



UNIVERSITÀ
di VERONA

Direzione
GENERALE

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO – anni 2022-24
FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	30/06/2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 - 31/12/2024
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Prof. Roberto GIACOBazzi – Prorettore Vicario Dott. Federico GALLO – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, U.I.L. Fed. Scuola RUA, SNALS. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, SNALS Hanno sottoscritto l'ipotesi CCI 2022 la RSU (9 su 9)
Soggetti destinatari	Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato, categorie B,C,D, e solo per alcune parti la categoria EP.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Istituti che costituiscono il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato per gli anni 2022-2024 e criteri di distribuzione delle risorse finalizzate alla corresponsione del trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2022.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? Non previsto Nel caso in cui l'organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: ----
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, il Piano Integrato della Performance della struttura gestionale 2022 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25.01.2022.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, il Piano di prevenzione della corruzione e Programma per la trasparenza e l'integrità è stato adottato per il triennio 2022-2024 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25.01.2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì per l'anno 2021, dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 28.6.2022.

Eventuali osservazioni



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)

È necessario premettere che, ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. a) del CCNL 2016-18, la contrattazione integrativa riguarda esclusivamente le risorse destinate al trattamento accessorio del personale di cat. B, C e D. Pertanto, in questa sede, si fa espresso riferimento soltanto agli istituti contrattuali destinati a dette categorie di personale, con esclusione della cat. EP.

Con riferimento all'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2022, sottoscritto in data 30/06/2022, le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2022 ammontano a complessivi € 1.646.956,73 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.185.511,58 inclusi oneri a carico dell'ente) del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, con copertura sul Budget 2022 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202 di cui:

- a) € 1.546.292,12 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.051.929,64 inclusi oneri a carico dell'Ente) **di competenza del fondo accessorio 2022;**
- b) € 67.326,69 esclusi gli oneri a carico ente (€ 89.342,52 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del fondo accessorio 2021 ai sensi dell'art. 64 c.6 del CCNL 2016-2018 del 19.4.2018
- c) € 33.337,91 esclusi gli oneri a carico ente (€ 44.239,41 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del fondo straordinario 2021 ai sensi dell'art. 63 c.3 lettera e) del CCNL 2016-2018 del 19.4.2018.

Sezione n. 1 – Analisi degli istituti

L'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 prevede la distribuzione dell'intero fondo attraverso i seguenti istituti:

A. Compensi destinati alla remunerazione di lavori e servizi particolari

Compensi diretti alla remunerazione di attività e servizi particolari, in coerenza con le disposizioni del d.lgs. 165/2001 e del vigente CCNL di comparto. Nella presente macro-categoria si annoverano i seguenti istituti:

- a) **indennità di turno:** indennità prevista per la remunerazione delle prestazioni lavorative articolate su turnazioni pomeridiane;
- b) **indennità di laboratorio:** l'indennità remunera l'attività particolare del personale impegnato nella sperimentazione animale e nei laboratori chimici, biochimici o biologici nelle attività di tutoraggio delle fasi sperimentali al fine di garantirne la continuità;
- c) **attività di orientamento:** indennità prevista per il personale impegnato nelle attività di orientamento per mezzo di uscite presso le scuole superiori e presso gli appositi saloni dedicati;
- d) **pronto intervento tecnico ed informatico:** indennità prevista per il personale che svolge attività di pronto intervento tecnico di conduzione della serra di Borgo Roma (giornate festive e prefestive); interventi urgenti per la salvaguardia delle sperimentazioni in corso in caso di malfunzionamento delle celle frigorifere dei laboratori bio-medici che richiedano il rientro al di fuori del normale orario di lavoro; interventi presso gli impianti sportivi dell'area di Scienze Motorie; interventi di pronto intervento informatico sia con servizi prestati nelle sedi di Ateneo che mediante servizi in remoto;
- e) **indennità autisti:** indennità prevista per il personale che svolge il servizio di autista;
- f) **commissioni di vigilanza e commissioni elettorali:** indennità prevista per i dipendenti impegnati presso i seggi elettorali di Ateneo in occasione delle tornate convocate per l'elezione degli organi accademici e impegnati nelle commissioni di vigilanza.

L'ipotesi di CCI triennio 2022 -2024 ha previsto che per l'anno 2023, nelle more della stipula del CCI annuale per le determinazioni riguardanti la ripartizione annuale delle risorse disponibili, la liquidazione dei compensi previsti alle lettere a), c), d) ed e) venga anticipata nella misura del 50%, rispetto a quanto dovuto a seguito della prestazione resa, al fine di non procedere con eccessivo ritardo alla corresponsione ai dipendenti interessati delle indennità legate alla remunerazione di lavori e servizi particolari.

B. Indennità Mensilizzata di Ateneo (I.M.A)

L'indennità mensile accessoria è finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi.



Tale indennità viene erogata a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alle categorie B, C e D con importi differenziati.

La modalità di erogazione dell'indennità in oggetto è coerente con la specifica disciplina prevista dall'art. 41, comma 4 del CCNL sottoscritto in data 27 gennaio 2005, ed espressamente confermata dall'art. 64, comma 5 del CCNL 2016-18, che ne prevede l'erogabilità "...per dodici mensilità...", in quanto emolumento che, seppur accessorio, ha i caratteri di fissità e ricorrenza. Ciò è confermato anche dall'art. 83 del CCNL del 16.10.2008 "struttura della retribuzione" che prevede, tra le componenti del trattamento accessorio, anche l'indennità mensile predetta come voce specifica della retribuzione. Inoltre, l'art. 10, comma 1, lett. e) del CCNL del 28.3.2006 ne prevede la non decurtabilità, se non in caso di sciopero.

