



RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCIL ANNO 2022 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		12 settembre 2022
Periodo temporale di vigenza		dal 1 gennaio 2022 fino alla stipulazione del successivo CCIL
Composizione della delegazione trattante		<p align="center">Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Federico Martelloni Direttore Generale Dott.ssa Sabrina Luccarini 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: FLC CGIL, C.I.S.L. – FSUR/SCUOLA</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 di attività e organizzazione 2022-2024 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 aprile 2022 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance
		Il Piano di prevenzione della corruzione 2022-2024 è contenuto nel PIAO 2022-2024 che è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2022. Il PIAO è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente anche nella 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 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 28 giugno 2022 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 29 giugno 2022		



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 2022, dopo diverse sedute di trattativa e nel rispetto del principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile, è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e da quella di Parte sindacale (FLC CGIL, CISL Scuola/FSUR e da alcuni componenti RSU) il 12.9.2022.

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 2022 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 8.520.806,35 comprensivo di oneri carico ente e a euro 1.789.897,85 comprensivo di oneri carico ente, effettuata dall'Amministrazione tenendo conto delle riduzioni sopra citate e già positivamente certificata da codesto Collegio nella riunione del 11/05/2022. In ragione dell'ultrattività del precedente CCIL 2021, 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 2022, tenendo conto delle somme già erogate in base al principio dell'ultrattività del CCIL 2021, 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 2022: 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 un'importante rimodulazione delle risorse rispetto agli anni precedenti, in particolare delle risorse destinate al pagamento delle Prestazioni Orarie Aggiuntive (POA). Negli anni 2020 e 2021 le risorse a tal fine destinate erano state significativamente ridimensionate poiché lo svolgimento della prestazione lavorativa negli anni della pandemia è avvenuto prevalentemente da remoto, modalità che non consente la remunerazione del lavoro straordinario. Per l'anno 2022 si è ritenuto, nonostante il rientro in servizio del personale, di ridurre ulteriormente le risorse per le POA rispetto all'anno 2021 di circa € 50.000 e questo in ragione del fatto che sono state aumentate le postazioni di lavoro da remoto, che a regime dovrebbero riguardare circa i 2/3 del personale. Sono state ridotte inoltre le risorse a favore dell'indennità Fondo Oneri Rischi Disagio (FORD) rispetto a quelle del 2021, per un ammontare complessivo che si attesta sui valori effettivamente erogati per tale finalità negli anni pre-pandemia. Su tale istituto è stata poi compiuta una ricognizione dei vari tipi di indennità che lo compongono prevedendo che le indennità che si basano su una specifica previsione di legge, quali l'indennità di vigilanza ai concorsi, l'indennità centralinisti non vedenti e l'indennità per rischio radiazioni ionizzanti, siano scorporate dal fondo accessorio e, ad invarianza dello stesso, trovano copertura per l'ammontare di € 20.000 a valere sulle risorse stanziata a bilancio 2022 quali misure di flessibilità finalizzate ad assorbire incrementi non prevedibili relativamente a servizi ed attività ordinarie. Le risorse trovano evidenza al vincolo di costo n. 34/2022, Unita Analitica UA.A Bilancio Unico di Ateneo. Le riduzioni delle risorse illustrate sono state destinate a favore dell'Incentivazione della Performance Organizzativa (IPO) al fine di aumentare lo stanziamento per tale istituto rispetto agli anni precedenti. Con riferimento agli altri istituti del CCIL, anche per l'anno 2022 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 2021.

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.

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

- Il CCIL per l'anno 2022 decorre dal 1 gennaio 2022, 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 75.000 contestualmente all'eliminazione dell'*indennità di rischio presenza COVID 19* prevista nei CCIL 2020 e 2021.
- 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 precedenti; questa indennità viene erogata al personale di categoria BCD in



servizio nell'anno 2022 in considerazione dei risultati relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno 2021 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 stanziato è pari a € 1.949.589,27, superiore di circa € 30.000 rispetto alle risorse dell'anno 2021; 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, allineati 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 altri 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 2023, 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 2022.

