



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-
AMMINISTRATIVO – anni 2022-24
FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO 2023

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	04/04/2023
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 - 31/12/2023
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Prof. Pier Francesco NOCINI – Rettore Dott. Federico GALLO – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, U.I.L. Fed. Scuola RUA, SNALS, ANIEF. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, SNALS; hanno sottoscritto l'ipotesi Anno 2023 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 2023.

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 Integrato di Attività e Organizzazione previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021? Sì, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO) è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2023.
		Sono stati adottati gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività' e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.L. 80/2021? Sì, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - ora sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - che integra anche il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 6 comma 4 del D.L. 80/2021? Sì.



		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si 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 al Contratto collettivo integrativo per gli anni 2022-2024 sottoscritto il 27 luglio 2022, nello specifico l'ipotesi anno 2023, sottoscritta in data 4/4/2023, le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2023 ammontano a complessivi € 1.460.729,81 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 1.938.388,46 inclusi oneri a carico dell'ente) del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, con copertura sul Budget 2023 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202 di cui:

- € 1.309.544,52 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 1.737.765,58 inclusi oneri a carico dell'Ente) **di competenza del Fondo Accessorio 2023;**
- € 114.901,62 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 152.474,45 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo Accessorio 2022 ai sensi dell'art. 64 c.6 del CCNL 2016-2018 del 19.4.2018;
- € 36.283,67 esclusi gli oneri a carico Ente (€ 48.148,43 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del Fondo Lavoro Straordinario 2022 ai sensi dell'art. 63 c.3 lettera e) del CCNL 2016-2018 del 19.4.2018.

Sezione n. 1 – Analisi degli istituti

Il Contratto collettivo integrativo per gli anni 2022-2024 - Ipotesi anno 2023 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:

- indennità di turno:** indennità prevista per la remunerazione delle prestazioni lavorative articolate su turnazioni pomeridiane;
- 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;
- 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;
- 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 prestatati nelle sedi di Ateneo che mediante servizi in remoto;
- indennità autisti:** indennità prevista per il personale che svolge il servizio di autista;
- 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.



B. 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.

La disciplina della Progressione Economica Orizzontale (PEO), nel rispetto dei principi di limitatezza e selettività sanciti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, è contenuta nell'*Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulato il 30 marzo 2022 e riportata nel CCI 2022-24.

C. 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, presenta 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 il 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 1.1.2023. Per il 2023 (1.1.2023 – 31.12.2023), 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 (c.detta IMA Compensativa 2023) pari al differenziale tra il valore annuo complessivo dell'Indennità Mensilizzata in godimento nell'anno 2023 e il beneficio economico della PEO 2023 fino a concorrenza dell'Indennità stessa. Analoga misura compensativa, prevista con riferimento all'anno 2022 nell'ambito della Progressione Economica Orizzontale 2022 a favore del personale TA in presenza di un differenziale negativo PEO-IMA, viene mantenuta anche per l'anno 2023.

Tutti i dipendenti non beneficiari della progressione economica orizzontale continueranno a percepire l'importo dell'IMA in godimento al 1.1.2023, secondo la disciplina dell'IMA prevista nel CCI 2016 e successivi CCI di riferimento.

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 d'Ateneo (**Performance Organizzativa**) e di struttura (**Performance di Struttura**).

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 2023, indipendentemente dall'anno di competenza.

4. Performance di Struttura

La Performance di Struttura viene remunerata al raggiungimento della soglia del 60% della Performance della singola Struttura (Direzioni, Aree di Staff, Dipartimenti, Centri, Sistema Bibliotecario di Ateneo) a tutto il personale di categoria B, C e D ivi afferente.

Il risultato per singola Struttura organizzativa si ottiene come sommatoria delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi operativi, assegnati a ciascuna Struttura e individuati nell'apposita Sottosezione Performance del PIAO.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 31 gennaio 2023.

Sezione 2 – Meritocrazia e Premialità

La ripartizione delle risorse effettuata e la disciplina contenuta nel Contratto collettivo integrativo per gli anni 2022-2024 – Ipotesi anno 2023 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 nel CCI 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 **Performance di Struttura** viene incentivata per mezzo di un emolumento commisurato alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati a ciascuna struttura organizzativa (Direzioni, Aree di Staff, Dipartimenti, Centri, Sistema Bibliotecario 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.
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
	Performance di Struttura	emolumento commisurato alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati a ciascuna struttura organizzativa

Si evidenzia che la quota del fondo accessorio 2023 destinata al merito e premi, è pari al 94,53% del totale dell'importo complessivo previsto dal CCI triennio 2022-2024 – Fondo Anno 2023, 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 2023



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 2023 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 2023 allegata al Decreto n. 1502/2023 del 20/02/2023 alla quale si fa un puntuale rinvio. Il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato positivamente il Fondo per l'anno 2023 con verbale n. 2 del 27 febbraio 2023.