L'erogazione dell'istituto in oggetto è confermata a fronte della valutazione positiva rilevata dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (d'ora in avanti SMVP).

La disciplina dell'istituto dell'Indennità mensilizzata di Ateneo IMA è stata già contrattata nell'Accordo stralcio al CCI 2022-2024 IMA-PEO stipulato al 30 marzo 2022, certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n.3 del 28 marzo 2022 e nell'Accordo stralcio al CCI 2022-2024 Disciplina Residui 2021 stipulato l'11 maggio 2022, al fine di coordinarne l'erogazione con l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale.

A seguito del perfezionamento della procedura di progressione economica, ed alla conseguente attribuzione economica ai dipendenti beneficiari della progressione, non sarà erogata l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) con effetto dal 1.1.2022. Solo per il 2022 (1.1.2022 – 31.12.2022), qualora dal perfezionamento della procedura di attribuzione della progressione economica ne derivi per alcune categorie e posizioni economiche un valore differenziale negativo, si procederà alla corresponsione di un importo integrativo *una tantum* pari al differenziale tra il valore annuo complessivo dell'Indennità Mensilizzata in godimento nell'anno 2022 e il beneficio economico della PEO 2022 fino a concorrenza dell'Indennità stessa.

Tutti i dipendenti non beneficiari della progressione economica orizzontale continueranno a percepire l'importo dell'IMA in godimento al 1.1.2022, secondo la disciplina dell'IMA prevista nel CCI 2016 e successivi CCI di riferimento.

C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

Per il **triennio 2022-24** è prevista l'attivazione di procedure annuali per le progressioni economiche orizzontali (PEO) per le categorie B, C, D e EP, definendo per ciascun anno lo stanziamento dedicato.

Per il 2022 la disciplina della Progressione Economica Orizzontale (PEO) è contenuta nell'Accordo Stralcio IMA-PEO stipulato il 30 marzo 2022 e riportata nel CCI 2022-24 allegato; sono previste PEO per i dipendenti inquadrati nelle cat. B, C, D, ed EP nella misura del 50% degli aventi diritto; misura percentuale da considerare con riferimento a ciascuna categoria, nel rispetto dei principi di limitatezza e selettività sanciti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.

D. Responsabilità e Performance

Il presente paragrafo tratta degli emolumenti che vengono corrisposti in relazione all'attribuzione sia di incarichi al personale di cat. B, C, D sia sulla base di una valutazione delle prestazioni a livello **individuale** e **collettivo** a livello organizzativo.

1. Compensi legati all'attribuzione di incarichi personale cat. C e D

Trattasi di emolumenti corrisposti a seguito dell'attribuzione di specifici e qualificati incarichi di tipo amministrativo-gestionale (posizioni organizzative e funzioni specialistiche) ai dipendenti di cat. C e D, ai sensi del vigente sistema di valutazione delle posizioni organizzative di Ateneo.

L'indennità viene corrisposta mensilmente nella misura dei due terzi dell'importo corrispondente alla fascia di incarico conferito. La rimanente parte fino ad un terzo è liquidata nell'anno successivo, a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2. Performance Individuale

La Performance Individuale viene remunerata attraverso la previsione dei seguenti istituti:

2.1 Premio di Produttività

Indennità di carattere premiale correlata alla performance individuale dei dipendenti, il cui livello viene valutato sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Al Premio di produttività accedono tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenenti alle categorie B, C e D senza incarico di responsabilità.



2.2. Retribuzione di risultato personale cat. C e D

L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale di cat. C e D, fino al massimo di un terzo dell'importo relativo alla fascia corrispondente all'indennità di responsabilità dell'incarico conferito, è liquidata a seguito di apposita procedura di valutazione annuale (in applicazione dell'art. 91, comma 4, del C.C.N.L. del 16.10.2008 e del vigente SMVP).

3. Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa viene remunerata con un emolumento a carattere premiale, correlato al raggiungimento di prefissati target in relazione ad indicatori di sistema a livello di Ateneo.

L'emolumento viene liquidato a tutti i dipendenti di categoria B, C e D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con esclusione dei dipendenti percettori di emolumenti a titolo di "attività conto terzi" ai sensi del vigente Regolamento di Ateneo liquidati nell'anno 2022, indipendentemente dall'anno di competenza.

Sezione 2 – Meritocrazia e Premialità

La ripartizione delle risorse effettuata e la disciplina contenuta nell'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 si conforma alle vigenti disposizioni normative che regolano, in via imperativa, quanto previsto in materia di incentivazione del merito, della produttività e di attribuzione delle premialità nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Tutti gli istituti contrattuali previsti nell'Ipotesi di CCI triennio 2022-2024 trovano la propria puntuale giustificazione all'interno del contesto normativo di riferimento, in quanto correlati, rispettivamente, allo svolgimento di attività particolari, alla remunerazione delle performance individuali e organizzativa, come disposto dal citato art. 45 co. 3 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Nello specifico, per quanto di pertinenza della presente Sezione, sono diretti alla remunerazione del merito individuale in ottemperanza all'art. 20 del d.lgs. 150/2009 l'istituto della Performance individuale e le indennità di risultato relative agli incarichi di responsabilità organizzativa/specialistica conferiti ai dipendenti di cat. B, C e D.

La **Performance Individuale** si articola nei seguenti istituti: Premio di Produttività (punto sub 2.1) e retribuzione di risultato personale cat. C e D (punto sub 2.2).

Il Premio di Produttività viene liquidato, secondo la specifica disciplina prevista nel Contratto Collettivo Integrativo, sulla base di una valutazione delle prestazioni del dipendente, idonea a rilevare il raggiungimento di un apprezzabile livello di qualità professionale, produttività, autonomia operativa ed apporto collaborativo, conformemente al vigente SMVP.