- Con riferimento al fondo per incentivi legati a **Prestazioni Orarie Aggiuntive (POA)**, si precisa che l'ammontare complessivo, pari a euro 300.000 comprensivo di oneri carico ente, è stato ridotto rispetto a quello previsto per l'anno 2021 di euro 50.000, considerato che entro la fine del 2022 le postazioni di telelavoro e di smart working riguarderanno circa la metà del personale e che le POA non sono remunerabili quando l'attività lavorativa è svolta da remoto.
- 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 1.789.897,85 comprensivo di oneri carico ente è diminuito rispetto all'anno 2021



di un importo pari a euro 33.120,04. 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 2022 le Parti hanno, infine, espresso gli impegni di seguito riportati:
 - L'Amministrazione si impegna dall'anno 2022 ad incrementare le risorse di cui all'art. 8 comma 6 del Regolamento in materia di corsi professionalizzanti innalzando l'ammontare del prelievo di € 400.000 per un totale complessivo massimo pari a € 1.200.000; le Parti concordano di destinare al personale tale incremento che finanzia il cd "compenso aggiuntivo". L'Amministrazione si impegna inoltre a prevedere un prelievo pari al 2,5% sulle risorse derivanti dai nuovi progetti dei Dipartimenti di Eccellenza da ripartire secondo i criteri di cui all'art. 8 comma 2 lett. b) del Regolamento premialità ex art. 9 della L. 240/2010;
 - 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;
 - 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, in particolare si procederà a rideterminare i fondi accessori dell'anno 2022, ad oggi già costituiti e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti, con gli eventuali incrementi previsti. Gli incrementi saranno destinati all'Incentivazione della Performance Organizzativa (IPO), compatibilmente con eventuali destinazioni vincolate previste dal CCNL. Le Parti si impegnano inoltre ad aprire una sequenza contrattuale nel caso in cui il CCNL prevedesse la possibilità di condizioni di maggior favore per il personale (ad esempio sulla disciplina delle PEO);
 - ad avviare un tavolo tecnico in materia di PEO al fine di valutare una revisione dei coefficienti riportati dal vigente Accordo da adottare in occasione della prima tornata utile (qualora si riesca a concludere i lavori di revisione dell'accordo entro il 15 di ottobre 2022 e l'applicazione dei nuovi coefficienti sia compatibile con la conclusione della procedura PEO entro il 31/12 i nuovi coefficienti verranno applicati già alle PEO 2022);
 - di confermare anche per il 2022, alle medesime condizioni, la misura sui centri estivi e/o servizio di babysitting prevista nel CCIL 2021, nelle more della sottoscrizione di un Accordo per la revisione



/integrazione della disciplina del welfare di Ateneo nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse storiche destinate al welfare di Ateneo pari a euro 2.330.000. Tale misura trova copertura sulle medesime risorse di cui alla lettera A) dall'Accordo sindacale in materia di agevolazioni per il personale dell'Università di Bologna, sottoscritto il 7.03.2018, pari a € 150.000.

- inoltre, in subordine alla conversione in legge del D.L. 115/2022 e alla conferma della misura prevista all'art. 12, le parti concordano di dare attuazione alla previsione normativa di cui all'art. 12 del D.L. 115/2022 "Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600,00". Le risorse disponibili per il finanziamento di tale misura sono pari a € 338.944,53, corrispondenti alle somme residue accantonate negli anni 2019/2020/2021 nell'ambito della misura "sussidi" e nell'anno 2021 nell'ambito della misura "centri estivi e/o servizio di baby-sitting", disciplinata nel CCIL 2021. Qualora il decreto non venga convertito in legge nei termini sopra riportati, le parti si impegnano ad incontrarsi per addivenire ad un accordo stralcio in materia di welfare, individuando misure integrative rispetto a quelle già vigenti, utilizzando a tal fine le suddette risorse accantonate.

