



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

**Relazione illustrativa dell'ipotesi di contratto integrativo per il personale dipendente
contrattualizzato dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia**

Sottoscritto in data 17.03.2022

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo del 17.03.2022
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica Delegato del Rettore (Prof. Gianluca Marchi) - Direttore generale (Dott. Stefano Ronchetti) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: SNALS/CONFASAL, FLC CGIL, CISL-Scuola, Fed. UIL-Scuola R.U.A , RSU Firmatarie dell'ipotesi di accordo: SNALS/CONFASAL, FLC CGIL, CISL-Scuola, Fed. UIL-Scuola R.U.A , RSU
Soggetti destinatari	personale tecnico amministrativo dell'Università inquadrato nelle categorie B, C, D, personale interinale, collaboratori ed esperti linguistici ed EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di ripartizione delle risorse decentrate di cui agli articoli 63 e 65 del CCNL tra gli istituti contrattuali disciplinati nell'ambito degli articoli 64 e 66 del CCNL Istruzione e Ricerca - triennio 2016-2018e le modalità di attribuzione delle indennità a questi connesse

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propeudeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	<p>Con note del 23.2.2022 prot.n.56461 e del 24.2.2022 prot. n. 58365è stata sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti, per la prescritta certificazione, la costituzione dei fondi ai sensi degli artt. 63 e 65 CCNL - anno 2022</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione del trattamento accessorio	<p>E' stato approvato il <i>Piano triennale della Performance 2021/23</i> previsto dell'art. 10, comma 8, lettera b) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33, con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 8.11.2021. Il Piano 2021/2023 è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance – Piano della Performance</p>
		<p>E' stato approvato il <i>Piano triennale della trasparenza e di prevenzione della corruzione 2021/23</i>, previsto dall'art.11- comma 2 del Dec. Leg.vo 150/2009, deliberato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 19.3.2021. Il Piano 2021/2023 è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, Disposizioni Generali, sotto-sezione Altri contenuti</p>
		<p>Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013 così come modificato dal D.lgs. 97/2016. I dati sono accessibili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ateneo</p>
		<p>La Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 24 settembre 2021 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 4 ottobre 2021</p>

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il CCIL per l'anno 2022 decorre dal 1 gennaio 2022, salvo per le parti ove è previsto diversamente, e conserva la sua efficacia giuridica fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo l'efficacia economica fino al 31.12.2022.

L'Amministrazione ai sensi dell'art. 40, comma 1-bis e dell'art. 45 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 42 comma 3 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri per la ripartizione delle risorse dei Fondi per il trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP e collaboratori ed Esperti Linguistici. L'ipotesi di CCIL per l'anno 2022, dopo diverse sedute di trattativa e nel rispetto il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile, è stata siglata dalla delegazione di Parte pubblica e da quella di Parte sindacale (CISL Scuola/FSUR, Federazione UIL Scuola Rua, FLC-CGIL, SNALS-CONFSAL e da alcuni componenti RSU) in data 17.03.2022. Nel sottoscrivere l'ipotesi di Accordo, le Parti hanno dovuto tener conto, da un lato, dei vincoli previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e, dall'altro, delle disposizioni del D.lgs. 150/2009, dei limiti imposti dall'art. 1, commi 189 e 191 della Legge 266/2005 (Finanziaria per l'anno 2006) così come modificata dalla Legge 133/2008, di quelli imposti dal D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 come modificato dall'art. 1 comma 456 della Legge n. 147/2013, e, in ultimo, da quelli previsti dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017. Con riferimento alle risorse finanziarie, infatti, l'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 stabilisce che “[...] *al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale [...] non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.*” In particolare, l'ipotesi di CCIL per l'anno 2022 è stata siglata sulla base della costituzione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP (elevate professionalità), il cui ammontare di risorse aventi carattere di certezza e stabilità, riguardanti il presente accordo, è pari rispettivamente ad euro **933.760,19** al netto degli oneri carico ente, al lordo dipendente ed a **euro 358.313,19** al netto degli oneri a carico ente ed al lordo dipendente. Le risorse di natura variabile netto oneri a carico dell'ateneo e lordo dipendente, oggetto del presente accordo, ammontano rispettivamente ad **euro 17.740,92** ed **euro 150.503,84**. A queste risorse si aggiungono le risorse variabili per il personale di categoria B, C e D pari ad euro **euro 375.282,59** da assegnare al fondo comune di Ateneo - ai sensi dell'art. 3 lett. d) del regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi, che vengono disciplinate da apposito specifico accordo integrativo (non sono comprese nel presente accordo).

Tali risorse sono state certificate dal Collegio dei revisori dei conti in data 24.2.2022 con verbale n. 7.

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

Il Capo 1 disciplina la ripartizione delle risorse del trattamento accessorio tra i vari istituti incentivanti previsti dal CCNL 19.04.2018, e la tempistica delle liquidazioni degli istituti del trattamento accessorio per l'anno 2022.

Al Capo 2 sono disciplinati i criteri generali di distribuzione delle risorse per il lavoro straordinario.

Al Capo 3 vengono disciplinati i criteri di distribuzione delle risorse destinate all'istituto del front office in quanto la regolamentazione degli altri istituti del disagio e rischio, di cui all'art.64 – comma 2 lett. c) CCNL 19.4.2018, sono disciplinati dal precedente accordo del 15.7.2021.

Al Capo 4 sono individuati i criteri di ripartizione delle risorse stanziare per le progressioni economiche orizzontali decorrenti dall'1.1.2022.

Il contratto integrativo in argomento, unitamente alla presente relazione illustrativa, con nota direttoriale del , prot.n. , è stato trasmesso ai componenti del Collegio dei Revisori dei Conti affinché, in ottemperanza all'art.7- comma 8 del CCNL 19.04.2018, al comma 196 dell'art.1 della Legge 23 dicembre 2005, n.266 ed all'art.55 del Dec. Leg.vo n.15//2009, provveda a certificarlo (di certificazione ufficiale).

