Università degli Studi del Molise

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA

Anno 2022

Relazione illustrativa

Indice

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

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

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

La presente relazione è redatta, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001, e secondo gli schemi standard predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (Circolare n. 25/2012), a corredo della costituzione del fondo per la corresponsione del trattamento economico accessorio del personale Dirigente per l'anno 2022.

Nel calcolo del fondo si è tenuto conto degli incrementi contrattuali previsti dal nuovo CCNL del personale dell'area VII della Dirigenza Università e istituzione ed enti di ricerca e sperimentazioni siglato il 28 luglio 2010 per il quadriennio normativo 2006-2009, per il biennio economico 2006-2007 (art. 22) e per il biennio economico 2008-2009 (art. 7).

Inoltre si è tenuto conto dell'incremento dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015 previsto dall'art. 47, comma 2, del nuovo CCNL 2016/2018 sottoscritto in data 8 luglio 2019. Pertanto il Fondo è stato incrementato di un importo pari ad euro 1.744,00.

Per l'andamento del Fondo a partire dall'anno 2010, la rideterminazione dell'entità del Fondo limite anno 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, la necessità di ricostituzione e la quantificazione del fondo anno 2022, si rinvia all' ***"Allegato n. 1 – Scheda Tecnica costituzione Fondo trattamento accessorio Dirigenti"***. Il fondo è stato determinato tenendo conto del valore limite 2016, come rideterminato, della consistenza del personale dirigente, comprensivo del dirigente a tempo indeterminato collocato in aspettativa dal 2006 a tutt'oggi, dei processi di riorganizzazione attuati e delle maggiori responsabilità connesse alla reggenza di uffici dirigenziali. Inoltre, il fondo è stato incremento in misura stabile, e quindi rideterminato nella sua parte fissa, così come è stato effettuato negli anni passati (2017) per gli altri fondi, per effetto dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione attivati negli anni precedenti i cui effetti sono replicati anche per gli anni successivi.

Tale previsione consente di perseguire il mantenimento della congruenza tra il fondo accessorio, gli assetti organizzativi e il numero di dirigenti in servizio, in modo da mantenere sostanzialmente invariato il livello massimo della retribuzione di posizione, garantire nel tempo omogeneità nel riconoscimento economico dei risultati raggiunti e incentivare il costante miglioramento delle prestazioni dei dirigenti. Tutto ciò in considerazione del fatto che nel 2022 il numero di dirigenti è pari a n. 3 unità come nell'anno 2010.

Il trattamento economico accessorio del personale dirigenziale si articola in retribuzione di posizione di parte fissa e di parte variabile, nonché nella retribuzione di risultato definita in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione complessiva.

Il CCNL del biennio economico 2016-2018 stabilisce che la retribuzione di posizione di parte fissa del personale dirigenziale di seconda fascia è rideterminata, a decorrere dal 01.01.2018, in € 12.565,11. Alla luce del nuovo CCNL l'Amministrazione, con nota prot. n. 22576 – I/10 del 17/07/2019, ha informato le Organizzazioni Sindacali in merito ai criteri di graduazione delle funzioni dirigenziali e alla valorizzazione economica delle stesse, stabilendo di attribuire il valore massimo definito contrattualmente alla retribuzione di posizione (fissa più variabile) della I fascia di funzioni dirigenziali, pari ad euro 46.134,81. Si tratta di funzioni dirigenziali connesse con la responsabilità di strutture organizzative di livello direzionale, caratterizzate da elevati livelli di complessità, notevolmente articolate e diversificate, con elevato livello di responsabilità formale e legale.

A marzo 2022 si è conclusa una procedura concorsuale per la copertura di n. 1 posto di dirigente di II fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso l'Università

degli Studi del Molise. Pertanto, a far data dal 1° aprile 2022 si aggiunge l'immissione in servizio di una ulteriore unità di personale dirigente di ruolo.

La graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, è determinata tenendo conto della complessità organizzativa, del livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte e delle competenze professionali richieste. La retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 61, comma 4 del CCNL 2008, non può essere inferiore al 20 % del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili di Bilancio.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24/03/2022, ha deliberato in merito alla collocazione dei due dirigenti nella I fascia di retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali ai fini del trattamento accessorio e di riconoscere agli stessi il valore economico massimo della retribuzione di posizione subordinatamente alla costituzione del Fondo trattamento accessorio. La collocazione nella I fascia di retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali è giustificata dall'affidamento ai due dirigenti, rispettivamente, della Divisione Programmazione e Sviluppo e della Divisione Risorse e Servizi, strutture organizzative di livello direzionale caratterizzate da elevati livelli di complessità, notevolmente articolate e diversificate, con elevato livello di responsabilità formale e legale. Inoltre, è stato deliberato di riconoscere, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, una retribuzione di risultato pari al 30% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita, nei limiti delle risorse disponibili di Bilancio.

In virtù del sistema di graduazione delle funzioni dirigenziali, il trattamento economico accessorio, di posizione e di risultato, dei due dirigenti di seconda fascia, così come recepito dai contratti privati di affidamento di incarichi dirigenziali, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione		**Totale Posizione**	**Retribuzione di Risultato (max 30%)**	**Totale**
di parte fissa	**di parte variabile**			
12.565,11	33.569,70	**46.134,81**	13.840,44	**59.975,25**

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>CCNL 05.03.2008
CCNL 28.07.2010
CCNL 2016/2018 del 08.07.2019</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Anno 2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):
Rettore Università degli Studi del Molise o suo delegato
Direttore Generale Università degli Studi del Molise o suo delegato
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
Flc-Cgil, Cgil, Uil, Fed. Uil Scuola Rua, Cisl-Scuola, Anp, Cisl, Cida, Codirp, Snals-Confsal, Confsal, Dirigenti Scuola</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>personale Dirigente di seconda fascia</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Distribuzione Fondo trattamento accessorio Dirigenti – anno 2022:
a) indennità di posizione, di parte fissa e di parte variabile
b) indennità di responsabilità</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È in corso di acquisizione, nella prossima seduta utile, la certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo</td></tr>
<tr><td>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>Piano Integrato Performance, anticorruzione e trasparenza 2022-2024, ai sensi dell'art. del D.Lgs. n. 150/2009 e alla luce delle indicazioni fornite dall'Anvur: in approvazione dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.04.2022.</td></tr>
<tr><td>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, sull'home-page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Amministrazione trasparente".</td></tr>
<tr><td>La Relazione della Performance 2022 – anno di riferimento 2021 - è stata approvata con delibera del CdA nella seduta del 23 febbraio 2022, validata, ai sensi dell'articolo 14, comma 4 c) del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, da parte del Nucleo di Valutazione nella seduta del 24 febbraio 2022.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni</td></tr>
</table>

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Il Fondo complessivo per il trattamento economico accessorio del personale Dirigente di seconda fascia, determinato ai sensi delle disposizioni vigenti e dal CCNL di comparto 2016-2018 sottoscritto in data 8 luglio 2019, come dettagliato nel documento di costituzione allegato alla presente relazione (*Allegato n. 1 – Scheda tecnica Fondo Dirigenti*), ammonta a complessivi Euro **118.756,00**.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Per il dettaglio della rideterminazione del valore limite 2016 e della quantificazione del fondo 2022 si rinvia a quanto contenuto nell' ***Allegato n. 1 – Scheda tecnica Fondo Dirigenti***.

Ad ogni modo, si precisa che per quanto riguarda l'entità delle risorse connesse all'attivazione di nuovi servizi e ai processi di riorganizzazione, ai sensi dell'art. 62, comma 7, del CCNL 2002/2005, nel Fondo 2016 rideterminato e sottoposto alla certificazione, si è proceduto ad inscrivere nelle risorse connesse all'attivazione di nuovi servizi e ai processi di riorganizzazione, la somma di euro **83.455** che costituisce un incremento stabile del fondo per effetto dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione attivati negli anni precedenti e i cui effetti sono replicati anche per gli anni successivi.

Pertanto, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016, rideterminato in euro **117.012**.