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 gli incrementi stabili della dotazione organica, 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 01.01.2022 - 31.12.2022.

Si riportano in questa sede le risorse di carattere incrementale del Fondo Accessorio 2023 aventi carattere di certezza e stabilità:

- € 46.903,37 (inclusi oneri a carico dell'Ente) incrementi stabili della dotazione organica (art. 63 comma 2, lett. d) CCNL 2016-2018);
- € 99.523,33 (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 2022 – art. 63 comma 2, lett. e) CCNL 2016-2018;
- € 2.507,09 (inclusi oneri a carico dell'Ente) retribuzione individuale di anzianità (RIA) che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio nell'anno 2022 – 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 2023 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.

I servizi, strettamente correlati al conseguimento degli obiettivi strategici definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, 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: 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.

L'Amministrazione ha constatato, a seguito della mappatura dei processi, che è possibile attuare un ulteriore miglioramento finalizzato a rendere determinate procedure più efficaci ed efficienti sia in termini temporali, sia in termini di fruibilità e accessibilità.

Sono state individuate le seguenti procedure da semplificare e reingegnerizzare:

1. Dematerializzazione dei processi relativi alla formazione del personale TA, CEL e Dirigenti;
2. Dematerializzazione della modulistica della Direzione Risorse Umane;
3. Nuova piattaforma per la gestione dematerializzata delle prove scritte dei concorsi per il



personale Tecnico-Amministrativo;

4. Strumenti di dematerializzazione: firme elettroniche, gestione documentale e conservazione digitale;

5. Conservazione a norma dei documenti dematerializzati in arrivo;

6. Dematerializzazione dei moduli cartacei per studenti, specializzandi e utenti esterni.

La performance organizzativa per l'anno 2023 prende in considerazione i seguenti tre indicatori con il relativo peso:

- a) **grado di raggiungimento degli obiettivi operativi della Sottosezione Performance del PIAO**: il grado di raggiungimento si determina con la percentuale degli obiettivi che sono stati raggiunti (grado di raggiungimento pari o superiore a 90%) stabilendo che il livello minimo da raggiungere per la distribuzione delle risorse associate al criterio in esame corrisponda a una percentuale pari almeno al 65% di obiettivi raggiunti;
- 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 della sottosezione Performance del PIAO	65% degli obiettivi raggiunti almeno al 90%	$65\% \leq x < 80\%$	80%	33,33%
			$x \geq 80\%$	100%	
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF=1	ISEF \geq 1	100%	33,33%
c)	Customer satisfaction dei servizi erogati (quota di risposta minima ai questionari pari a un terzo degli aventi titolo)	Livello medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati $\geq 3,1$	$3,1 \leq x \leq 4,5$	$75\% \leq x \leq 100\%$	33,34%

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 2023 aventi carattere di **variabilità**:

- **€ 21.474,00** (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 2022, anch'esse risorse di carattere incrementale del Fondo Accessorio 2023 aventi carattere di **variabilità**:

- **€ 685,64** (inclusi oneri a carico dell'Ente) Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso del 2022 – 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. 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 concerne le **riduzioni** del Fondo 2023, si precisa che nel 2022 è stata attivata la procedura per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (PEO) per le categorie B, C e D per un valore di **€ 421.135,09** (compresi oneri a carico Ente).

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.

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 2023, il cui valore complessivo ammonta ad **€ 1.133.579,61** (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 2023 – categorie B, C e D sottoposto a certificazione

Il valore complessivo del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D 2023, 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 2022, che ammontano complessivamente a **€ 18.268,96** (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 2023 e calcolate in ragione d'anno con riferimento al risparmio conseguito tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2022 (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 gli incrementi stabili della dotazione organica, 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 01.01.2022-31.12.2022.

Si riportano in questa sede le risorse di carattere incrementale del Fondo accessorio 2023 aventi carattere di certezza e stabilità:



- € 28.428,76 (compresi oneri a carico Ente) incrementi stabili della dotazione organica (art. 63 comma 2, lett. d) CCNL 2016-2018);
- € 7.244,24 (compresi oneri a carico 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.
- € 1.799,97 (compresi oneri a carico 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 2022.

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

Anche per l'anno 2023 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).

Sono risorse relative a questa sezione € 1.197,51 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 EP.

Sezione 3 – Riduzioni e Decurtazioni del fondo

Per quanto concerne le riduzioni del Fondo, si precisa che nel 2022 sono state attivate procedure per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (PEO) per la categoria EP per un valore di € 44.507,71 compresi oneri a carico Ente.

