.
- Target di raggiungimento nell'anno di riferimento: valore non inferiore a 4.

Si precisa che il pagamento di questo istituto avverrà nel mese di ottobre 2022, a seguito dell'attestazione del raggiungimento dei suddetti obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione nell'ambito della validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2021.

- Con riferimento al fondo per incentivi legati a **Prestazioni Orarie Aggiuntive (POA)**, si precisa che l'ammontare complessivo, pari a euro 350.000 comprensivo di oneri carico ente, è stato incrementato rispetto a quello previsto per l'anno 2020 di euro 143.795,58 ma in ogni caso ridotto rispetto a quello dell'anno 2019. L'Amministrazione ha ritenuto utile, a seguito del confronto con la parte sindacale, ridurre le ore di lavoro straordinario rispetto all'anno 2019 ma di incrementarle rispetto all'anno 2020 in quanto il ricorso da parte del personale al LAE, che costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nel periodo di emergenza sanitaria e che non consente la maturazione di lavoro straordinario, andrà via via diminuendo rispetto all'anno 2020. Tale riduzione ha un carattere del tutto eccezionale, determinato dalla situazione di emergenza sanitaria, ma per gli anni a venire si prevede di assegnare un budget in linea con quello dell'anno 2019.
- Con riferimento all'IMA e all'indennità di responsabilità è utile evidenziare, infine, che è stata rispettata la disposizione dell'art. 64 comma 1 del nuovo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la quale prevede che *“le Amministrazioni rendono annualmente disponibile per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente ed all'indennità di cui al comma 5 (IMA).*
- Con riferimento alle risorse per la **Retribuzione di posizione e di risultato** per il personale EP, si precisa che l'ammontare, pari a euro 1.823.017,89 comprensivo di oneri carico ente è aumentato rispetto all'anno 2020 di un importo pari a euro 30.635,50. Per quanto riguarda l'ammontare delle fasce di posizione, i valori sono rimasti immutati rispetto agli anni precedenti. Anche per quanto riguarda il risultato, è stata confermata rispetto agli anni precedenti la percentuale di indennità spettante al personale in caso di valutazione positiva, pari al 10% dell'importo spettante a titolo di retribuzione di posizione.
- A latere dell'ipotesi di CCIL per l'anno 2021 le Parti hanno, infine, espresso gli impegni di seguito riportati:
 - continuare a destinare al fondo per le PEO la quota delle risorse di natura stabile, derivante dal differenziale di posizione economica del personale cessato dal servizio, al fine di proseguire un percorso che, annualmente, valorizzi il più possibile il personale tramite questo istituto, sulla base dei criteri condivisi dalle Parti nello specifico Accordo;
 - continuare a strutturare un percorso che, in modo sistematico e continuativo, valorizzi il personale mediante istituti quali PEV. La programmazione delle PEV avviene sulla base delle esigenze organizzative dell'Ateneo e nella programmazione dei passaggi di categoria l'Amministrazione si impegna a contemplare tutte le categorie contrattuali, a partire dalle categorie B e C;
 - nelle more dell'apertura del tavolo tecnico per la revisione dei criteri di attribuzione e valutazione delle Posizioni Organizzative del personale B, C, D ed EP il personale che ricopre ruoli derivanti dalla



riorganizzazione della didattica e della logistica continuerà ad essere indennizzato in continuità con quanto precedentemente riconosciuto per posizioni organizzative analoghe.