La retribuzione di risultato del personale di cat. C e D viene liquidata a conclusione del procedimento di valutazione effettuato secondo il vigente SMVP.

La **Performance Organizzativa** viene incentivata per mezzo di un emolumento commisurato, come accennato in precedenza, al raggiungimento di prefissati target in relazione ad indicatori di sistema a livello di Ateneo.

La liquidazione di tutti gli emolumenti a carattere premiale, correlati ai risultati conseguiti ai fini della performance individuale e organizzativa, avverrà solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione.

Al fine di fornire una rappresentazione sintetica degli istituti, raggruppati nelle macro-categorie coincidenti con i paragrafi di cui alla precedente Sezione, si rappresenta il seguente prospetto, con una breve descrizione dei risultati attesi in termini di performance gestionale ed organizzativa:



Macro-categoria	Istituto	Obiettivi
COMPENSI DESTINATI ALLA REMUNERAZIONE DI ATTIVITA' E SERVIZI PARTICOLARI	Indennità di turno	miglioramento servizi di front-office/prima accoglienza
	Indennità laboratorio	compenso per svolgimento di attività particolari nella sperimentazione animale e nei laboratori chimici, biochimici o biologici.
	Attività di orientamento	promozione dell'Università di Verona presso scuole secondarie superiori/manifestazioni dedicate
	Pronto intervento tecnico e informatico	assicurazione rapida e costante manutenzione servizi informatici di Ateneo e impianti sportivi di Scienze Motorie, conduzione serra di Borgo Roma e salvaguardia delle sperimentazioni in corso
	Indennità autisti	compenso per svolgimento dell'attività di autista
	Commissioni elettorali e di vigilanza	garanzia per la continuità del servizio di supporto amministrativo nelle procedure elettorali di Ateneo e nelle procedure concorsuali e di accesso all'Università.
ATTRIBUZIONE DI INCARICHI	Indennità di responsabilità personale cat. C e D	incarichi di responsabilità ex art. 91 comma 1 CCNL 16.10.2008
INDENNITA' MENSILE	IMA e IMA compensativa	indennità accessoria mensile art. 41 comma 4 CCNL 27/01/2005.
MAPPATURA PROCESSI	Compenso mappatura processi	Compenso legato alla mappatura dei processi del personale TA previsto nel piano della performance 2021-2022.
PROGRESSIONI	PEO	Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria, incentivo a carattere premiale ex art. 23 d. lgs 150/2009
MERITO	Performance Individuale	incentivo per la performance individuale soggetta a valutazione
	Performance Organizzativa	emolumento per la performance organizzativa correlato ad indicatori di Ateneo

Si evidenzia che la quota del fondo accessorio 2022 destinata al merito e premi, è pari al 96,1% del totale dell'importo complessivo previsto dall'ipotesi di CCI triennio 2022-2024, in piena coerenza con la vigente normativa in materia di trattamento accessorio (D.Lgs. n. 150/2009).

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO 1

Costituzione del fondo per la contrattazione collettiva integrativa – personale tecnico-amministrativo cat. B, C D ed EP anno 2022

È doveroso premettere che l'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2018 dispone che: "...a decorrere dal 1° gennaio 2018 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche (...) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

Il Fondo per la contrattazione integrativa dal presente anno 2022 è stato costituito con risorse nei limiti del valore-base certificato per l'anno 2016, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nel rispetto delle direttive e circolari della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, secondo i criteri e le modalità di seguito illustrati.

Tutte le cifre esposte nel presente MODULO 1 trovano una rappresentazione completa e analitica nella Relazione tecnica di costituzione del Fondo accessorio 2022 allegata al Decreto n. 168/2021 del 14/01/2021 alla quale si fa un puntuale rinvio. Il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato positivamente il Fondo per l'anno 2022 con verbale n. 1 del 24/1/2022.

A) Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Nel precisare che la disciplina delle modalità di costituzione dei fondi per il trattamento economico accessorio è quella contrattualmente prevista dall'art. 63 del CCNL 2016-18 di comparto sottoscritto in data 19.04.2018, con le limitazioni finanziarie poste dal legislatore, tra le risorse aventi **carattere di certezza e stabilità**



rientrano, oltre alle risorse storiche consolidate, anche le retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.) e i differenziali tra posizione economica in godimento e posizione economica iniziale del personale cessato dal servizio nel periodo 01.01.2021 - 31.12.2021.

Si riportano in questa sede le risorse di carattere incrementale del Fondo accessorio 2022 aventi carattere di certezza e stabilità:

- € 52.627,28 (inclusi oneri a carico dell'Ente) 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 nell'anno 2021 – art. 63 comma 2, lett. e) CCNL 2016-2018;
- € 4.408,84 (inclusi oneri a carico dell'Ente) retribuzione individuale di anzianità (RIA) che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio nell'anno 2020 – art. 63 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018.

Sezione 2 – Risorse variabili soggette al limite 2016 (art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017)

Anche per l'anno 2022 trova conferma la destinazione al Fondo di risorse finalizzate ad incentivare la performance organizzativa, in relazione alle nuove esigenze organizzative di sviluppo e miglioramento dei servizi erogati che richiedono il concreto, diretto e prevalente apporto del personale. Gli obiettivi funzionali, previsti nel Piano Integrato della Performance della Struttura Gestionale 2022, sono sintetizzabili in:

- a) obiettivi di miglioramento dell'attività corrente:
 - supporto amministrativo per il reclutamento di docenti attualmente impegnati in università o istituzioni straniere;
 - aumento degli accordi di cooperazione scientifica con istituzioni ed enti di ricerca internazionali, favorendo la costituzione di reti per la ricerca con Università e Istituzioni di Ricerca in Italia e all'estero;
- b) obiettivi di sviluppo:
 - nel corso del 2020 l'amministrazione ha completato la prima fase relativa alla mappatura delle competenze del personale TA "Progetto Notorius", con l'obiettivo di conoscere i diversi profili e famiglie professionali presenti nelle risorse umane dell'ateneo. Nel 2021 è completata la seconda fase con la mappatura dei processi in essere nell'Ateneo; Nel 2022 si proseguirà, agli esiti finali della mappatura dei processi, all'analisi per l'implementazione e/o la reingegnerizzazione dei processi che consentirà una verifica della qualità degli attuali o la necessità di revisione, anche ai fini della completa attuale del lavoro agile, anche alla luce della redazione del PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE).
 - prosecuzione dell'azione intrapresa dall'Ateneo di dematerializzazione di procedure interne attraverso l'adozione di procedure informatizzate per rispondere all'obiettivo primario di una semplificazione procedurale generale.

La performance organizzativa per l'anno 2022 prende in considerazione i seguenti tre indicatori con il relativo peso:

- a) **grado di raggiungimento degli obiettivi operativi del Piano delle performance:** il grado di raggiungimento si determina con la percentuale degli obiettivi che sono stati raggiunti (>90%) del 65% degli obiettivi;
 - indicatore \geq al 80%: distribuzione del 100%.
 - indicatore compreso tra il 65% e il 80%: distribuzione dell'80%.
- b) **sostenibilità economico-finanziaria (ISEF):** tale indicatore, che consente di valutare l'equilibrio della gestione economico finanziaria dell'Ateneo, deve risultare maggiore o uguale di 1 (Dlgs 49/2012 e DM 47/2013).
- c) **customer satisfaction dei servizi erogati dall'Ateneo:** l'indicatore, acquisito dalle indagini di soddisfazione di studenti e docenti sui servizi ad essi erogati, viene determinato dalla media delle risposte sulla "soddisfazione complessiva" dei servizi (questionari *Good Practice*):
 - livello minimo medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati $\geq 3,1$
 - Incentivo tra il $75\% \leq x \leq 100\%$ legato al livello raggiunto $3,1 \leq x \leq 4,5$

In sintesi, l'incentivo economico legato alla performance organizzativa è correlato al valore del target raggiunto secondo i seguenti parametri:



	Criterio	Livello minimo	Livello raggiunto	Incentivo	Peso
a)	Obiettivi del Piano delle Performance	65% degli obiettivi raggiunti almeno al 90%	fra 65% e 80% > 80%	80% 100%	50%
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF=1	ISEF ≥ 1	100%	20%
c)	Customer Satisfaction dei servizi erogati (quota di risposta minima ai questionari pari a 1/3 degli aventi titolo)	Livello medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati ≥ 3,1	3,1 ≤ x ≤ 4,5	75% ≤ x ≤ 100%	30%

È quindi opportuno che l'apporto del personale nel raggiungimento dei risultati di performance rispetto agli obiettivi programmati possa trovare remunerazione con risorse da considerarsi di **natura variabile**. La quantificazione dell'incentivo di cui sopra da erogare è subordinata al raggiungimento nell'anno del valore target di ciascun indicatore in relazione al peso % assegnato.

Per il raggiungimento di tali obiettivi sono previste le seguenti risorse di carattere incrementale del Fondo accessorio 2022 aventi carattere di **variabilità**:

- € 52.114,47 (inclusi oneri a carico dell'Ente) Risorse aggiuntive per far fronte al maggior 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 – art. 63, comma 3, lett. f) CCNL 2016-2018.

Rientrano in questa sezione anche la quota parte delle retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.) del personale cessato nel corso del 2021, anch'esse risorse di carattere incrementale del Fondo accessorio 2022 aventi carattere di **variabilità**:

- € 2.838,24 (inclusi oneri a carico dell'Ente) Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso del 2021 – art. 63, comma 3, lett. d) CCNL 2016-2018.

Sezione 3 – Riduzioni e Decurtazioni del fondo

Per quanto concerne le riduzioni del Fondo, si deve in primo luogo precisare che gli importi accertati per l'attribuzione della posizione economica superiore relative alle procedure P.E.O. degli anni 2015 e 2016 (ultime PEO attivate) per il personale delle cat. B, C, D ed EP, vengono contabilizzati all'interno delle decurtazioni del Fondo accessorio, così come disposto dall'art. 1 c. 193 della legge 266/2005, ai cui sensi le corrispondenti risorse devono "essere assegnat[e] ai [pertinenti] capitoli stipendiali", a copertura degli oneri del trattamento economico fondamentale. Ai fini del coordinamento di tali riduzioni con le risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (PEO a bilancio) si rinvia alla successiva Sezione 4.

Per quanto riguarda, invece, le decurtazioni del fondo, nell'anno 2017, è stata operata la decurtazione pari a € 407,94 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 541,33 inclusi oneri a carico dell'ente), ai fini dell'allineamento del fondo 2017 con quello del 2016, nel rispetto di quanto disposto all'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Per quanto concerne le **riduzioni** del Fondo 2022, si precisa che nel 2021 (2020, 2019, 2018 e 2017) non sono state attivate procedure per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (PEO) per le categorie B, C e D.

Non risulta, inoltre, necessario operare alcuna **decurtazione** sul Fondo 2022, in quanto coincidente con il limite 2016.

Sezione 4 - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Ai fini di quanto richiesto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012 e n. 30/2017, nella presente sezione si dà contezza dell'ammontare delle risorse allocate all'esterno del Fondo per il trattamento economico accessorio dell'anno 2022, il cui valore complessivo ammonta ad € 811.967,85 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente).