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 2023, il cui valore complessivo ammonta a € 102.936,31 (compresi gli oneri a carico 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 2023 – categorie EP sottoposto a certificazione

Il valore complessivo del Fondo risorse decentrate per la categoria EP 2023, 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 2022, che ammontano complessivamente a € 4.015,47 (compresi gli oneri a carico 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 2023 e calcolate in ragione d'anno con riferimento al risparmio conseguito tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2022 (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 2023 e destinate agli incarichi al personale della cat. C-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).

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

Il Contratto collettivo integrativo per gli anni 2022-2024 – Ipotesi anno 2023 prevede la seguente distribuzione tra gli istituti del trattamento economico accessorio delle risorse disponibili che costituiscono il Fondo certificato 2023 più i residui fondo accessorio anno 2022 e fondo lavoro straordinario anno 2022.

Descrizione	2023	
	Importo senza oneri	Importo con oneri
Indennità responsabilità cat. B, C e 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	€ 79.879,43	€ 106.000,00
<i>di cui per: Indennità di turno</i>	€ 41.446,87	€ 55.000,00
<i>di cui per: Laboratorio</i>	€ 12.057,27	€ 16.000,00
<i>di cui per: Attività di orientamento</i>	€ 1.507,16	€ 2.000,00
<i>di cui per: Pronto intervento tecnico e informatico</i>	€ 5.275,06	€ 7.000,00
<i>di cui per: Indennità autisti</i>	€ 2.260,74	€ 3.000,00
<i>di cui per: Commissioni elettorali e commissioni di vigilanza</i>	€ 17.332,33	€ 23.000,00
Performance Individuale	€ 483.044,46	€ 641.000,00
<i>di cui per Premio di Produttività - personale cat. B, C e D no resp.</i>	€ 268.274,30	€ 356.000,00
<i>di cui per Retribuzione di Risultato cat.C e D (max 1/3 dell'indennità di responsabilità)</i>	€ 214.770,16	€ 285.000,00
Performance Organizzativa	€ 75.357,95	€ 100.000,00
Performance di Struttura	€ 35.091,02	€ 46.565,79
IMA	€ 147.138,83	€ 195.253,23
IMA COMPENSATIVA 2022	€ 26.050,82	€ 34.569,44
IMA COMPENSATIVA 2023	€ 18.839,49	€ 25.000,00
PEO 2023	€ 188.394,88	€ 250.000,00
TOTALE DESTINAZIONI POSTE DEL FONDO	€ 1.460.729,81	€ 1.938.388,46

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 2023			
	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 Integrativo	€ 1.053.796,88	€ 1.398.388,46
C	Totale destinazioni vincolate	€ -	€ -
D	Totale destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -
	TOTALE (A+B+C+D)	€ 1.460.729,81	€ 1.938.388,46

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 € 1.133.579,61.

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 T/A 2023 - 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 2022	TOTALE
Indennità responsabilità cat. B, C e D (2/3 della fascia)	€ 540.000,00				€ 540.000,00
IMA (istituto soggetto a valutazione)	€ 195.253,23				€ 195.253,23
IMA compensativa 2022 (istituto soggetto a valutazione)				€ 34.569,44	€ 34.569,44
IMA compensativa 2023 (istituto soggetto a valutazione)				€ 25.000,00	€ 25.000,00
PEO	€ 250.000,00				€ 250.000,00
Indennità condizioni lavoro/servizi particolari	€ 88.577,30		€ 5.686,38	€ 11.736,32	€ 106.000,00
Performance Individuale	€ 623.506,45	€ 11.807,17	€ 5.686,38		€ 641.000,00
di cui: Premio di Produttività	€ 338.506,45	€ 11.807,17	€ 5.686,38		€ 356.000,00
di cui: risultato cat. B, C e D (1/3 della fascia)	€ 285.000,00				€ 285.000,00
Performance Organizzativa		€ 9.666,83	€ 7.581,84	€ 82.751,33	€ 100.000,00
Performance di Struttura				€ 46.565,79	€ 46.565,79
Totale destinazioni risorse	€ 1.697.336,98	€ 21.474,00	€ 18.954,60	€ 200.622,88	€ 1.938.388,46

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 2023 dette risorse ammontano complessivamente a: € 18.954,60 (compresi gli oneri a carico dell'ente), determinate come indicato nei paragrafi precedenti di cui:



- € 685,64 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente) retribuzioni individuali di anzianità R.I.A. del personale cessato nell'anno 2022 calcolate in ragione d'anno con riferimento al risparmio conseguito tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2022 - art. 63 comma 3 lettera d) CCNL – 2016-2018;
- € 18.268,96 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente) differenziali di categoria del personale cessato nel corso dell'anno 2022 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: € 7.581,84 (compresi gli oneri a carico dell'ente), **pari al 40%**;
 - comma 2, lett. b) - premi correlati alla performance individuale: € 5.686,38 (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: € 5.686,38 (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 2023, 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. C-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 e di Struttura - 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 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2022 e valore limite 2016

A - Fondo risorse decentrate B-C-D	2023	2022	diff 2023/2022
TOTALE risorse Fondo sottoposte al limite 2016	2.779.074,06 €	2.779.074,06 €	0,00 €
B - Fondo risorse decentrate EP	2023	2022	diff 2023/2022
TOTALE risorse Fondo EP sottoposte al limite 2016	884.282,79 €	884.282,79 €	0,00 €
	2023	2022	diff 2023/2022
TOTALE A + B risorse Fondo sottoposte al limite 2016	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 dell'importo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo, certificato per l'anno 2023 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 2023 e confronto con il corrispondente Fondo per l'anno 2022

Descrizione	2023	2022	2023 vs 2022
	Importo con oneri	Importo con oneri	Differenza
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	€ 106.000,00	€ 108.000,00	-€ 2.000,00
<i>di cui per: Indennità di turno</i>	€ 55.000,00	€ 60.000,00	-€ 5.000,00
<i>di cui per: Laboratorio</i>	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ -
<i>di cui per: Attività di orientamento</i>	€ 2.000,00	€ 3.000,00	-€ 1.000,00
<i>di cui per: Pronto intervento tecnico e informatico</i>	€ 7.000,00	€ 9.000,00	-€ 2.000,00
<i>di cui per: Indennità autisti</i>	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ -
<i>di cui per: Commissioni elettorali e commissioni vigilanza</i>	€ 23.000,00	€ 17.000,00	€ 6.000,00
Performance Individuale	€ 641.000,00	€ 592.463,79	€ 48.536,21
<i>di cui per Premio di Produttività - personale cat. B, C e D no resp.</i>	€ 356.000,00	€ 331.891,04	€ 24.108,96
<i>di cui per Retribuzione di Risultato cat. D (max 1/3 dell'indennità di responsabilità)</i>	€ 285.000,00	€ 260.572,75	€ 24.427,25
Performance Organizzativa	€ 100.000,00	€ 129.000,00	-€ 29.000,00
Performance di Struttura	€ 46.565,79	€ -	€ 46.565,79
IMA (Indennità Mensilizzata Accessoria)	€ 195.253,23	€ 337.886,45	-€ 142.633,22
IMA Compensativa 2023	€ 25.000,00	€ -	€ 25.000,00
IMA Compensativa 2022	€ 34.569,44	€ 57.000,00	-€ 22.430,56
PEO (contrattate nel CCI 2022-2024)	€ 250.000,00	€ 397.716,82	-€ 147.716,82
PEO (destinazione vincolata)	€ -	€ 23.444,52	-€ 23.444,52
TOTALE DESTINAZIONI DEL FONDO REGOLATE DAL CCI	1.398.388,46 €	€ 1.645.511,58	-€ 247.123,12
Totale destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -	€ -
Totale destinazione poste del fondo	€ 1.938.388,46	€ 2.185.511,58	-€ 247.123,12

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 degli Studi 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 n. 2 del 27.02.2023, ha accertato per l'anno 2023 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 programmatica della gestione

Il Contratto collettivo integrativo anni 2022-2024 – Ipotesi anno 2023 prevede la ripartizione di un Fondo pari a complessivi € 1.938.388,46 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 2022 sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo B, C e D complessivi € 2.027.535,70 (comprensivi degli oneri c\Ente su un totale pari a € 2.185.511,58.

Le cifre non corrisposte risultano nello specifico pari a € 157.975,88.

L'importo complessivo risulta così suddiviso;

- € 152.474,45 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo portato ad incremento del fondo 2023 ai sensi dell'art. 64 comma 6 del CCNL 2016-2018 del 19.4.2018.
- € 5.454,98 (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.
- € 46,45 (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.

B) Fondo risorse decentrate EP

Per quanto di competenza dell'anno 2022, sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo complessivi € 633.110,68 comprensivi degli oneri c\Ente su un totale certificato pari a € 833.215,33. L'importo non corrisposto risulta pertanto pari a € 200.104,65.

L'importo complessivo risulta così suddiviso;

- € 197.965,22 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo portato ad incremento del fondo 2023 ai sensi dell'art. 66 comma 4 del CCNL 2016-2018 del 19.4.2018;
- € 1.796,06 (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.
- € 343,37 (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.

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 2023 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 2023.

IL DIRETTORE GENERALE
Federico Gallo