Alcuni istituti disciplinati nell'accordo in argomento (disagio e rischio e indennità di responsabilità, parte fissa) verranno erogati entro i mesi di novembre/dicembre dell'anno 2022.

I restanti pagamenti saranno effettuati, ove possibile, entro il periodo estivo 2023.

La trattativa si è svolta tenendo conto delle seguenti norme e disposizioni contrattuali che costituiscono il presupposto per le disposizioni contenute nel suddetto accordo:

- l'art.42- comma 3- del CCNL 19.04.2018 che stabilisce: *“Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art.63 tra le diverse modalità di utilizzo;*

- art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266, (Legge finanziaria 2006) che ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2006, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non possa essere superiore a quello previsto per l'anno 2004, negli importi certificati dai competenti Organi di Controllo e che detti importi possono essere incrementati degli importi fissi dei previsti dai CC.CC.NN.L. che non risultino confluiti nei fondi dell'anno 2004;

- l'art.67 – comma 5 –della Legge n.133/2008 che prevede: *“(…) A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle (...) università, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali, non può eccedere quello previsto per l'anno*

2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'art.48 , comma 6 del Dec. Leg.vo 30 marzo 2001 n.165 e, ove previsto, all'art.39 , comma 3- ter della Legge 27 dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni ridotto del 10 per cento”;

- Il Dec. Leg.vo n. 75/2017 che all'art.23 – comma 2 - dispone che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non puo' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”;

Il fondo del trattamento accessorio dell'anno 2022 è stato costituito secondo quanto previsto dall'art.63 del CCNL 19.04.2018, dall'art.1 – commi 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196 – della Legge 23.12.2005, n.266, (Legge finanziaria 2006), dall'art. 67 – comma 5 – della Legge 133/2008, dall'art. 23 – comma 2 del Dec. Leg.vo 75/2017 ed è stato certificato dal Collegio dei revisori dei conti in data **24.2.2022 (verbale n.7).**

Il fondo complessivo è stato determinato nel seguente modo:

Fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D		Fondo ep	
	Euro		Euro
1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
Risorse stabili fondo 2021 certificato organo di controllo (art. 63, c. 1, CCNL 16-18) lordo peo	1.599.589,59	(art. 65, c.1 , CCNL 16-18)	363.024,54
peo fuori bilancio 2021	638.817,36		2.417,47
1.1a Risorse stabili fondo 2021 certificato organo di controllo (art. 63, c. 1, CCNL 16-18) netto peo	960.772,23	(art. 65, c.1 , CCNL 16-18)	360.607,07
1.1b Incrementi	70.867,42		3.187,60
Ria personale cessato B-C-D misura intera (art. 63, c.2, lett. a, CCNL 16-18) anno 2021	1.121,12	(art. 65, c.2,lett a , CCNL 16-18)	491,14
Differenziale cessati B-C-D misura intera (art. 63, c.2, lett. e CCNL 16-18) anno 2021	69.746,30	(art. 65, c.2,lett d , CCNL 16-18)	2.696,46
1.1c Totale risorse fisse netto peo aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a+1.1b)	1.031.639,65		363.794,67
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali (art. 88, c. 4 , Ccnl 06-09) Anno2021	97.879,46	(art. 88, c. 4 , Ccnl 06-09)	3.690,68
1.1d Totale fondo al netto delle peo 2021	933.760,19		360.103,99
1.1e Totale costo effettivo peo fuori bilancio alla data dell 1 1 2022	666.950,53		3.411,69
Totale fondo all 1 1 2022 lordo peo (1.1d+1.1e)	1.600.710,72		363.515,68
Totale fondo lordo peo anno 1016 quale limite per confronto con fondo anno 2022	1.600.889,25		361.724,88
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017)	0,00		-1.790,80
Totale fondo lordo peo al netto delle decurtazioni per limite anno 2016	1.600.710,72		361.724,88
1.1.f Totale fondo risorse stabili netto peo	933.760,19		358.313,19
1.2 Risorse variabili			
1.2a Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all' art. 23, comma 2, D. Lgs 75/2017	392.844,98		150.503,84
Differenziale cessati B-C-D mensilità residue (art. 63, c. 3, lett. d, CCNL 16-18)	17.562,39	(art. 65, c. 3, lett. d, CCNL 16-18)	65.091,84
Somme non utilizzate anno precedente (art. 64, c. 6, CCNL 16-18)			85.412,00
Quota riservata al fondo per attività conto terzi e attività assimilate (art. 4 comma 2 lettera q) CCNL 2006-2009) (al netto oneri a carico dell'Ateneo)	375.282,59		
1.2b Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs 75/2017	880,12		40,93
RIA personale cessato B-C-D mensilità residue (art. 63, c. 3, lett. d, CCNL 16-18)	880,12	(art. 65, c. 3, lett. d, CCNL 16-18)	40,93
1.3 Decurtazioni del Fondo			
1.3a Totale decurtazioni già certificate	377.334,00		1.902,00
Decurtazione per limite art.1, c. 189, L. 266/2005 (2004-10%)	192.246		
Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, Legge 147/2013	185.088		1.902
1.3b Totale decurtazioni sul fondo di parte variabile da applicare 2022	701,59		40,93
Decurtazione RIA cessati variabili che superano i limiti fondo anno 2016	701,59		40,93
1.4 Risorse Fondo sottoposto a certificazione			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1f)	933.760,19		358.313,19
1.4b Totale risorse variabili (1.2a+1.2b)	393.725,10		150.544,77
1.4c Totale nuove decurtazioni del fondo (1.3b)	701,59		40,93
1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a+1.4b-1.4c)	1.326.783,70		508.817,03
1.5 oneri a carico dell'ateneo	433.858,27		166.383,17
POSTE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEI FONDI			
1a Progressioni orizzontali personale B-C-D a carico bilancio	666.950,53		
1b Progressioni orizzontali personale EP a carico bilancio	3.411,69		
1c Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno dei Fondi (1a+1b)	670.362,22		

Ma come già ribadito, le risorse oggetto di questo accordo sono le seguenti:

- 1) Per il personale di categoria B, C e D e collaboratori ed esperti linguistici, **risorse aventi carattere di certezza e stabilità netto oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo dipendente pari ad euro 933.760,19 ; risorse di natura variabile euro 17.740,92**
- 2) Per il personale di categoria EP **risorse aventi carattere di certezza e stabilità netto oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo dipendente pari ad euro 358.313,19; risorse di natura variabile euro 150.503,84**

Si illustra brevemente il contenuto di ciascun Capo dell'accordo:

Al Capo 1, come già sopra evidenziato, è stato disciplinato quanto segue:

- a) Sono stati definiti i criteri di ripartizione, per l'anno 2022 del fondo del trattamento accessorio che è stato suddiviso nel seguente modo:

QUADRO DI SINTESI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2022
(Risorse aventi carattere di certezza e stabilità)

TABELLA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO - Anno 2022		
ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2022 (al netto oneri)	%
Ind. Posizione e di risultato – categoria EP	€ 353.859,24	98,76%
progressioni economiche orizzontali EP	€ 4.453,95	1,24%
Totale fondo ep	€ 358.313,19	
Trattamento accessorio mensile ex art. 88 comma 3 CCNL 16.10.2008	€ 70.000,00	7,50%
TRATTAMENTO ACCESSORIO CEL	€ 20.000,00	2,14%
totale disagio e rischio (art. 88 - comma 2 lett. c del CCNL 16.10.2008)	€ 95.000,00	10,17%
Straordinario	€ 29.000,00	3,11%
Fondo di riserva per sfioramento IMA	€ 30.000,00	3,21%
Indennità di responsabilità – categoria D - Art.91- comma 3	€ 337.749,04	36,17%
Indennità di responsabilità – categoriae B C D - Art.91- comma 1	€ 165.672,00	17,74%
pregressioni economiche orizzontali RCD	€ 92.551,69	9,91%
costo passaggi da B1 a B2	€ 1.866,08	0,20%
Risorse contrattabili per performance individuale o altri istituti (risorse stabili)	€ 91.921,38	9,84%
TOTALE fondi STANZIATI NELL'ANNO 2022 trattamento accessorio meno peo 2017 2019 e 2021 (risorse stabili)	€ 1.292.073,38	100,00%
	Totale fondo comune anno 2022	

1) Risorse da destinare agli istituti per il personale di categoria B, C e D e collaboratori ed esperti linguistici.

Le risorse complessive *aventi carattere di certezza e stabilità* del fondo risorse decentrate del personale di categoria B, C e D dell'anno 2022, pari ad euro **933.760,19**, vengono utilizzate nel modo seguente:

(importi al lordo degli oneri dipendente ed **al netto degli oneri** a carico del datore di lavoro)

- **A) Di tali risorse euro 29.000** corrispondente alla percentuale del **3,11%** dell'importo complessivo del fondo risorse decentrate dell'anno 2022, verranno utilizzate secondo i criteri indicati al **Capo 2** del presente contratto integrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. K, del CCNL 16.10.2008.

Al riguardo si precisa che il fondo dello straordinario verrà distribuito tra le strutture di Ateneo mediante la costituzione di tre fondi: un Fondo per esigenze particolare di interesse generale per l'Ateneo, gestito dal Direttore Generale, un fondo per l'Amministrazione Centrale, gestito dal Direttore Generale, un terzo per le strutture decentrate, gestito dal Direttore Generale e dal Presidente della Conferenza dei Direttori di Dipartimento.

Il numero di ore massimo di ore di lavoro straordinario da assegnare e ripartire tra detti tre fondi viene determinato dividendo l'importo del fondo complessivo con il costo di un'ora di straordinario per la categoria contrattuale D in quanto in media tale categoria usufruisce maggiormente del lavoro straordinario.

Il numero massimo di ore di lavoro straordinario così calcolato, tenuto conto che il costo medio ponderato è pari ad **euro 16,52**, è pari a **1.755**.

Dette complessive **1.755** ore, tenuto conto dei criteri sopraindicati, vengono ripartite tra i predetti fondi come segue:

TOTALE ORE DISPONIBILI anno 2022		1.755
Fondi per esigenze particolari di interesse generale per l'Ateneo		250
Totale dipendenti esclusi portieri e dirigenti, n.24 EP, CEL	N. unità di personale in servizio a tempo ind.	Totale ore liquidabili escluse quelle imputate ai fondi particolari
	583	1.505
Amministrazione Centrale (alla data del 1.1.2022)	199	523
Strutture Decentrate (alla data del 1.1.2022)	373	982

L'assegnazione delle ore di straordinario, riguardanti i fondi dell'amministrazione centrale e quello per le Strutture decentrate, verrà effettuata, esaminando le richieste che perverranno dando la priorità alle seguenti motivazioni:

- scadenze o adempimenti improcrastinabili, anche conseguenti ad attività connesse alla didattica od alla ricerca;
- traslochi particolarmente gravosi;
- ispezioni che comportano la presenza in servizio del personale interessato;
- necessità di permanenza in servizio di singole unità di personale nei casi eccezionali in cui si verifichi una percentuale elevata di assenze dal servizio nel medesimo periodo o di cessazioni, tali da comportare gravi inadempimenti o disservizi nel funzionamento della struttura;
- altre esigenze di interesse generale connesse agli obiettivi ed indirizzi strategici dell'Ateneo.

Le parti negoziali hanno confermato il criterio introdotto dall'anno 2015: i Direttori e Responsabili di struttura, prima di procedere all'inoltro delle proposte e richieste di liquidazione di ore di lavoro straordinario al Direttore Generale procederanno ad informare tutto il personale della propria struttura (tramite mail) contestualmente all'Ufficio Relazioni Sindacali. Inoltre essi dovranno darne comunicazione in occasione della prima seduta utile del Consiglio di Dipartimento.

Tutto ciò per garantire trasparenza e capillare informazione delle scelte effettuate e per responsabilizzare tutti gli operatori e le lealtà lavorative indirizzandole ad un utilizzo attento ed oculato di tale istituto.