L'allocazione delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo è coerente con la disciplina prevista dall'art. 1 co. 196 della l. 266/2005 e dall'art. 88 c. 4 del vigente CCNL, che dispone che i valori destinati alle progressioni economiche orizzontali gravano sul Fondo Accessorio nell'anno di competenza e, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno successivo verranno portati sui pertinenti capitoli di bilancio per la copertura delle retribuzioni fondamentali del personale.

Sezione 5 – Sintesi della costituzione del fondo 2022 – categorie B, C e D sottoposto a certificazione

Il valore complessivo del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D 2022, comprensivo delle risorse allocate all'esterno del fondo (PEO a bilancio), è pari a € 2.779.074,06 (inclusi oneri a carico dell'Ente).



Sezione 6 – Risorse variabili non soggette al limite 2016

I differenziali di categoria del personale cessato nel corso dell'anno 2021, che ammontano complessivamente a € 27.438,66 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente), rappresentano quote di risorse *una tantum* di **natura variabile**, e pertanto **non** soggette al limite imposto art. 23, co. 2 del D. Lgs. n. 75/2017, ad incremento delle disponibilità per l'anno 2022 e calcolate in ragione d'anno con riferimento al risparmio conseguito tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2021 (coefficiente annuo ponderato) in applicazione di quanto previsto dall'art. 87 comma 1 lettera d) del CCNL del 16.10.2008.

B) Fondo risorse decentrate per le categorie EP

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Nel precisare che la disciplina delle modalità di costituzione dei fondi per il trattamento economico accessorio è quella contrattualmente prevista dall'art. 65 del CCNL 2016-18 di comparto sottoscritto in data 19.04.2018, con le limitazioni finanziarie poste dal legislatore, tra le risorse aventi **carattere di certezza e stabilità** rientrano, oltre alle risorse storiche consolidate, anche le retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.) ed i differenziali tra posizione economica in godimento e posizione economica iniziale del personale cessato dal servizio nel periodo 01.01.2020-31.12.2020.

Si riportano in questa sede le risorse di carattere incrementale del Fondo accessorio 2022 aventi carattere di certezza e stabilità:

- € 11.549,25 (inclusi oneri a carico dell'Ente) 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 nell'anno 2020 – art. 65 comma 2, lett. d) CCNL 2016-2018.
- € 1.069,73 (inclusi oneri a carico dell'Ente) R.I.A. personale cessato misura intera (art. 65, c. 2, lettera a), CCNL 2016-18): questa voce del Fondo è alimentata dalla Retribuzione Individuale di Anzianità (R.I.A.) in misura intera, compresa la quota di tredicesima mensilità, del personale di categoria B-C-D cessato nel corso del 2020.

Sezione 2 – Risorse variabili soggette al limite 2016 (art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017)

Anche per l'anno 2022 è opportuna la destinazione al Fondo di risorse finalizzate ad incentivare la performance organizzativa di Ateneo.

Per la disamina degli obiettivi si rinvia a quanto indicato nella *Sezione 2 – Risorse variabili soggette al limite 2016 categorie B, C e D* (pag.6 e 7).

È quindi opportuno che l'apporto del personale di cat. EP, nel raggiungimento dei risultati di performance individuale rispetto agli obiettivi assegnati, possa trovare remunerazione con risorse, quantificate in € 29.131,58 (inclusi oneri a carico dell'Ente), da considerarsi di **natura variabile**.

Sono risorse relative a questa sezione anche € 891,45 **relativi a Ratei R.I.A. cessati anno precedente** (art. 65, c. 3, lettera d), CCNL 2016-18): questa voce comprende la quota di risorse non confluita nel Fondo (per le mensilità residue alla data di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima) della R.I.A. non corrisposta nell'anno di cessazione al personale cessato di categoria B, C e D.

Sezione 3 – Riduzioni e Decurtazioni del fondo

Per quanto concerne le **riduzioni** del Fondo 2022, si precisa che nel 2021 (2020, 2019, 2018 e 2017) non sono state attivate procedure per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (PEO) per la categoria EP.

Non risulta, inoltre, necessario operare alcuna **decurtazione** sul Fondo 2022, in quanto coincidente con il limite 2016.

Sezione 4 - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Ai fini di quanto richiesto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 30/2017, nella presente sezione si dà contezza dell'ammontare delle risorse allocate all'esterno del Fondo per il trattamento economico accessorio dell'anno 2022, il cui valore complessivo ammonta a € 65.672,84 (compresi gli oneri a carico dell'Ente).

L'allocazione delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo è coerente con la disciplina prevista dall'art. 1 co. 196 della l. 266/2005 e dall'art. 88 c. 4 del vigente CCNL, che dispone che i valori destinati alle progressioni economiche orizzontali gravano sul Fondo Accessorio nell'anno di competenza e, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno successivo verranno portati sui pertinenti capitoli di bilancio per la copertura delle retribuzioni fondamentali del personale.



Sezione 5 – Sintesi della costituzione del fondo 2022 – categorie EP sottoposto a certificazione

Il valore complessivo del Fondo risorse decentrate per la categoria EP 2022, comprensivo delle risorse allocate all'esterno del fondo (PEO a bilancio), è pari a € 884.282,79 (inclusi oneri a carico dell'Ente).

Sezione 6 – Risorse variabili non soggette al limite 2016

I differenziali di categoria del personale cessato nel corso dell'anno 2021, che ammontano complessivamente a € **9.624,38** (inclusi gli oneri a carico dell'Ente), rappresentano quote di risorse una tantum di natura variabile, e pertanto non soggette al limite imposto dall'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, ad incremento delle disponibilità per l'anno 2022 e calcolate in ragione d'anno con riferimento al risparmio conseguito tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2021 (coefficiente annuo ponderato) in applicazione di quanto previsto dall'art. 87 comma 1 lettera d) del CCNL del 16.10.2008.