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	€ 1.328.199,55	€ 1.762.520,80
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)	€ 1.469.170,51	€ 1.949.589,27
Indennità FORD	€ 319.339,53	€ 423.763,55
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive (POA)	€ 226.073,85	€ 300.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali B, C e D (PEO)	€ 226.898,05	€ 313.981,52
Progressioni Economiche Orizzontali EP (PEO)	€ 19.783,96	€ 27.377,05
TOTALE RISORSE destinate al Personale B, C, D ed EP	€ 7.759.376,54	€ 10.310.704,20

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 2022, oltre a definire l'ammontare dei Fondi per il personale di categoria BCD e per il personale di categoria EP per l'anno 2022 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 2022, fatte salve le modifiche segnalate nel paragrafo a).



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 2022 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 tecnico-amministrative. A seguito del 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 ora che l'attività dell'Ateneo è sostanzialmente tornata 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 2022 sono state incrementate le risorse del Fondo trattamento accessorio per il personale di categoria B, C e D destinate al riconoscimento dell'incentivo legato alla Performance Organizzativa, da erogare ai dipendenti di categoria B, C e 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 2022 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 Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni – ARAN, espresso in risposta ad uno specifico quesito sull'argomento formulato dall'Ateneo di Bologna. Detto parere conferma l'interpretazione che l'Ateneo ha dato finora alla norma consentendo di continuare a prevedere incrementi di natura variabile del Fondo imputabili alla suddetta disposizione contrattuale. Sulla base di quanto precisato dall'ARAN, questo sarà possibile attraverso una finalizzazione delle risorse al conseguimento di "obiettivi di mantenimento" dei risultati positivi già raggiunti in anni precedenti e a condizione che per il conseguimento degli obiettivi continui ad essere richiesto il maggiore e concreto impegno del personale coinvolto.

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

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



**RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEI FONDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ANNO 2022 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	€ 181.636,65	€ 251.348,80
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	€ 987.079,63	€ 1.365.920,79
DECURTAZIONI RISORSE STABILI		
dec. Fondo per PEO - valore storico (compreso anno 2020)	-€ 5.668.384,56	-€ 7.843.910,55
dec. Fondo per PEO - anno 2021 (decorrenza 1.1.2021)	-286.573,83	-€ 396.560,87
decurt. permanente - art.1, co. 456, L. 147/2013	-€ 235.763,77	-€ 312.858,52
TOTALE RISORSE STABILI DENTRO LIMITE 2022	€ 1.912.608,93	€ 2.442.252,19
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 2022	€ 1.984.647,58	€ 2.541.939,28

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	€ 28.898,86	€ 39.990,24
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)	€ 116.128,78	€ 160.699,00
DECURTAZIONI RISORSE STABILI		
dec. Fondo per PEO - valore storico (compreso anno 2020)	-€ 205.990,78	-€ 285.050,04
dec. Fondo per PEO - anno 2021 (decorrenza 1.1.2021)	-€ 29.525,39	-€ 40.857,24
decurt. permanente - art.1, co. 456, L. 147/2013	-€ 60.882,29	-€ 80.790,80
TOTALE RISORSE STABILI DENTRO LIMITE	€ 462.823,18	€ 609.026,60
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 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 2022	€ 469.681,10	€ 618.516,59

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 2021), 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	€ 10.120,57	€ 14.004,85
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	€ 5.129.832,18	€ 6.920.418,13
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 2021) ex art. 63, comma 3, lett. d)	€ 76.315,65	€ 105.605,59
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	-€ 30.932,53	-€ 42.804,44
altre decurtazioni (eventuale)	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI 2022	€ 4.417.922,87	€ 5.978.867,07

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 2021) - ex art. 65, comma 3, lett. d)	€ 1.651,08	€ 2.284,76
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)	€ 881.657,46	€ 1.177.482,93
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 2021) ex art. 65, comma 3, lett. d)	€ 1.190,00	€ 1.646,72
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	-€ 7.250,43	-€ 10.033,15
Altre decurtazioni (eventuale)	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI 2022	€ 877.248,10	€ 1.171.381,26