- **B) Euro 20.000** sono destinate per corrispondere, in base ai criteri individuati nell'apposito contratto integrativo sottoscritto in data 22.12.2017, i compensi riguardanti il trattamento accessorio degli esperti e collaboratori linguistici di Ateneo, per una percentuale massima del **2,14%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022.

In tale accordo del 22.12.2017 è previsto quanto segue:

Nella Sezione I lett A) vengono disciplinati i criteri di attribuzione delle risorse del trattamento accessorio spettanti annualmente ai collaboratori ed esperti linguistici in relazione a valutazioni attinenti alla performance, miglioramento dei servizi e produttività, al disagio lavorativo ed all'esperienza acquisita.

I criteri di distribuzione del trattamento accessorio stanziato annualmente sono i seguenti:

- a. *Trattamento accessorio per remunerare il disagio connesso alla prestazione del servizio su più strutture dipartimentali.***
 - a) Due o più dipartimenti euro 160 (importo forfetario lordo annuo);
 - b) Sia presso la sede di Modena che presso quella di Reggio Emilia euro 220 (importo forfetario lordo annuo).

b. Trattamento accessorio per esperienza acquisita

Per arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa maturata nel profilo di CEL o di lettore o in mansioni professionalmente equivalenti o superiori è assegnato un compenso lordo in relazione all'anzianità maturata entro l'anno accademico di riferimento come segue

Anni 3 – 150

Anni 6 - 300

Anni 10 - 480

Anni 16 - 640

Anni 20 – 750

c. Trattamento accessorio per valutazione della performance e miglioramento dei servizi e incremento della produttività.

Le eventuali economie derivanti dall'applicazione dei punti a) e b) verranno distribuite, fino all'utilizzo completo dell'importo totale, attribuendo a fine anno accademico a ciascun dipendente quote diversificate, fino ad un massimo di tre (una per ciascuna voce) , tenuto conto dei seguenti fattori di miglioramento/produttività dell'attività svolta:

- a) internazionalizzazione (es. corsi ai docenti, corsi per studenti Erasmus, corsi di preparazione alle certificazioni internazionali)
- b) specializzazione professionale (es. gruppi di dottorato di livello C1-C2, competenze di lingua settoriale)
- c) Innovazione didattica (tecnologica e programmatica)

Per il riconoscimento delle quote spettanti per ciascuna voce sopraindicata si seguono i principi e le procedure previsti dai Contratti e Regolamenti di Ateneo per l'attribuzione degli incentivi legati alla valutazione della produttività/performance (valutazione annuale da parte del Direttore del CLA).

La determinazione del premio performance per CEL di cui al presente punto risulterà dall'ammontare delle economie rapportate al numero di quote spettanti in base alla valutazione produttività/performance globalmente conseguita.

Nella Sezione II vengono definite le modalità di trattenuta sul punto a) soprariportato in caso di assenza per malattia per i primi dieci giorni (che costituiscono economie di bilancio)

- **Euro 95.000** per corrispondere i compensi del disagio e rischio, di cui all'art.64 – comma 2 lett. c) del CCNL 19.4.2018, nel rispetto di quanto previsto al Capo 3 dell'accordo sottoscritto in data 15.07.2021, così come modificato nella parte disciplinante l'indennità di front office al Capo3 del presente accordo, per una percentuale fino al 10,17% della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022.

La disciplina del front office viene modificata come segue:

3) Indennità di front office

L'indennità in argomento viene riconosciuta al personale che risulta impegnato nell'attività di ricevimento, informazione, orientamento ed assistenza agli studenti, mediante ore di lavoro in front office, in giornate stabilite ufficialmente (mediante pubblicazione sul sito web), con le seguenti modalità:

al personale che svolge la propria attività nell'Ufficio Esami di Stato Dottorati e Master, Ufficio Orientamento, diritto allo studio, Placement, benefici e 150 ore, Ufficio Mobilità Studentesca, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Ufficio Relazioni Internazionali verrà corrisposta, per i giorni di effettivo servizio (anche in modalità da remoto) in corrispondenza delle giornate di lavoro in front office, una indennità giornaliera pari ad euro 2,5;

- al personale che svolge la propria attività nelle Segreterie Studenti, tenuto conto del maggior disagio connesso all'entità dell'affluenza studentesca più elevata, verrà corrisposta, per i giorni di effettivo servizio (anche in modalità da remoto) in corrispondenza delle giornate di lavoro in front office, una indennità giornaliera pari ad euro 4.

Nel computo della durata del front office si tiene conto dell'orario di apertura al pubblico dello sportello e dell'orario di ricevimento telefonico e di appuntamenti da remoto on line.

L'indennità è erogata annualmente ed è cumulabile con altre voci del trattamento accessorio.

L'individuazione degli aventi diritto avviene su indicazione del Responsabile del Servizio che può modificare gli aventi diritto in relazione alle mansioni effettivamente svolte dal personale.

L'accordo del 15.07.2021 prevede la disciplina dell'assegnazione delle seguenti indennità :

1) per il personale tecnico-amministrativo componente dei seggi elettorali e della Commissione Elettorale Centrale, in occasione delle elezioni degli Organi di Ateneo di cui al Titolo II dello Statuto (Senato Accademico, Consulta del Personale Tecnico-amministrativo, Rappresentanze studentesche negli organi universitari, CUG), del Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari e del Consiglio Universitario Nazionale:

2) Indennità di cura e governo degli animali:

4) Indennità di servizio e turno:

4a) Indennità di servizio notturno e di turno notturno

4b) Indennità di servizio festivo e di turno festivo nella misura di Euro 31 a giornata.

4c) Indennità di servizio di turno pomeridiano

5) Indennità per chiamate di emergenza

6) Indennità da corrispondere agli addetti locali per la prevenzione e ai Referenti locali per le attività di pertinenza del Servizio Tecnico.

7) Indennità di disagio lavorativo, in ottemperanza al DPR n.146/1975, per utilizzo nei laboratori di agenti fisici, chimici e biologici intrinsecamente pericolosi

- **C) euro 503.421,04** netto oneri a carico ente e lordo dipendente **da destinare all'indennità di responsabilità**, di cui all'art. art.64- commi 1 e 2 lett. d) del 16.4.2018.