MODULO 2

Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. a) del CCNL 2016-18 la contrattazione integrativa riguarda esclusivamente le risorse destinate al trattamento accessorio del personale di cat. B, C e D. Pertanto, in questa sede, si fa espresso riferimento soltanto alle medesime, **con esclusione del personale di cat. EP.**

Sezione 1 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto collettivo integrativo sottoposto a certificazione

Per espressa disposizione dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-18 le risorse stanziare nel contratto collettivo per l'anno 2022 e destinate agli incarichi al personale della cat. D, nella misura pari a 2/3 della fascia di riferimento, sono **indisponibili alla contrattazione collettiva integrativa**. Tali risorse ammontano a € 540.000,00 (inclusi oneri a carico dell'Ente).

Inoltre per espressa disposizione dell'art. 63 comma 2 lettera f) **hanno destinazione vincolata** alle progressioni economiche le risorse pari allo 0,1% del monte salari 2015. Tali risorse ammontano a € 23.444,52 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente).

Sezione 2 - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto collettivo integrativo personale cat. B, C e D

Il Contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 prevede la seguente distribuzione tra gli istituti del trattamento economico accessorio delle risorse disponibili che costituiscono il Fondo certificato 2022 più i residui fondo accessorio anno 2021 e fondo lavoro straordinario anno 2021.

Descrizione	2022	
	Importo senza oneri	Importo con oneri
Indennità responsabilità cat. D (2/3 fascia)	€ 406.932,93	€ 540.000,00
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione	€ 406.932,93	€ 540.000,00
Indennità per condizioni di lavoro e servizi particolari	€ 81.386,59	€ 108.000,00
<i>di cui per: Indennità di turno</i>	€ 45.214,77	€ 60.000,00
<i>di cui per: Laboratorio</i>	€ 12.057,27	€ 16.000,00
<i>di cui per: Attività di orientamento</i>	€ 2.260,74	€ 3.000,00
<i>di cui per: Pronto intervento tecnico e informatico</i>	€ 6.782,22	€ 9.000,00
<i>di cui per: Indennità autisti</i>	€ 2.260,74	€ 3.000,00
<i>di cui per: Commissioni elettorali e commissioni di vigilanza</i>	€ 12.810,85	€ 17.000,00
Performance Individuale	€ 446.468,57	€ 592.463,79
<i>di cui per Premio di Produttività - personale cat. B, C e D no resp.</i>	€ 250.106,28	€ 331.891,04
<i>di cui per Retribuzione di Risultato cat. C e D (max 1/3 dell'indennità di responsabilità)</i>	€ 196.362,28	€ 260.572,75
Performance Organizzativa	€ 97.211,76	€ 129.000,00
IMA	€ 297.580,60	€ 394.889,45
PEO (contrattate nel CCI 2022-2024)	€ 299.711,24	€ 397.716,82
PEO (destinazione vincolata)	€ 17.667,31	€ 23.444,52
TOTALE DESTINAZIONI POSTE DEL FONDO	€ 1.646.956,73	€ 2.185.511,58



Sezione 3 – Eventuali destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato poiché il Contratto collettivo integrativo ha ripartito tutte le risorse disponibili alla contrattazione integrativa.

Sezione 4 - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

SINTESI DEFINIZIONE POSTE FONDO ACCESSORIO 2022			
	Descrizione	Importo senza oneri c/Ente	Importo con oneri c/Ente
A	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione	€ 406.932,93	€ 540.000,00
B	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto	€ 1.222.356,48	€ 1.622.067,05
C	Totale destinazioni vincolate	€ 17.667,31	€ 23.444,52
D	Totale destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -
	TOTALE (A+B+C+D)	€ 1.646.956,72	€ 2.185.511,57

Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si richiama quanto già riportato alla Sez. 4 di pag. 7 in relazione alla contabilizzazione delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Accessorio, che ammontano complessivamente a € 811.967,85.

Sezione 6 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

Punto a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

In relazione alla destinazione di utilizzo del Fondo per il trattamento economico accessorio, nella tabella che segue viene dimostrata la copertura degli istituti contrattuali aventi natura certa e continuativa con le corrispondenti risorse economico finanziarie aventi carattere di certezza e stabilità:

ripartizione Fondo Accessorio TIA 2022 - risorse fisse / risorse variabili

VOCI FONDO ACCESSORIO	Risorse fisse con oneri c/Ente	Risorse variabili per riorg. servizi con oneri c/Ente	Risorse variabili vincolate ex art. 64, co. 3 con oneri c/Ente	Residuo Fondo Accessorio e Fondo Lavoro Straordinario 2021	TOTALE
Indennità responsabilità cat. D (2/3 della fascia)	€ 540.000,00	€ -	€ -		€ 540.000,00
IMA (istituto soggetto a valutazione)	€ 337.886,45	€ -	€ -		€ 337.886,45
IMA compensativa una tantum (istituto soggetto a valutazione)				€ 57.000,00	€ 57.000,00
PEO	€ 421.161,34				€ 421.161,34
Indennità condizioni lavoro/servizi particolari	€ 98.916,93		€ 9.083,07		€ 108.000,00
Performance Individuale	€ 571.573,55	€ 11.807,17	€ 9.083,07		€ 592.463,79
di cui: Premio di Produttività	€ 311.000,80	€ 11.807,17	€ 9.083,07		€ 331.891,04
di cui: risultato cat. C e D (1/3 della fascia)	€ 260.572,75				€ 260.572,75
Performance Organizzativa		€ 40.307,30	€ 12.110,76	€ 76.581,94	€ 129.000,00
Totale destinazioni risorse	€ 1.969.538,27	€ 52.114,47	€ 30.276,90	€ 133.581,94	€ 2.185.511,58

Punto b) attestazione del rispetto di quanto imposto dall'art. 64, comma 3 del CCNL 2016-2018

L'art. 64, comma 3 del CCNL 2016-2018 dispone che: "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a) [premi correlati alla performance organizzativa], b) [premi correlati alla performance individuale], c) [indennità correlate alle condizioni di lavoro disagiate del personale delle categorie B, C e D], la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63, comma 3, **con esclusione delle lettere c)** [risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, f) [risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008] e, specificamente, ai premi di cui al comma 2, lett. a) almeno il 30% di tali risorse."