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 2022 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 2021 x fondo 2022 (a regime)	€ 28.799,59
RIA 2021 x fondo 2022 (rateo)	€ 14.004,85
totale fondo senza limiti	€ 12.218.703,48
riduzione d.lgs. 75/2017 - riduzione per limite 2016	
fondo massimo senza limiti	€ 12.218.703,48
riduzione per limite 2016	€ 42.804,44
totale fondo 2022 con limite 2016	€ 12.175.899,04
di cui	
fondo accessorio 2022	€ 8.315.513,68



peo bilancio 2022	€ 3.860.385,36
Calcolo importo fondo complessivo (risorse dentro limite + risorse extra limite 2016)	
fondo 2022 con limite 2016	€ 12.175.899,04
PEO bilancio 2022 fuori limite 2016 (incr. CCNL 19.4.18)	€ 152.992,51
risorse fondo extra limite 2016 (ratei cessati anno 2021)	€ 105.605,59
0,1 % MS 2015 x PEO extra limite 2016 ex art. 63 CCNL 19.4.2018	€ 99.687,09
totale fondo 2022 con limite 2016 + risorse extra limite 2016	€ 12.534.184,23
di cui	
fondo accessorio 2022 DENTRO LIMITE 2016	€ 8.315.513,68
peo bilancio 2022 CCNL16.10.08 - DENTRO LIMITE 2016	€ 3.860.385,36
Risorse ACCESSORIO 2022 FUORI LIMITE 2016	€ 205.292,68
INCREMENTO CCNL 18 PEO bilancio 2022- FUORI LIMITE 2016	€ 152.992,51

CALCOLO FONDO MASSIMO 2022 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 2021 x fondo 2022 (a regime)	€ 7.748,39
RIA 2021 x fondo 2021 (rateo)	€ 2.284,76
totale fondo senza limiti	€ 2.099.013,55
riduzione d.lgs. 75/2017 - riduzione per limite 2016	
fondo massimo senza limiti	€ 2.099.013,55
riduzione per limite 2016	€ 10.033,15
totale fondo 2022 con limite 2016	€ 2.088.980,40
di cui	
fondo accessorio 2022	€ 1.778.761,14
PEO bilancio 2022	€ 310.219,26
Calcolo importo fondo complessivo (risorse dentro limite + risorse extra limite 2016)	
fondo 2022 con limite 2016	€ 2.088.980,40
PEO bilancio 2022 fuori limite 2016 (incr. CCNL 19.4.18)	€ 11.720,07
risorse fondo extra limite 2016 (ratei cessati anno 2021)	€ 1.646,72
0,1 % MS 2015 x PEO extra limite 2016 ex art. 65 CCNL 19.4.2018	€ 9.489,99
totale fondo 2022 con limite 2016 + risorse fuori limite 2016	€ 2.111.837,18
di cui	
fondo accessorio 2022 DENTRO LIMITE 2016	€ 1.778.761,14
peo bilancio 2022 CCNL16.10.08 - DENTRO LIMITE 2016	€ 310.219,26
Risorse ACCESSORIO 2022 FUORI LIMITE 2016	€ 11.136,71
INCREMENTO CCNL 18 PEO bilancio 2022 - FUORI LIMITE 2016	€ 11.720,07



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: € 2.541.939,28
- b) Totale risorse variabili: € 5.978.867,07
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione (a + b): € 8.520.806,35

Fondo trattamento accessorio ex art. 65 CCNL personale categoria EP

- d) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: € 618.516,59
- e) Totale risorse variabili: € 1.171.381,26
- f) Totale Fondo sottoposto a certificazione (a + b): € 1.789.897,85

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2022		
importi calcolati con riferimento al personale in servizio all'1.1.2022		
	importi senza oneri	importi con oneri
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categorie B, C e D - valori CCNL 16.10.2008	€ 2.789.698,92	€ 3.860.385,36
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categorie B, C e D – incrementi per CCNL 19.4.2018 extra limite 2016	€ 110.559,70	€ 152.992,51
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categoria EP – valori CCNL 16.10.2008	€ 224.179,26	€ 310.219,26
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categoria EP – incrementi per CCNL 19.4.2018 extra limite 2016	€ 8.469,48	€ 11.720,07
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	€ 3.132.907,36	€ 4.335.317,20