L'articolo 64 comma 1 CCNL comparto Istruzione e ricerca 2016-2018 prevede che: "*le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse decentrate al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente e alla indennità di cui al comma 5*".

Pertanto il predetto importo è stato suddiviso come segue:

- a) Euro **337.749,04** quale **fondo non contrattabile ai sensi dell'art.64 comma 1 del CCNL 19.4.2018** da destinare all'indennità di responsabilità del personale di categoria D (ex art.91 – comma 3 del CCNL 16.10.2008), pari alla percentuale massima del **36,17%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022.
- b) Euro **165.672,00** quale fondo da destinare all'indennità di responsabilità di cui all'art.91 comma 1 del CCNL 16.10.2008 pari ad una percentuale massima del **17,74%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022.

Tali importi non sono modificati rispetto allo scorso anno e tengono conto del processo di individuazione delle posizioni strategiche di responsabilità, regolamentate da apposito regolamento e dai criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione del 23.12.2013, così come deliberate dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 12.2.2021 e del 24.12.2021.

Tale indennità annua, lorda e revocabile viene corrisposta annualmente, per le posizioni strategiche di responsabilità rientranti nell'art.91 – commi 1 , 2 e 3 (parte fissa).

La parte variabile di 1/3 di cui all'art. 91, comma 3, viene erogato a seguito di una procedura valutativa prevista per tali tipologie di incarico, per i quali viene valutata l'attività svolta connessa all'incarico, mediante l'attribuzione di punteggi volti a rilevare l'efficienza, l'efficacia e produttività raggiunti, sulla base dei criteri individuati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. Anche in questo ambito viene rispettato un principio di differenziazione attribuendo quattro fasce di valutazione riguardanti il personale predetto ed un limite massimo di unità di personale da collocare annualmente nella fascia di merito più alta. Tale limite percentuale è stato fissato al 70 %. Ad ogni fascia valutativa corrisponde una diversa percentuale di risultato spettante come segue:

da 81 a 90 punti (con Attività innovative /di ampio miglioramento/di mantenimento a fronte della riduzione delle risorse dedicate) = **100% - importo max attribuibile**

da 78 a 90 punti = **89,9% dell'importo max attribuibile**

da 63 a 77 punti = **75% dell'importo max attribuibile**

da 45 a 62 punti = **35% dell'importo max attribuibile**

inferiore a

45 punti = **Valutazione potenzialmente non positiva al fine della corresponsione dell'indennità di risultato**

- **D) euro 70.000 al fine di corrispondere l'indennità accessoria mensile**, con le modalità indicate al Capo

1 – art. 3 – del contratto integrativo del 25.7.2012, vengono utilizzate risorse stabili non contrattabili (ai sensi dell'art. 64 – comma 1 del CCNL 19.4.2018) (pari alla percentuale del 7,50% della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022. Eventuali sforamenti del fondo verranno coperti con economie risultanti dal fondo di riserva sotto indicato.

Detti importi, per un motivo di economicità, non vengono corrisposti al personale che a decorrere dalla data dell'1.1.2010 hanno usufruito di una progressione economica orizzontale. Alla luce però delle nuove assunzioni che sono previste nel piano programmatico è risultato opportuno prevedere un fondo di riserva che possa far fronte ad eventuali sforamenti del fondo senza comportare una riduzione di tale indennità al personale avente diritto.

L'importo spettante è liquidato mensilmente per un importo netto oneri a carico ente e lordo dipendente pari ad euro35.

- **E) euro 92.551,69 netto oneri a carico ente e lordo dipendente (pari a 94.417,77 meno 1.866,08 euro per il costo relativo a passaggi da B1 a B2 nel corso dell'anno 2022)** al fine di

attivare le procedure per le progressioni economiche orizzontali nel corso dell'anno 2022 per il personale di categoria B, C e D (applicando i criteri dell'apposito regolamento), (ai sensi dell'art. 63 – comma 2 lett. f) del CCNL 19.4.2018), come percentuale massima (quali residui di risorse stabili accertate nel corso dell'anno 2019/2020 e per ulteriori risorse rilevate nell'anno 2021 per economie annuali dei cessati e risparmi dei cessati quali residui per l'anno 2019/2020 ed ulteriori risorse accertate per l'anno 2021), da decurtare in modo permanente dal fondo delle risorse stabili.

La progressione economica in argomento avrà decorrenza 1.1.2022 (qualora le graduatorie vengano pubblicate nel medesimo anno di riferimento).

Le parti hanno disposto che le economie che si realizzeranno una volta terminate le procedure selettive, o qualora non fosse possibile chiudere le graduatorie entro il 31.12.2022, andranno ad incrementare il fondo di riserva dell'anno 2022.

Tali procedure sono selettive, secondo quanto previsto dall'articolo 23 del d.lgs. n. 150/2009 e dal CCNL, in quanto il numero degli aventi diritto è pari a n.402 unità di personale mentre le risorse possono coprire un numero stimato di progressioni pari a n.85 per una percentuale del 21%.

Verranno elaborate graduatorie diversificate per ogni categoria contrattuale ed i vincitori verranno individuati sulla base delle risorse stanziare per ciascuna categoria e dei criteri elaborati nell'apposito regolamento. I passaggi a posizione economica immediatamente superiore nell'ambito della categoria di inquadramento avverranno pertanto attraverso meccanismi selettivi e saranno destinati a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La partecipazione alle procedure selettive è riservata al personale tecnico amministrativo che abbia maturato almeno due anni di servizio effettivo, nella posizione economica immediatamente inferiore; a tal fine farà fede la valutazione dell'anzianità di servizio riconosciuta dall'Amministrazione universitaria ai sensi dell'articolo 62 del CCNL.

La selezione viene effettuata nel rispetto delle disposizioni di contratto e di legge, valorizzando, in particolare, la qualità delle prestazioni individuali.