- per le retribuzioni di posizione e di risultato del personale di categoria EP, tenuto conto delle norme generali riguardanti gli importi minimi sulle posizioni di responsabilità, l'Amministrazione si impegna per l'anno in corso, così come avvenuto anche per altre professionalità, a non procedere, ad invarianza di pesatura dell'incarico, alla rideterminazione in diminuzione degli importi corrispondenti alle fasce di indennità previste dall'art. 25 comma 3 del presente CCIL.
- proseguire il confronto per disciplinare, all'esito della sperimentazione in corso, il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017;
- avviare entro luglio 2021 uno specifico tavolo per prevedere la compensazione tra incentivi tecnici e le altre forme di incentivazione previste in Ateneo, in coerenza con quanto previsto nell'accordo sugli incentivi tecnici.
- a dare applicazione alle previsioni del prossimo CCNL del comparto Istruzione e Ricerca che dovessero prevedere condizioni di maggior favore sul piano economico e giuridico per il personale tecnico amministrativo.
- ad avviare, in vista della tornata di Progressioni Economiche Orizzontali - PEO per l'anno 2022, un tavolo tecnico per individuare dei correttivi ai criteri previsti dal vigente Accordo in materia di PEO.
- riconoscere una tantum al personale CEL, ai sensi dell'articolo 1, comma 870, della legge n. 178 del 2020, le risorse relative ai risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, pari a euro € 16.989,79. Tali risorse vengono riportate al trattamento accessorio del personale CEL dell'anno 2021 e sono distribuite nell'ambito della produttività collettiva secondo le tempistiche e le modalità previste dall'art. 4 del CCIL per il personale CEL, siglato in data 28.09.2017.
- in ragione delle particolari esigenze delle famiglie emerse nel periodo di emergenza sanitaria, le parti hanno inoltre convenuto di modificare/integrare per l'anno 2021 la disciplina relativa all'erogazione del contributo per l'iscrizione dei figli dei dipendenti al nido di infanzia, prevista nell'Accordo sindacale in materia di agevolazioni per il personale dell'Università di Bologna sottoscritto il 7.03.2018, nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse storiche destinate al welfare di Ateneo pari a euro 2.330.000. La disciplina è integrata/modificata destinando *una tantum* per nell'anno 2021 il risparmio conseguito nell'anno 2020 su tale fondo, pari a euro 200.000, per dare un sostegno alle famiglie per la frequenza dei figli ai centri estivi e per l'acquisto di servizi di baby-sitting, in aggiunta all'iscrizione agli asili nido. Il contributo massimo previsto per ciascuna delle tre misure, anche cumulate, è pari a € 1.400 e può essere erogato al personale dipendente Tecnico Amministrativo, Dirigente o Collaboratore Esperto Linguistico con una dichiarazione ISEE inferiore o uguale a euro 45.000.

b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi degli articoli 63 e 65 del CCNL*

Istituti CCIL	importi senza oneri	importi con oneri
Retribuzioni di posizione e di risultato per Personale di categoria EP	€ 1.342.966,61	€ 1.782.116,69
Indennità mensile accessoria (IMA)	€ 2.901.281,09	€ 3.850.000
Indennità di responsabilità per il Personale di categoria D	€ 990.880,94	€ 1.314.899,01
Indennità di responsabilità per il Personale di categoria B, C	€ 277.749,06	€ 368.573,00
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	€ 1.446.269,30	€ 1.919.199,36



Indennità FORD	€ 375.857,99	€ 498.763,55
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive (POA)	€ 263.752,83	€ 350.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali B, C e D (PEO)	€ 288.752,49	€ 399.575,70
Progressioni Economiche Orizzontali EP (PEO)	€ 29.557,16	€ 40.901,20
TOTALE RISORSE destinate al Personale B, C, D ed EP	€ 7.917.067,46	€ 10.524.028,51

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 2021, oltre a definire l'ammontare dei Fondi per il personale di categoria BCD e per il personale di categoria EP per l'anno 2021 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 2021, fatte salve le modifiche segnalate nel paragrafo a) e le precisazioni riportate nell'allegato all'ipotesi di CCIL 2021 relativamente alla corresponsione del trattamento accessorio durante il Lavoro Agile Emergenziale (LAE).

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. Il raggiungimento degli obiettivi viene attestato nella "Relazione sulla Performance" unitamente al "Documento di Validazione del Nucleo di Valutazione" (ex art. 10, c. 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009). Si precisa, in ultimo, che sia la Retribuzione di risultato del personale di categoria EP, prevista dall'art. 66 comma 1 lett. a) del CCNL del 19.4.2018, sia un terzo dell'Indennità di responsabilità 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, sono erogate 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 2021 sia coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

L'Accordo sulle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) del 30/06/2020 definisce la procedura di selezione per l'assegnazione delle PEO.

Gli indicatori utilizzati per la prima fase selettiva sono quattro dei cinque individuati dall'art. 82 del CCNL del 16.10.2008; fra questi è data particolare importanza alla valutazione della qualità delle prestazioni individuali: se la valutazione individuale non è sufficiente, con riferimento alla media del biennio di osservazione, il dipendente non può accedere alla seconda fase della procedura selettiva, allo stesso modo il personale non



può accedere alla seconda fase della procedura selettiva se non ha una valutazione in ciascun anno del biennio di riferimento.