Ai sensi dell'art. 47, comma 2, del nuovo CCNL 2016/2018 relativo al personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca – triennio 2016/2018 sottoscritto in data 8 luglio 2019, il fondo, a decorrere dal 1° gennaio 2018, è stato incrementato dell'1,7% del monte salari anno 2015 (pari ad euro 102.588,10), per un importo pari ad euro 1.744,00, e tale incremento è considerato quale valore fuori limite 2016 (limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017). Infattyi, ai sensi del D.L. 135/2018 del 14/12/2018 il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, non opera con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, dai CCNL, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico. Pertanto, rientra in questa fattispecie l'incremento dell'1,7% del monte salari anno 2015 di cui all'art. 47, comma 2, del nuovo CCNL 2016-2018.
Il valore delle risorse del trattamento accessorio per l'anno 2022 è pertanto pari ad Euro **118.756,00** ai sensi della normativa in vigore.

Ai sensi dell'art. 67, comma 5 e 6, del D.L. n. 112/2008, convertito in legge 133/2008, la decurtazione del 10% prevista sull'entità dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa, che dovrà essere versata annualmente al Bilancio dello Stato, ammonta ad un totale di euro **6.039** per l'anno 2022, e trova copertura nel capitolo di Bilancio di Previsione CA.04.046.03.06 "*Versamenti obbligatori al Bilancio dello Stato*".

Si attesta la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa come previsto dal Titolo III del D-Lgs. N. 150/2009.

Ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, e secondo i criteri che saranno definiti nell'ambito del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*" per l'anno 2022, in approvazione dal CdA nella seduta del 28.04.2022, il processo di misurazione e valutazione delle performance per il personale Dirigente è eseguito dal Direttore Generale in relazione al grado di raggiungimento dei risultati rispetto agli specifici obiettivi individuali assegnati e alla qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

Tale sistema di valutazione è utilizzato ai fini dell'erogazione della parte variabile della retribuzione di risultato, nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione attribuita, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti, come dettagliati in una specifica relazione finale che il personale Dirigente è chiamato a redigere.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale Dirigente, effettuata utilizzando un'apposita Scheda di valutazione, è collegata: al grado di raggiungimento degli obiettivi raggiunti nel corso del periodo di riferimento, ai comportamenti manageriali e gestionali dimostrati, nonché alla performance organizzativa in termini di contributo assicurato dall'ambito organizzativo di responsabilità alla performance complessiva dell'amministrazione.

Nello specifico, per il personale Dirigente la valutazione complessiva deriva da:

- **50%** dalla performance individuale
- **30%** dagli aspetti di *organizational behaviour*
- **20%** dai fattori legati alla performance organizzativa

Gli esiti della valutazione sono rilevanti ai fini dell'erogazione della parte variabile dell'indennità di risultato al personale Dirigente, secondo i criteri definiti nell'ambito del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*", per l'anno 2022, in approvazione dal CdA nella seduta del 28.04.2022.

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA

RIDETERMINAZIONE DEL FONDO E CERTIFICAZIONE DEL LIMITE 2016
DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNO 2022

1. PREMESSE

Ai fini della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, l'ammontare del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale dirigente per l'anno 2022 è pari ad Euro **118.756**. Da tale importo occorre effettuare la decurtazione pari al 10% dell'entità del fondo certificato per l'anno 2004, in applicazione dell'art. 67, commi 5 e 6, del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008.

SINTESI STORICA E NORMATIVA

- art. 67, commi 5 e 6, del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, ha stabilito che, dal 2009 in avanti, il fondo non poteva superare l'entità di quanto certificato per l'anno **2004** ridotto del 10%;
- art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, stabiliva che per il periodo 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014, l'ammontare del fondo non poteva superare il corrispondente importo dell'anno **2010** e sullo stesso doveva essere operata la riduzione automatica in proporzione alla diminuzione del personale in servizio "*...l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio*".

  La riduzione automatica dello stesso in proporzione alla diminuzione del personale in servizio è stata effettuata secondo il criterio cosiddetto della "semisomma", esplicitato nella circolare n. 12/2011 emanata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'analisi dei costi del Lavoro Pubblico. Ai sensi della citata circolare "*la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che (.....) possa essere operata (.....) sulla base del valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010*".