- F) euro 91.921,38 netto oneri ente e lordo dipendente da destinare alla **performance individuale** al fine di integrare le somme corrisposte a titolo di premio individuale (mediante le risorse del fondo comune di ateneo) al personale che ha conseguito una valutazione positiva nel corso dell'anno 2022, pari alla percentuale del 9,84% della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate (art.63 CCNL) dell'anno 2022 più le economie che si realizzeranno nella parte stabile del fondo come indicato nel fondo di riserva sotto riportato.

Tali risorse verranno ripartite tra tutto il personale tecnico-amministrativo sulla base degli esiti del processo di valutazione (applicando il criterio della differenziazione di cui all'art.20 del CCNL 19.4.2018). Il personale infatti verrà suddiviso in tre fasce di livello alto medio e basso. In fascia alta non potrà accedere più del 60% del personale ed in fascia bassa accederà obbligatoriamente chi ha svolto un periodo effettivo di lavoro inferiore ai 4 mesi. Coloro che si posizionano in fascia bassa otterranno 1,7 quote del fondo complessivo, in media 2,2 quote in alta 3 quote. Pertanto tali risorse verranno ripartite sulla base degli esiti valutativi della performance. Il personale collocato in fascia alta percepirà una maggiorazione del compenso medio pro capite del 30 %.

- G) euro 30.000 di risorse stabili (pari alla percentuale **del 3,21%** della somma complessiva disponibile del fondo risorse decentrate) più quelle eventualmente non utilizzate dei vari istituti sopraindicati, da istituire **quale Fondo di riserva** per poter far fronte alla eventuale necessità di integrare i finanziamenti dell'indennità accessoria mensile, in via prioritaria, e del disagio e rischio.

In via residuale e, solo qualora vi sia il parere favorevole delle parti negoziali, tale fondo potrà essere utilizzato anche per far fronte ad eventuali sforamenti, rilevati a consuntivo, dei restanti istituti del trattamento accessorio (indennità di responsabilità e straordinario).

Le risorse non utilizzate in questo istituto verranno distribuite in modo proporzionale rispetto a quanto percepito da ciascun dipendente a titolo di premio individuale per la performance/produttività come sopraindicato.

- **H) Risorse variabili: euro 17.740,92** le risorse rilevate quali ratei di economie dei cessati dell'anno 2021 verranno utilizzate al fine di integrare le somme corrisposte a titolo di performance **organizzativa generale di Ateneo**, da ripartire in modo proporzionale al personale che ha conseguito un premio di performance organizzativa generale di Ateneo nel corso dell'anno 2022 (nell'ambito di quanto concordato nell'accordo di ripartizione del fondo comune di ateneo).

- Le risorse variabili individuate come di seguito specificato:

Risorse variabili (trattam accessorio e fondo comune) performance organizzativa categ B C D	€ 17.740,92
--	--------------------

Al riguardo si precisa che tali risorse aggiunte alle risorse variabili inserite nell'accordo del fondo comune di ateneo destinate alla **performance organizzativa** ammontano ad euro 119.765,96 (vedi punti 1) 2) e 3) della tabella di ripartizione dei fondi allegata al presente verbale) che costituiscono la percentuale del 31,88% del totale delle risorse variabili (date da euro 17.740,92 più euro 357.982,59 del fondo comune di ateneo per un totale di euro 375.723,51).

Pertanto è stata soddisfatta la disposizione dell'art.64 del CCNL 19.4.2018 che dispone di assegnare alla performance organizzativa almeno il 30% delle risorse variabili del fondo di cui all'art.63 – comma 3 del CCNL 16.4.2018.

- 2) **Personale di categoria EP risorse aventi carattere di certezza e stabilità netto oneri a carico del datore di lavoro ed al lordo dipendente pari ad euro 358.313,19; risorse di natura variabile euro 150.503,84**

Le risorse per il personale di categoria EP ammontano ad **euro 358.313,19** da assegnare per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato, pari ad **euro 353.859,24** ed **euro 4.453,95** da destinare alle progressioni economiche orizzontali decorrenti dall' 1 1 2022.

In conformità a quanto previsto dal vigente CCNL, la retribuzione di posizione è attribuita al personale di categoria EP, per tredici mensilità, in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali, ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali, o con alta qualificazione e specializzazione.

L'importo della retribuzione di posizione collegata a ciascun incarico è stabilito, secondo l'articolazione in fasce richiesta dal CCNL, e regolamentato da appositi criteri approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.12.2017.

La graduazione degli incarichi avviene con cadenza biennale, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, l'ultima delle quali è stata deliberata in data 26.6.2020.

La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare l'attività svolta da ciascun dipendente di categoria EP in termini di efficienza, efficacia e produttività a seguito di un processo valutativo volto a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il comportamento organizzativo, più eventuali attività rilevanti svolte nel corso dell'anno, effettuato sulla base di criteri generali indicati nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

L'importo della retribuzione di risultato dipende dal punteggio ottenuto, rispettando un criterio di differenziazione delle valutazioni in quanto viene stabilita una percentuale massima di dipendenti che possono raggiungere l'importo massimo di risultato (pari al 70%), come segue:

SCALA DI VALUTAZIONE		% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO (RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE) DA ASSEGNARE
2,3 – 3,8	Parzialmente adeguato	10%
3,9 - 7,4	Adeguato	20%
7,5 – 10,0	Più che adeguato/Eccellente	26,9%
9,1 - 10,0	Eccellente (con Attività innovative/strategiche/di ampio miglioramento)	30%

Le risorse di natura variabile rilevate per il personale di categoria EP, pari ad **euro 150.503,84**, verranno utilizzate come fondo di riserva per far fronte ad eventuali sforamenti del fondo corrente, per corrispondere la retribuzione di risultato e per quanto previsto dall'art.75 – commi 8 e 9 del CCNL 16.10.2008.

Le risorse pari ad euro **4.453,95** vengono destinate per le procedure delle progressioni economiche orizzontali decorrenti dall' 1 1 2022, come già esposto alla lettera E) della presente relazione.

B) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Per le modifiche riguardanti l'istituto del front office l'intento delle parti negoziali è quello di premiare le strutture e i dipendenti che offrono servizi di apertura degli sportelli (**SU PRENOTAZIONE in presenza e a distanza** e contattabili tramite e-mail e telefono) .agli studenti e di ampliamento dell'accessibilità degli stessi ai vari servizi (apertura al sabato o per orari prolungati del pomeriggio delle biblioteche, segreterie studenti, attività informativa presso le portinerie), considerato, altresì, lo sforzo di mantenere aperti gli sportelli in periodo di pandemia o di lavoro anche in sw.

Per quanto riguarda le indennità di turno si precisa che dette indennità mirano anche all'incentivazione del personale coinvolto in eventi legati alla promozione e tutela del patrimonio artistico e culturale (es. apertura musei in giornate festive; attività officina Emilia) o legati ad attività non per conto terzi, essenziali ed assolutamente indifferibili, altamente specialistiche, di supporto tecnico alla ricerca (es. verifiche su colture cellulari presso il centro di medicina rigenerativa).

Per quanto riguarda le indennità di disagio lavorativo si informa che l'Ateneo è impegnato in tematiche ambientali, perseguendo la raccolta differenziata dei rifiuti, utilizzo di toner riciclati, limitazioni alle stampe cartacee e utilizzando un piano di smaltimento per tutti i rifiuti prodotti dalle strutture dell'Università. Sono inoltre in corso studi ed approfondimenti da parte di un gruppo di lavoro per i "corretti stili di vita" finalizzati alla pianificazione di eventi e azioni per promuovere il benessere organizzativo in Ateneo al fine anche di ridurre i rischi sopraindicati. Recentemente si sta studiando anche un progetto di fattibilità di implementazione di rete di colonnine per la ricarica di auto elettriche ed altre iniziative riguardanti la mobilità sostenibile volte a ridurre l'utilizzo delle auto per recarsi al posto di lavoro (per esempio convenzioni per assegnare incentivi per chi utilizza la bicicletta per recarsi al lavoro).

Per le restanti parti riguardanti la valutazione della performance, le progressioni economiche orizzontali si rimanda a quanto già esposto per ciascun istituto contrattuale nel quale vengono evidenziati i criteri di premialità e di selettività e di differenziazione delle valutazioni

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Stefano RONCHETTI



**Relazione tecnico-finanziaria dell'ipotesi di contratto integrativo
per il personale dipendente contrattualizzato
dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia
Sottoscritto in data 17.03.2022**

Modulo I Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa:

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Il fondo del trattamento accessorio anno 2022, in ottemperanza alle normative vigenti, è costituito nel seguente modo:

<i>Fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D</i>		<i>Fondo ep</i>	
	Euro		Euro
1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
Risorse stabili fondo 2021 certificato organo di controllo (art. 63, c. 1, CCNL 16-18) lordo peo	1.999.599,59	(art. 63, c. 1, CCNL 16-18)	363.024,54
peo fuori bilancio 2021	638.817,36		2.417,47
1.1a Risorse stabili fondo 2021 certificato organo di controllo (art. 63, c. 1, CCNL 16-18) netto peo	960.772,23	(art. 63, c. 1, CCNL 16-18)	360.607,07
1.1b Incrementi	70.967,42		3.187,60
Ris. personale cessato B-C-D misura intera (art. 63, c. 2, lett. a, CCNL 16-18) anno 2021	1.121,12	(art. 63, c. 2, lett. a, CCNL 16-18)	481,14
Differenziale cessati B-C-D misura intera (art. 63, c. 2, lett. e, CCNL 16-18) anno 2021	69.746,30	(art. 63, c. 2, lett. e, CCNL 16-18)	2.696,46
1.1c Totale risorse fisse netto peo aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a+1.1b)	1.031.639,65		363.794,67
Decurtazioni e Fondo per proiezioni orizzontali (art. 88, c. 4, Coni 06-09) Anno 2021	97.879,46	(art. 88, c. 4, Coni 06-09)	3.690,68
1.1d Totale fondo al netto delle peo 2021	933.760,19		360.103,99
1.1e Totale costo effettivo peo fuori bilancio alle date del 11/2022	666.950,53		3.411,69
Totale fondo al 11/2022 lordo peo (1.1d+1.1e)	1.600.710,72		363.515,68
Totale fondo lordo peo anno 2016 quale limite per confronto con fondo anno 2022	1.600.839,25		361.724,88
Decurtazioni e Fondo per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017)	0,00		-1.790,80
Totale fondo lordo peo al netto delle decurtazioni per il limite anno 2016	1.600.710,72		361.724,88
1.1.f Totale fondo risorse stabili netto peo	933.760,19		358.313,19
1.2 Risorse variabili			
1.2a Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017	392.944,98		150.503,84
Differenziale cessati B-C-D mensilità residue (art. 63, c. 3, lett. d, CCNL 16-18)	17.562,38	(art. 63, c. 3, lett. d, CCNL 16-18)	
Somme non utilizzate anno precedente (art. 64, c. 6, CCNL 16-18)			65.091,84
		Somme non utilizzate negli anni 2016 e 2019 (art. -ART6CC4CCNL16-18) certificate dal collegio dei revisori del contr. in data 29.1.2021 n.24	85.412,00
Quota riservata al fondo per attività conto terzi e attività assimilate (art. 4 comma 2 lettera c) CCNL 2006-2009) (al netto oneri a carico dell'Ateneo)	375.282,59		
1.2b Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017	880,12		40,93
RIA personale cessato B-C-D mensilità residue (art. 63, c. 3, lett. d, CCNL 16-18)	880,12	(art. 63, c. 3, lett. d, CCNL 16-18)	40,93
1.3 Decurtazioni del Fondo			
1.3a Totale decurtazioni già certificate	377.334,00		1.902,00
Decurtazione per limite art. 1, c. 189, L. 266/2003 (2004-10%)	192.246		
Decurtazioni e permanente ex art. 1, comma 456, Legge 147/2013	185.088		1.902
1.3b Totale decurtazioni sul fondo di parte variabile da applicare 2022	701,59		40,93
Decurtazioni e RIA cessati variabili che superano i limiti fondo anno 2016	701,59		40,93
1.4 Risorse Fondo sottoposto a certificazione			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1f)	933.760,19		358.313,19
1.4b Totale risorse variabili (1.2a+1.2b)	393.725,10		150.544,77
1.4c Totale nuove decurtazioni del fondo (1.3b)	701,59		40,93
1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a+1.4b-1.4c)	1.326.783,70		508.817,03
1.5 oneri a carico dell'ateneo	483.859,27		166.393,17
POSTE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEI FONDI			
1a Proiezioni orizzontali personali e B-C-D e carico bilancio	666.950,53		
1b Proiezioni orizzontali personale EP e carico bilancio	3.411,69		
1c Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno dei Fondi (1a+1b)	670.362,22		