La seconda fase selettiva prevede l'assegnazione di un punteggio in virtù della posizione economica ricoperta e non solo per l'anzianità di servizio.

Ad ogni modo la selettività è garantita dall'esigua disponibilità di risorse da destinare a tale istituto; si stima, infatti, che i passaggi di posizione economica riguarderanno meno del 20% del personale avente diritto a partecipare alla procedura.

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 ha interessato e 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, che 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;
- 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, oltre che a garantire specifiche funzioni in un'ottica di service alle strutture (es. logistica e gestione spazi);
- razionalizzare l'utilizzo delle risorse e il miglior impiego delle stesse in ragione degli obiettivi da perseguire.

L'Ateneo ha inoltre avviato un percorso di riorganizzazione particolarmente rilevante con riferimento alla gestione dei servizi dipartimentali, logistici e manutentivi, attraverso la definizione di un nuovo modello organizzativo basato sulla centralizzazione di tali servizi per consentire maggiori margini di efficienza e di specializzazione.

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 e 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 tecniche-amministrative. In questo periodo di emergenza sanitaria tali processi sono stati ulteriormente accelerati per poter garantire la continuità dell'attività didattica a tutti gli studenti in una situazione in cui la comunità universitaria ha dovuto necessariamente lavorare da remoto. L'Ateneo per tale ragione ha implementato ancora di più le infrastrutture tecnico/amministrative, per poter supportare la didattica, gli esami e i test online e ha dovuto digitalizzare in tempi brevi ogni procedura e flusso informativo, creando a tal fine piattaforme e applicativi per tutta la comunità accademica. Dopo gli sforzi in tale direzione sostenuti dall'anno 2020 ad oggi, sono evidenti i risultati conseguiti dall'Ateneo sia in termini



di miglioramento della qualità complessiva dei servizi erogati sia in termini di ampliamento degli stessi, che potranno essere utilmente fruiti anche quando l'attività dell'Ateneo ritornerà alla normalità.

Inoltre l'Ateneo da alcuni anni si colloca virtuosamente 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 per l'anno 2021 sono state confermate le risorse del Fondo trattamento accessorio per il personale di categoria B,C,D destinate al riconoscimento 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, 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. 63, comma 3 lett. f) che l'Ateneo di Bologna ha inteso dedicare anche nel 2021 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 (ad oggi richiamato dall'art. 63, comma 3 lett. f) del CCNL del 19.4.2018). 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. 63, comma 3 lett. f) del nuovo CCNL di comparto con la finalità di "mantenimento" dei livelli di performance dell'Ente trova conferma in un parere dell'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.



**RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEI FONDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ANNO 2021 AI SENSI DEGLI ARTICOLI 63 E 65 DEL CCNL DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA DEL
19.4.2018**

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 63 e 65 del CCNL

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C E D – EX ART. 63 CCNL DEL 19.4.2018		
RISORSE STABILI DENTRO LIMITE 2016 EX ART. 23 DLGS 75/2017	importi senza oneri	importi con oneri
risorse stabili del Fondo anno 2017 per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16/10/2008, come certificate dal Collegio dei revisori	€ 6.934.614,81	€ 9.378.312,54
retribuzioni individuali di anzianità personale delle categorie B, C e D cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità	€ 160.824,69	€ 222.549,21
stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario	€ 0,00	€ 0,00
eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	€ 0,00	€ 0,00
risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008	€ 0,00	€ 0,00
differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio, appartenenti alle categorie B, C e D	€ 780.993,54	€ 1.080.738,86
DECURTAZIONI RISORSE STABILI		
dec. Fondo per PEO - valore storico (compreso anno 2019)	-€ 5.447.179,16	-€ 7.537.806,53
dec. Fondo per PEO - anno 2020 (decorrenza 1.1.2020)	-221.205,40	-€ 306.104,03
decurt. permanente - art.1, co. 456, L. 147/2013	-€ 235.763,77	-€ 312.858,52
TOTALE RISORSE STABILI DENTRO LIMITE 2021	€ 1.972.284,71	€ 2.524.831,54
RISORSE STABILI EXTRA LIMITE 2016 EX ART. 23 DLGS 75-2016	importi senza oneri	importi con oneri
0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche – ex art. 64, comma 2, lett. e)	€ 72.038,65	€ 99.687,09
incrementi successivi CCNL non ricompresi nel fondo	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI EXTRA LIMITE	€ 72.038,65	€ 99.687,09
TOTALE RISORSE STABILI 2021	€ 2.044.323,37	€ 2.624.518,63