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 2022 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	€ 1.328.199,55	€ 1.762.520,80
Indennità di responsabilità per il Personale di categoria B, C	€ 277.749,06	€ 368.573,00
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	€ 1.469.170,51	€ 1.949.589,27
Indennità FORD	€ 319.339,53	€ 423.763,55
Incentivo legato alle prestazioni orarie aggiuntive (POA)	€ 226.073,85	€ 300.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali B, C e D (PEO)	€ 226.898,05	€ 313.981,52
Progressioni Economiche Orizzontali EP (PEO)	€ 19.783,96	€ 27.377,05
TOTALE RISORSE destinate al Personale B, C, D ed EP	€ 3.867.214,51	€ 5.145.805,19

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Per l'anno 2022 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: **€ 3.355.907,34**
- Totali delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **0**
- Totali poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a + b + c): **€ 8.520.806,35**

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: **€ 1.789.897,85**
- Totali delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **0**
- Totali poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c): **€ 1.789.897,85**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2022		
importi calcolati con riferimento al personale in servizio all'1.1.2022		
	importi senza oneri	importi con oneri
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categorie B, C e D - valori CCNL 16.10.2008	€ 2.789.698,92	€ 3.860.385,36



Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categorie B, C e D – incrementi per CCNL 19.4.2018 fuori limite 2016	€ 110.559,70	€ 152.992,51
Totale PEO BCD	€ 2.900.258,61	€ 4.013.377,87
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categoria EP – valori CCNL 16.10.2008	€ 224.179,26	€ 310.219,26
Progressioni economiche a carico del Bilancio, personale categoria EP – incrementi per CCNL 19.4.2018 fuori limite 2016	€ 8.469,48	€ 11.720,07
Totale PEO EP	€ 232.648,74	€ 321.939,33
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	€ 3.132.907,36	€ 4.335.317,20

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 2022 sono utilizzate risorse di carattere stabile, quali il differenziale di posizione economica e la RIA del personale cessato nell'anno 2021. 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 2022 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 2022 è stato previsto il finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali per il personale BCD e EP, per un importo complessivo pari € 341.358,57 (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 2021 e 2022, al fine di dar conto dell'evoluzione del Fondo 2022 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 2021 importi con oneri	ANNO 2022 importi con oneri
Risorse stabili	€ 2.624.518,63	€ 2.541.939,28
Risorse variabili	€ 6.076.491,99	€ 5.978.867,07
PEO a bilancio CCNL 16.10.2008	€ 3.753.172,96	€ 3.860.385,36
Incrementi PEO a bilancio CCNL 19.4.2018 – fuori limite di legge	€ 151.932,98	€ 152.992,51
TOTALE FONDO con PEO fuori limite	€ 12.606.116,56	€ 12.534.184,22
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA CATEGORIA EP		
	ANNO 2021 importi con oneri	ANNO 2022 importi con oneri
Risorse stabili	€ 631.996,78	€ 618.516,59
Risorse variabili	€ 1.191.021,11	€ 1.171.381,26
PEO a bilancio CCNL 16.10.2008	€ 289.846,92	€ 310.219,26
Incrementi PEO a bilancio CCNL 19.4.2018 – fuori limite di legge	€ 10.863,85	€ 11.720,07
TOTALE FONDO con PEO fuori limite	€ 2.123.728,66	€ 2.111.837,18



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 2022 un importo complessivo pari a **€ 10.310.704,20** comprensivo di oneri carico ente e un importo pari a **€ 4.335.317,20** 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 **€ 14.646.021,41** comprensivo di oneri carico ente e trova copertura nel bilancio di Ateneo nelle voci di seguito indicate:

- CA.EC.01.02.03.01 Tecnici-amministrativi a tempo indeterminato per € 4.335.317,20;
- CA.EC.01.02.03.03 Tecnici-Amministrativi tempo indet. e det. - accessori per € 10.310.704,20.

Nel caso in cui ci siano le condizioni per poter procedere con l'erogazione delle somme di cui all'art. 12 del D.L. 115/2022, gli stanziamenti a budget 2022 verranno incrementati per un ammontare pari a € 338.944,53 che al momento trovano evidenza alla voce di Stato patrimoniale al 31/12/2021 CG.EP.02.02.07 FONDO SUSSIDI, come da delibera del CA del 29/04/2022 "BILANCIO DI ESERCIZIO 2021 UNICO DI ATENEO".