Deve essere premesso, innanzitutto, che le risorse di cui all'art. 63, comma 3 sono quelle di **natura variabile**. Per l'anno 2022 dette risorse ammontano complessivamente a: € 30.276,90 (compresi gli oneri a carico dell'ente), determinate come indicato nei paragrafi precedenti di cui:

- € 2.838,24 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente) retribuzioni individuali di anzianità R.I.A. del personale cessato nell'anno 2021 calcolate in ragione d'anno con riferimento al risparmio conseguito tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2021 - art. 63 comma 3 lettera d) CCNL – 2016-2018;
- € 27.438,66 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente) differenziali di categoria del personale cessato nel corso dell'anno 2021 art. 63 comma 3 lettera d) CCNL 2016-2018.

Pertanto, in applicazione del citato art. 64, l'importo complessivo viene così ripartito:

- comma 2, lett. a) - premi correlati alla performance organizzativa: € 12.110,76 (compresi gli oneri a carico dell'ente), **pari al 40%**;
 - comma 2, lett. b) - premi correlati alla performance individuale: € 9.083,07 (compresi gli oneri a carico dell'ente), **pari al 30%**;
 - comma 2, lett. c) - indennità correlate alle condizioni di lavoro disagiate del personale delle categorie B, C e D: € 9.083,07 (compresi gli oneri a carico dell'ente), **pari al 30%**;
- come evidenziato nella tabella di cui al punto a).

Inoltre, l'incentivazione della Performance Organizzativa e Individuale (Premio di Produttività), viene finanziata con stanziamento di tutte le risorse variabili disponibili, oltre a quelle stabili, integrando così il vincolo contrattuale minimo di stanziamento (come indicato nella Tabella al punto a) della presente sezione 6), al fine di fornire una maggiore copertura per l'incremento dell'incentivazione della produttività, sia di quella individuale che di quella organizzativa correlata al raggiungimento di prefissati target, in relazione ad indicatori di sistema a livello di Ateneo, come specificato alla Sezione 2 di pag. 6.

La puntuale verifica a consuntivo dell'effettivo raggiungimento dei risultati programmati a livello di Ateneo, consentirà la remunerazione dell'apporto imprescindibile e determinante del personale afferente alle singole strutture di Ateneo, sempre nel rispetto dei criteri di selettività e differenziazione in esito all'applicazione del SMVP.

Punto c) attestazione del rispetto di attribuzione selettiva di incentivi economici

Come evidenziato nelle precedenti Sezioni, la parte prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio previste nel Contratto collettivo integrativo per l'anno 2022, vengono corrisposte secondo criteri di selettività e differenziazione, propri degli incentivi aventi natura premiale, nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia, quali:

- Incarichi di responsabilità personale cat. D – artt. 20 e 25, D. Lgs. n. 150/2009;
- Performance Individuale - D.Lgs. 165/2001 – art. 45 c. 3; D. Lgs. 150/2009 – art. 3;
- Performance Organizzativa - D.Lgs. 165/2001 – art. 45 c. 3; D. Lgs. 150/2009 – artt. 3 e 4.

MODULO 3

Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – schema di sintesi della costituzione del fondo per il trattamento economico accessorio anno 2021 e confronto con il corrispondente fondo certificato per l'anno 2020 e valore limite 2016

A - Fondo risorse decentrate B-C-D	2021	2022	diff 2022/2021	
TOTALE risorse Fondo BCD sottoposte al limite 2016	€ 2.779.074,06	€ 2.779.074,06	-€ 0,00	
B - Fondo risorse decentrate EP	2021	2022	diff 2022/2021	
TOTALE risorse Fondo EP sottoposte al limite 2016	€ 884.282,79	€ 884.282,79	€ 0,00	
	2021	2022	diff 2022/2021	
Totale A + Totale B	TOTALE risorse Fondo sottoposte al limite	€ 3.663.356,85	€ 3.663.356,85	-€ 0,00

Il valore generale del Fondo per le risorse decentrate, pari a € **3.663.356,85**, comprensivo l'importo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo, certificato per l'anno 2022 coincide con il valore limite del Fondo 2016 certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 4/2016.



Tabella 2 - schema di sintesi della destinazione delle poste del fondo per il trattamento economico accessorio del personale della cat. B, C e D - anno 2022 e confronto con il corrispondente fondo per l'anno 2021