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP – EX ART. 65 CCNL DEL 19.4.2018



RISORSE STABILI DENTRO LIMITE 2016 EX ART. 23 DLGS 75/2017	importi senza oneri	importi con oneri
importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori - ex art. 65, comma 1	€ 614.194,00	€ 815.035,44
retribuzioni individuali di anzianità personale della categoria EP cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità	€ 23.299,50	€ 32.241,85
eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – ex art. 65, comma 2, lett. b)	€ 0,00	€ 0,00
risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche del personale di categoria EP - ex art. 65, comma 2, lett. c)	€ 0,00	€ 0,00
differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio appartenenti alla categoria EP - ex art. 65, comma 2, lett. d)	€ 101.944,17	€ 141.070,34
DECURTAZIONI RISORSE STABILI		
dec. Fondo per PEO - valore storico (compreso anno 2019)	-€ 193.073,42	-€ 267.175,00
dec. Fondo per PEO - anno 2020 (decorrenza 1.1.2020)	-€ 12.917,36	-€ 17.875,04
decurt. permanente - art.1, co. 456, L. 147/2013	-€ 60.882,29	-€ 80.790,80
TOTALE RISORSE STABILI DENTRO LIMITE	€ 472.564,60	€ 622.506,79
RISORSE STABILI EXTRA LIMITE 2016 EX ART. 23 DLGS 75-2016		
0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche – ex art. 66, comma 1, lett. b).	€ 6.857,92	€ 9.489,99
incrementi successivi CCNL non ricompresi nel fondo	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI EXTRA LIMITE	€ 6.857,92	€ 9.489,99
TOTALE RISORSE STABILI 2021	€ 479.422,52	€ 631.996,78

Sezione II – Risorse variabili

FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C E D – EX ART. 63 CCNL DEL 19.4.2018		
RISORSE VARIABILI DENTRO LIMITE 2016 EX ART. 23 DLGS 75/2017	importi senza oneri	importi con oneri
risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (da valutare di volta in volta se dentro o fuori limite)	€ 0,00	€ 0,00
ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (anno 2020), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	€ 20.040,59	€ 27.732,17
risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria B, C e D per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari	€ 5.170.873,94	€ 6.973.571,22
RISORSE VARIABILI EXTRA LIMITE 2016 EX ART. 23 DLGS 75/2017	importi senza oneri	importi con oneri



ratei dei differenziali retributivi del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (anno 2020)- ex art. 63, comma 3, lett. d)	€ 129.063,06	€ 178.597,46
DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI		
decurt. per limite art. 1 c. 189 L 266/2005 - ris. Var (2004-10%)	-€ 767.413,00	-€ 1.018.357,05
decurtazione Fondo limite 2016 ex dlgs 75/2017	-€ 64.093,29	-€ 85.051,80
altre decurtazioni (eventuale)	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI 2021	€ 4.488.471,30	€ 6.076.491,99

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP – EX ART. 65 CCNL DEL 19.4.2018		
	importi senza oneri	importi con oneri
RISORSE VARIABILI DENTRO LIMITE 2016 EX ART. 23 DLGS 75/2017		
risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale - ex art. 65, comma 3, lett. c)	€ 0,00	€ 0,00
ratei di RIA del personale della categoria EP cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (anno 2020) - ex art. 65, comma 3, lett. d)	€ 1.398,87	€ 1.935,76
risorse di cui all'art. 87, comma 2, del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziare dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria EP per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari - ex art. 65, comma 3, lett. f)	€ 882.637,24	€ 1.178.668,49
RISORSE VARIABILI EXTRA LIMITE 2016 EX ART. 23 DLGS 75/2017	importi senza oneri	importi con oneri
ratei dei differenziali retributivi del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (anno 2020) - ex art. 65, comma 3, lett. d)	€ 10.402,10	€ 14.394,42
Decurtazioni risorse variabili		
decurt. per limite art. 1 c. 189 L 266/2005 - ris. Var (2004-10%)	€ 0,00	€ 0,00
decurtazione Fondo limite 2016 ex d.lgs 75/2017	-€ 2.997,41	-€ 3.977,56
Altre decurtazioni (eventuale)	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI 2021	€ 891.440,80	€ 1.191.021,11

Nel successivo prospetto sono puntualmente illustrate le metodologie utilizzate per il calcolo del Fondo e per la quantificazione delle decurtazioni da apportare:

CALCOLO FONDO MASSIMO 2021 AI SENSI DEL D.LGS. 75/2017	
FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C E D	
Calcolo fondo massimo senza limiti del d.lgs. 75/2017	importi con oneri
totale fondo 2016 (fondo + peo a bilancio)	€ 12.175.899,04
RIA 2020 x fondo 2021 (a regime)	57.319,63
RIA 2020 x fondo 2021 (rateo)	27.732,17
totale fondo senza limiti	12.260.950,84
riduzione d.lgs. 75/2017 - riduzione per limite 2016	
fondo massimo senza limiti	12.260.950,84
riduzione per limite 2016	85.051,80
totale fondo 2021 con limite 2016	12.175.899,04
di cui	
fondo accessorio 2021	8.422.726,08



peo bilancio 2021	3.753.172,96
Calcolo importo fondo complessivo (risorse dentro limite + risorse extra limite 2016)	
fondo 2021 con limite 2016	€ 12.175.899,04
PEO bilancio 2021 fuori limite 2016 (incr. CCNL 19.4.18)	151.932,98
risorse fondo extra limite 2016 (ratei cessati anno 2020)	178.597,46
0,1 % MS 2015 x PEO extra limite 2016 ex art. 63 CCNL 19.4.2018	€ 99.687,09
totale fondo 2021 con limite 2016 + risorse extra limite 2016	€ 12.606.116,57
di cui	
fondo accessorio 2021 DENTRO LIMITE 2016	8.422.726,08
peo bilancio 2021 CCNL16.10.08 - DENTRO LIMITE 2016	3.753.172,96
Risorse ACCESSORIO 2021 FUORI LIMITE 2016	278.284,55
INCREMENTO CCNL 18 PEO bilancio 2021- FUORI LIMITE 2016	151.932,98

CALCOLO FONDO MASSIMO 2021 AI SENSI DEL D.LGS. 75/2017 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP	
Calcolo fondo massimo senza limiti del d.lgs. 75/2017	importi con oneri
totale fondo 2016 (fondo + peo a bilancio)	2.088.980,40
RIA 2020 x fondo 2021 (a regime)	2.041,80
RIA 2020 x fondo 2021 (rateo)	1.935,76
totale fondo senza limiti	2.092.957,96
riduzione d.lgs. 75/2017 - riduzione per limite 2016	
fondo massimo senza limiti	2.092.957,96
riduzione per limite 2016	3.977,56
totale fondo 2021 con limite 2016	2.088.980,40
di cui	
fondo accessorio 2021	1.799.133,48
PEO bilancio 2021	289.846,92
Calcolo importo fondo complessivo (risorse dentro limite + risorse extra limite 2016)	
fondo 2021 con limite 2016	€ 2.088.980,40
PEO bilancio 2021 fuori limite 2016 (incr. CCNL 19.4.18)	10.863,85
risorse fondo extra limite 2016 (ratei cessati anno 2020)	€ 14.394,42
0,1 % MS 2015 x PEO extra limite 2016 ex art. 65 CCNL 19.4.2018	€ 9.489,99
totale fondo 2021 con limite 2016 + risorse fuori limite 2016	€ 2.123.728,66
di cui	
fondo accessorio 2021 DENTRO LIMITE 2016	1.799.133,48
peo bilancio 2021 CCNL16.10.08 - DENTRO LIMITE 2016	289.846,92
Risorse ACCESSORIO 2021 FUORI LIMITE 2016	23.884,41
INCREMENTO CCNL 18 PEO bilancio 2020 - FUORI LIMITE 2016	10.863,85



Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Fondo trattamento accessorio ex art. 63 CCNL personale categoria BCD

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: € 2.624.518,63
- b) Totale risorse variabili: € 6.076.491,99
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione (a + b): € 8.701.010,62

Fondo trattamento accessorio ex art. 65 CCNL personale categoria EP

- d) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: € 631.996,78
- e) Totale risorse variabili: € 1.191.021,11
- f) Totale Fondo sottoposto a certificazione (a + b): € 1.823.017,89