La costruzione del fondo dell'anno 2022 è già stata certificata dal Collegio dei Revisori dei conti in data 24.2.2022, con verbale n.7 ed illustrata con note del 23.2.2022 prot.n.56461 e del 24.2.2022 prot. n. 58365.

Modulo II Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa:

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Gli istituti *non regolati in modo specifico dal contratto integrativo* in oggetto sono i seguenti:

ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO 2022 (non regolati specificatam dal c. int.)	TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2022 (al netto oneri)
Ind. Posizione e di risultato – categoria EP	€ 353.859,24
Indennità di responsabilità – categoria D - Art.91- comma 3	€ 337.749,04
Trattamento accessorio mensile ex art. 88 comma 3 CCNL 16.10.2008	€ 70.000,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO CEL	€ 20.000,00
costo passaggi da B1 a B2	€ 1.866,08

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo

Il contratto integrativo destina le risorse del trattamento accessorio come di seguito indicato:

ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2022 (al netto oneri)	%
progressioni economiche orizzontali EP	€ 4.453,95	1,24%
totale disagio e rischio (art. 88 - comma 2 lett. c del CCNL 16.10.2008)	€ 95.000,00	10,17%
Straordinario	€ 29.000,00	3,11%
Fondo di riserva per sfioramento IMA	€ 30.000,00	3,21%
Indennità di responsabilità – categoriae B C D - Art.91- comma 1	€ 165.672,00	17,74%
pregressioni economiche orizzontali RCD	€ 92.551,69	9,91%
Risorse contrattabili per performance individuale o altri istituti (risorse stabili)	€ 91.921,38	9,84%

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono istituti ancora da regolamentare.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione.

- a. Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo **euro 783.474,36**
- b. Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo **euro 508.599,02**
- c. Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare **euro 0**
- d. Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione **euro 1.292.073,38**

più euro 192.245,74 derivanti dall'applicazione dell'art.67 – comma 5 della Legge 133/2008 che dovranno essere versate annualmente all'entrata del bilancio dello Stato con imputazione al capo X, capitolo 2368

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo:

L'importo totale **effettivo** del costo delle progressioni economiche orizzontali effettuate dall'anno 2000 ad oggi è pari ad **euro 670.362,22**.

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

Le risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità pari ad **euro 1.292.073,38** (al **netto degli oneri a carico dell'ateneo**) trovano copertura sulla voce Coan **4.43.15.03** del budget di ateneo (codice progetto BDGT 2022_140).

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

La presente tabella espone in modo sintetico le poste del fondo dell'anno 2022 (risorse stabili più risorse variabili), la destinazione tra i vari istituti ed il confronto con l'entità del fondo certificato nell'anno 2021:

ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO Regolati dal presente contratto integrativo	Fondo del trattamento accessorio anno 2021	Fondo del trattamento accessorio anno 2022	Percentuale di variazione	Poste dell'anno 2022 contabilizzate all'esterno del fondo
	Euro 1.301.647,47	Euro 1.292.073,38	-0,73%	670.362,22

TRATTAMENTO ACCESSORIO CEL	€ 20.000,00	€ 20.000,00	0%
Trattamento accessorio mensile ex art. 88 comma 3 CCNL 16.10.2008	€ 70.000	€ 70.000	0%
Straordinario	€ 29.000	€ 29.000	0 %
Proiezione Costo progressioni orizzontali	€ 105.000	€ 97.005,64	-7,61 %
Disagio/Rischio: (art 88 – comma 2 – lett. c) CCNL 16.10.2008)	€ 95.000,00	€ 95.000,00	0%
Ind. Posizione e di risultato – categoria EP	€ 354.142,31	€ 353.859,24	-0,08%
Indennità di responsabilità – categorie B– C – D (Art.88 – comma 2 – lett. b) CCNL 16.10.2008)	€ 503.421,04	€ 503.421,04	0 %
Performance individuale	€ 105.084,12	€ 91.921,38	- 12,52 %
Performance organizzativa (risorse variabili)	€ 118.482,96	€ 17.740,92	-85,02%
Ulteriori economie cessati ed economie ep (risorse variabili)	€ 87.341,2	€ 150.503,84	+72,32%

2. **Modulo IV** **Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

- **(Sezione I) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'amm.ne presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione:** il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione (Modulo II).

Il rispetto del limite di spesa viene garantito grazie al costante monitoraggio delle liquidazioni effettuate (seguendo il criterio di competenza) che l'Ufficio Relazioni Sindacali effettua tramite la procedura CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo).

- **(Sezione II) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato:** il sistema contabile utilizzato (ed il costante monitoraggio effettuato dell'Ufficio Relazioni Sindacali sul sistema CSA) evidenzia che è stato rispettato il limite di spesa (risorse stabili) del fondo dell'anno precedente. Attualmente sono concluse tutte le liquidazioni del contratto integrativo 2020 mentre sono in corso quelle dell'anno 2021.

- **(Sezione III) verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.**

L'amministrazione sulla voce di Budget Coan **4.43.15.03** presenta la disponibilità finanziaria per la copertura del fondo in argomento (Approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 22.12.2021 - codice progetto BDGT 2022_140).

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Stefano RONCHETTI