Descrizione	2022	2021	2022 vs 2021
	Importo con oneri	Importo con oneri	
Indennità responsabilità cat. D (2/3 fascia)	€ 540.000,00	€ 540.000,00	€ -
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione	€ 540.000,00	€ 540.000,00	€ -
Indennità per condizioni di lavoro e servizi particolari	€ 108.000,00	€ 100.279,50	€ 7.720,50
di cui per: Indennità di turno	€ 60.000,00	€ 50.000,00	€ 10.000,00
di cui per: Laboratorio	€ 16.000,00	€ 17.000,00	-€ 1.000,00
di cui per: Attività di orientamento	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ -
di cui per: Pronto intervento tecnico e informatico	€ 9.000,00	€ 12.000,00	-€ 3.000,00
di cui per: Indennità autisti	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ -
di cui per: Commissioni elettorali e commissioni vigilanza	€ 17.000,00	€ 15.279,50	€ 1.720,50
Performance Individuale	€ 592.463,79	€ 575.918,33	€ 16.545,46
di cui per Premio di Produttività - personale cat. B, C e D no resp.	€ 331.891,04	€ 315.345,58	€ 16.545,46
di cui per Retribuzione di Risultato cat. D (max 1/3 dell'indennità di responsabilità)	€ 260.572,75	€ 260.572,75	€ -
Performance Organizzativa	€ 129.000,00	€ 100.000,00	€ 29.000,00
IMA (Indennità Mensilizzata Accessoria)	€ 337.886,45	€ 735.603,27	-€ 397.716,82
IMA Compensativa una tantum	€ 57.000,00	€ -	€ 57.000,00
Progetto Notorius/Mappatura competenze	€ -	€ 100.000,00	-€ 100.000,00
PEO (contrattate nel CCI 2022-2024)	€ 397.716,82	€ -	€ 397.716,82
PEO (destinazione vincolata)	€ 23.444,52	€ 23.444,52	€ -
TOTALE DESTINAZIONI DEL FONDO REGOLATE DAL CCI	€ 1.645.511,58	€ 1.635.245,62	€ 10.265,96
Totale destinazioni ancora da regolare		€ -	€ -
Totale destinazione poste del fondo	€ 2.185.511,58	€ 2.175.245,62	€ 10.265,96

MODULO 4

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

Il sistema contabile adottato dall'Università di Verona garantisce sia in sede di stanziamento previsionale che in sede di gestione e, quindi, di consuntivazione la sostenibilità degli oneri finanziari destinati alla corresponsione del trattamento economico accessorio per il personale tecnico-amministrativo, come specificatamente motivato nelle sezioni che seguono. Codesto spettabile Collegio, in sede di certificazione preliminare della costituzione del Fondo con verbale 1 del 24/1/2022, ha accertato per l'anno 2022 la compatibilità delle disponibilità economico-finanziarie dello stesso.

Sezione 1 – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

L'ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 prevede la ripartizione di un Fondo pari a complessivi € 2.185.511,58 inclusi gli oneri a carico dell'Ente. Si precisa che le procedure tecnico-contabili in dotazione all'Ateneo (anche di tipo informatico) garantiscono un costante e puntuale presidio degli stanziamenti attraverso specifici vincoli di spesa, che costituiscono un limite invalicabile alla contabilizzazione di poste eccedenti gli importi contrattati, con conseguente impossibilità del verificarsi di una spesa ad essi superiore.

Sezione 2 – Esposizione finalizzata a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

A) Fondo risorse decentrate B, C e D

Per quanto di competenza dell'anno 2021 sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo B, C e D complessivi € 2.052.380,14 comprensivi degli oneri c\l'Ente (su un totale a € 2.175.245,61 (€ 2.088.191,70 Fondo certificato, € 77.606,65 residuo di competenza del fondo accessorio 2020 e € 9.447,27 residuo di competenza del fondo straordinario 2020)



- . Le cifre non corrisposte risultano nello specifico pari a € 122.865,47:
- € 89.342,52 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo portato ad incremento del fondo 2022 ai sensi dell'art 64 comma 6 del CCNL 2016-2018 del 19.4.2018.
 - € 9.666,62 (inclusi oneri a carico dell'Ente), quali economie di bilancio derivanti dalla somma complessiva delle decurtazioni operate a valere sugli emolumenti accessori di ciascun dipendente, per le giornate di malattia ai sensi dell'art. 71 co. 1 del d.l. 112/2008, convertito con modificazioni dalla l. 133/2008.
 - € 23.444,52 (inclusi oneri a carico dell'Ente) importo pari allo 0,1% del Monte Salari 2015 che ha incrementato il fondo con decorrenza 31.12.2018 per le categorie B, C e D con destinazione vincolata alle PEO non realizzate nell'anno 2021;
 - € 411,81 (inclusi oneri a carico dell'Ente) quali economie di bilancio derivanti dalla retribuzione di risultato non corrisposta rispetto alla quota corrispondente ad una valutazione piena categoria D.

B) Fondo risorse decentrate EP

Per quanto di competenza dell'anno 2021, sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo complessivi € 641.200,97 comprensivi degli oneri c\Ente su un totale certificato pari a € 815.882,66. L'importo non corrisposto risulta pertanto pari a € 174.681,70, così suddiviso

- € 170.690,02 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo quale economia di bilancio;
- € 942,18 (inclusi oneri a carico dell'Ente), quali economie di bilancio derivanti dalla somma complessiva delle decurtazioni operate a valere sugli emolumenti accessori di ciascun dipendente, per le giornate di malattia ai sensi dell'art. 71 co. 1 del d.l. 112/2008, convertito con modificazioni dalla l. 133/2008.
- € 2.235,88 (inclusi oneri a carico dell'Ente) importo pari allo 0,1% del Monte Salari 2015 che ha incrementato il fondo con decorrenza 31.12.2018 per la categoria EP con destinazione vincolata alle PEO non realizzate nell'anno 2021.
- € 813,62 (inclusi oneri a carico dell'Ente) quali economie di bilancio relativa alla retribuzione di risultato non corrisposta rispetto alla quota corrispondente ad una valutazione piena.

Sezione 3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Gli stanziamenti previsti nel bilancio unico per l'anno 2022 presentano una capienza sufficiente per garantire la copertura degli istituti del trattamento economico accessorio per il personale tecnico-amministrativo così come determinati nel relativo ammontare dal Contratto collettivo integrativo per l'anno 2022.

IL DIRETTORE GENERALE
Federico Gallo