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2021		
importi calcolati con riferimento al personale in servizio all'1.1.2021		
	importi senza oneri	importi con oneri
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categorie B, C e D - valori CCNL 16.10.2008	€ 2.712.222,11	€ 3.753.172,96
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categorie B, C e D – incrementi per CCNL 19.4.2018 extra limite 2016	€ 109.794,03	€ 151.932,98
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categoria EP – valori CCNL 16.10.2008	€ 209.457,23	€ 289.846,92
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categoria EP – incrementi per CCNL 19.4.2018 extra limite 2016	€ 7.850,74	€ 10.863,85
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	€ 3.039.324,11	€ 4.205.816,71

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 2021 l'intero ammontare dei Fondi per il personale BCD e per il personale EP sono stati regolati nell'ipotesi di CCIL sottoposta a certificazione, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 64 comma 1 del CCNL Comparto Istruzione e ricerca del 19.4.2018 con riferimento all'IMA e all'indennità di responsabilità del personale di categoria D per un totale di € 5.164.899,01.



Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Istituti CCIL ex art. 64 e 66 del CCNL del 19.4.2018	importi senza oneri	importi con oneri
Retribuzioni di posizione e di risultato per Personale di categoria EP	€ 1.342.966,61	€ 1.782.116,69
Indennità di responsabilità per il Personale di categoria B, C	€ 277.749,06	€ 368.573,00
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	€ 1.446.269,30	€ 1.919.199,36
Indennità FORD	€ 375.857,99	€ 498.763,55
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive (POA)	€ 263.752,83	€ 350.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali B, C e D (PEO)	€ 288.752,49	€ 399.575,70
Progressioni Economiche Orizzontali EP (PEO)	€ 29.557,16	€ 40.901,20
TOTALE RISORSE destinate al Personale B, C, D ed EP	€ 4.024.905,44	€ 5.359.129,50

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Per l'anno 2021 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

Fondo trattamento accessorio ex art. 63 CCNL personale categoria BCD

- Totali destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo **€ 5.164.899,01**
- Totali destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: **€ 3.536.111,61**
- Totali delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **0**
- Totali poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a + b + c): **€ 8.701.010,62**

Fondo trattamento accessorio ex art. 65 CCNL personale categoria EP

- Totali destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: **0**
- Totali destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: **€ 1.823.017,89**
- Totali delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **0**
- Totali poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c): **€ 1.823.017,89**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2021		
importi calcolati con riferimento al personale in servizio all'1.1.2021		
	importi senza oneri	importi con oneri
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categorie B, C e D - valori CCNL 16.10.2008	€ 2.712.222,11	€ 3.753.172,96



Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categorie B, C e D – incrementi per CCNL 19.4.2018 fuori limite 2016	€ 109.794,03	€ 151.932,98
Totale PEO BCD	€ 2.822.016,14	€ 3.905.105,94
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categoria EP – valori CCNL 16.10.2008	€ 209.457,23	€ 289.846,92
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categoria EP – incrementi per CCNL 19.4.2018 fuori limite 2016	€ 7.850,74	€ 10.863,85
Totale PEO EP	€ 217.307,97	€ 300.710,77
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	€ 3.039.324,11	€ 4.205.816,71

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 dei Fondi aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia preliminarmente che dall'anno 2019 è finanziato l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), dopo anni di blocco dell'istituto dovuto sia alla normativa vigente negli anni 2010-2014 sia all'indisponibilità di risorse da destinare a tale finalità. Per la copertura delle PEO 2021 sono utilizzate risorse di carattere stabile, quali il differenziale di posizione economica e la RIA del personale cessato nell'anno 2020. Le altre risorse di carattere stabile finanziano le indennità di responsabilità del personale di categoria B, C e D e l'indennità FORD.

La copertura della retribuzione di posizione minima del personale di categoria EP (€ 3.099 annuo lordo) è stata garantita con risorse del Fondo EP aventi carattere di certezza e stabilità.

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

Con riferimento al rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici si evidenzia che una parte del Fondo trattamento accessorio per il personale di categoria BCD per l'anno 2021 è finalizzata ad istituti che prevedono l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, in quanto non erogati a tutto il personale ma solo ad una parte di esso in funzione di specifiche attività svolte e responsabilità ricoperte. Si fa, in particolare, riferimento ad un ammontare complessivo di risorse finalizzate alle indennità di responsabilità per il personale B, C e D, delle indennità FORD (finalizzate a remunerare particolari oneri, rischi e disagi) e dell'incentivo legato allo svolgimento di prestazioni orarie aggiuntive. L'incentivazione Performance Organizzativa (IPO), riconosciuta a seguito dell'accertamento del raggiungimento dei target per gli indicatori di performance dell'Ateneo, viene, inoltre, erogata in maniera differenziata a seconda della categoria di appartenenza del personale e tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio del personale avente diritto.

Con riferimento al Fondo trattamento accessorio per il personale di categoria EP si evidenzia che una parte dello stesso, nell'ambito dei parametri definiti dal CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, è finalizzata alla retribuzione di posizione e una parte alla retribuzione di risultato, quest'ultima riconosciuta solo a seguito di valutazione positiva.

Si precisa, inoltre, che anche le risorse finalizzate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali vengono attribuite al personale sulla base dei criteri selettivi previsti dall'art. 82 del CCNL del 16.10.2008.



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

Con il CCIL per l'anno 2021 è stato previsto il finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali per il personale BCD e EP, per un importo complessivo pari € 440.476,90 (con oneri carico ente). Il riconoscimento della posizione economica avviene sulla base dei criteri selettivi previsti dall'art. 82 del CCNL del 16.10.2008 e disciplinati dall'Accordo per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) siglato il 30/06/2020.

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

Considerato che con l'entrata in vigore del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 cambiano le modalità di costituzione del Fondo a partire dall'anno 2018, fermo restando il limite 2016, si ritiene significativo riportare il confronto fra gli anni 2020 e 2021, al fine di dar conto dell'evoluzione del Fondo 2021 anche in ragione degli incrementi previsti dal nuovo CCNL da considerarsi fuori dal limite del 2016.

FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CATEGORIE B, C e D		
	ANNO 2020 importi con oneri	ANNO 2021 importi con oneri
Risorse stabili	€ 2.531.046,95	€ 2.624.518,63
Risorse variabili	€ 6.029.937,17	€ 6.076.491,99
PEO a bilancio CCNL 16.10.2008	€ 3.790.728,92	€ 3.753.172,96
Incrementi PEO a bilancio CCNL 19.4.2018 – fuori limite di legge	€ 150.428,95	€ 151.932,98
TOTALE FONDO con PEO fuori limite	€ 12.502.141,99	€ 12.606.116,56
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP		
	ANNO 2020 importi con oneri	ANNO 2021 importi con oneri
Risorse stabili	€ 608.970,62	€ 631.996,78
Risorse variabili	€ 1.183.411,77	€ 1.191.021,11
PEO a bilancio CCNL 16.10.2008	€ 310.131,17	€ 289.846,92
Incrementi PEO a bilancio CCNL 19.4.2018 – fuori limite di legge	€ 11.563,65	€ 10.863,85
TOTALE FONDO con PEO fuori limite	€ 2.114.077,21	€ 2.123.728,66



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 programmatica della gestione

Nel piano dei conti adottato dall'Amministrazione è presente uno specifico capitolo di spesa relativo al fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato. Il totale dello stanziamento del suddetto capitolo è pari all'ammontare complessivo del Fondo per il trattamento accessorio del personale BCD e di quello del personale EP. In applicazione del principio dell'ultrattività del contratto integrativo, la previsione iniziale viene suddivisa in prenotazioni in modo da individuare in maniera chiara e inequivocabile le somme destinate a ciascun istituto contrattuale. La spesa per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali conclusesi negli anni precedenti, trova invece copertura nel capitolo di bilancio relativo al trattamento fisso e continuativo del personale tecnico amministrativo.

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

Il sistema di prenotazioni e impegni impostato sui capitoli di Bilancio del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo consente di verificare la preventiva copertura finanziaria per la spesa di ciascun istituto contrattuale e a consuntivo di valutare l'ammontare effettivamente speso.

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

L'Amministrazione ha destinato al trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo (BCD e EP) per l'anno 2021 un importo complessivo pari a **€ 10.524.028,51** comprensivo di oneri carico ente e un importo pari a **€ 4.205.816,71** comprensivo di oneri carico ente per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali effettuate, in precedenza, dal personale. L'ammontare complessivo delle risorse (Fondo trattamento accessorio BCD - Fondo trattamento accessorio EP - PEO a bilancio) risulta pari a **€ 14.729.845,22** comprensivo di oneri carico ente e trova copertura nel bilancio di Ateneo nelle voci di seguito indicate:

- CA.EC. 01.02.03.01. Personale Tecnico -Amministrativo per € 4.205.816,71;
- CA.EC. 01.02.03.03. Tecnici-Amministrativi tempo indet. e det. - accessori per € 10.524.028,51.