- la Legge di stabilità per l'anno 2014 **(Legge n. 147 del 27 dicembre 2013), all'art. 1, comma 456** (Norme sulle risorse destinate al trattamento accessorio del personale) ha modificato l'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, e oltre a prorogare fino al 31 dicembre 2014 la disposizione sopra riportata, ha aggiunto al comma 2 bis il seguente periodo: "*A decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate per un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo*".
  La legge di stabilità per l'anno 2015, all'art. 1, comma 256, non ha previsto alcuna proroga al blocco del trattamento accessorio all'ammontare erogato nel 2010 (comma 2-bis).

  Conseguentemente, a partire **dal 1° gennaio 2015** non hanno operato più sulle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale i vincoli contenuti

nell'articolo 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010, primo periodo, vale a dire il limite soglia dell'anno 2010 e l'automatica riduzione delle stesse collegata alla diminuzione del personale in servizio. Pertanto, **si sono consolidati i tagli operati sul fondo del 2014**, e la decurtazione è stata pari alle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014 (quindi sia l'applicazione del limite relativo all'anno 2010 che la riduzione in misura alla diminuzione proporzionale del personale in servizio (periodo 2011-2014). Pertanto **dal 1° gennaio 2015 diventano permanenti le riduzioni operate sul fondo con riferimento all'anno 2014**. Le riduzioni operate con riferimento all'anno 2014 ammontavano ad Euro 0, per cui dal 2015 in poi non è stata applicata alcuna decurtazione permanente, in considerazione dell'entità del fondo certificato ben al di sotto della soglia normativa.

- la legge di stabilità 2016 (legge n. 208/2015) all'art. 1, comma 236 recita: "*Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ..., a decorrere dal 1° gennaio 2016 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 2015*** *ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente*". **(Articolo abrogato** dal D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017).
- la legge di stabilità 2017 (legge n. 232 del 11.12.2016) non ha previsto alcuna nuova disciplina sui limiti all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale;
- art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 ha stabilito 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'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 mrzo 2001, n. 165,* ***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***".

  Pertanto, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, pari ad euro 59.400,00, come certificato dal Collegio dei Revisori dei conti (verbale n. 7/2016 del 29.04.2016).

Quadro di sintesi in applicazione dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017

Valore limite anno 2016	
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	65.439,00
Decurt. per limite art. 1, c. 189 L. 266/2005 – ris.fisse (2004 – 10%)	6.039,00
Decurt. permanente Rid. Prop. Personale (art. 1, comma 456, L. 147/2013)	0,00
Decurt. fondo limite 2016 (art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)	0,00
Risorse trattamento accessorio Certificato - anno 2016	**59.400,00**

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE

Sono le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità dell'anno 2004 come certificate dall'Organo di controllo, stabilizzate nel 2015 e quantificate in euro 60.388,00.

INCREMENTI QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL

Sono compresi gli incrementi contrattuali dei vari anni. A questi si aggiunge quanto previsto dall'art. 47, comma 2, del nuovo CCNL 2016/2018 relativo al personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca – triennio 2016/2018 sottoscritto in data 8 luglio 2019, prevede che "*a decorrere dal 1° gennaio 2018, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 7 Del CCNL Area VII del 28/7/2010, biennio economico 2008-2009, come disciplinato dai precedenti CCNL e dalle vigenti norme di legge in materia, è incrementato dell'1,7% calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui al presente articolo*".

Pertanto, il fondo anno **2019** è stato incrementato di un importo pari ad euro **1.744,00**, pari al 1,7% del monte salari 2015 (euro 102.588,10). L'ammontare del fondo è passato da euro 59.400,00 ad euro **61.144,00**.

Ad ogni modo, ai sensi del D.L. 135/2018 del 14/12/2018 il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, non opera con riferimento agli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, dai CCNL, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico. Pertanto, rientra in questa fattispecie l'incremento dell'1,7% del monte salari anno 2015 di cui all'art. 47, comma 2, del nuovo CCNL 2016-2018, quale valore fuori limite 2016.

2. ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI O PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE (ART. 62 COMMA 7 CCNL 2002/2005)

Il fondo accessorio per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente ha avuto, negli anni dal 2005 al 2011, consistenti risorse destinate all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, giustificate dal mutato e più complesso assetto organizzativo esistente e alle maggiori responsabilità dirigenziali affidate. Tali risorse sono progressivamente diminuite negli anni 2012 – 2014, fino ad essere erroneamente annullate, sulla base dello scorretto presupposto che un'unità di personale dirigente in aspettativa non è stata computata ai fini della giusta quantificazione delle risorse accessorie. Dal 2012, in considerazione di quanto detto, l'entità del fondo è stata rideterminata, esponendo il valore dello stesso di sotto del limite normativo vigente (valore limite 2010), in maniera tale da risultare capiente per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato della sola unità dirigenziale in servizio.

Tale ridimensionamento non ha tenuto conto della presenza dal 2006 ad oggi di un dirigente in aspettativa.

Quadro di sintesi consistenza del personale dirigenziale									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	dal 2011 al 2021	2022
Dirigenti	2	3	2	3	3	2	2	1	2
in aspettativa			1	1	1	1	1	1	1
Totale	2	3	3	4	4	3	3	2	3

Fino al 2021 il fondo è risultato essere capiente per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato in favore dell'unico dirigente in servizio, ma risulta notevolmente sotto dimensionato per due ordini di ragioni:

- non tiene conto del possibile rientro in servizio dell'unità di personale dirigente attualmente in aspettativa;
- profondi e complessi processi di riorganizzazione intervenuti negli ultimi anni e la necessità di prevedere una nuova posizione dirigenziale di ruolo, come da programmazione del fabbisogno del personale tecnico amministrativo per il triennio 2021-2023, approvata dal CdA nella seduta del 15/12/2021.

Risulta necessario, pertanto, una rideterminazione dell'entità del Fondo.

Da un esame dell'andamento del fondo negli anni si evince un abbattimento e poi un azzeramento della voce per attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, non giustificabile dai processi di riorganizzazione e dal numero di personale con qualifica dirigenziale.

Pertanto, si ritiene opportuno prendere come base di riferimento l'anno 2010, che per diverso tempo è stato preso come valore limite normativo nella quantificazione del fondo. Nella costituzione del fondo 2010, in applicazione dell'art. 62, comma 7, CCNL 2002/2005, è stata determinata in **€ 83.455,00** l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle attività connesse all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione.

Alla luce di quanto detto, l'entità del fondo del personale dirigente viene incrementato in misura stabile di **€ 83.455,00**, che quindi rideterminato nella sua parte fissa, così come è stato effettuato negli anni passati (2017) per gli altri fondi. Tale somma costituisce un incremento del fondo per effetto dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione attivati negli anni precedenti e i cui effetti sono replicati anche per gli anni successivi.

Tale previsione consente di perseguire il mantenimento della congruenza tra il fondo accessorio, gli assetti organizzativi e il numero di dirigenti in servizio, in modo da mantenere sostanzialmente invariato il livello massimo della retribuzione di posizione, garantire nel tempo omogeneità nel riconoscimento economico dei risultati raggiunti e incentivare il costante miglioramento delle prestazioni dei dirigenti. Tutto ciò in considerazione del fatto che nel 2022 il numero di dirigenti è pari a n. 3 unità come nell'anno 2010.

A partire dal 2016 ci sono stati ulteriori e profondi processi di riorganizzazione, che hanno comportato un ampliamento delle funzioni e hanno inciso in termini di riorganizzazione lavorativa e di rideterminazione dei carichi di lavoro in capo al personale dirigente, ai responsabili di area e di settore, ma anche sul personale coinvolto nei relativi processi e nelle attività gestionali, oggettivamente più complessi di quelli precedentemente gestiti, sia sul piano quantitativo che qualitativo.

Tale processo riorganizzativo ha poi avuto un forte impulso nel 2019 e in ultimo, con il nuovo modello organizzativo entrato in vigore dal 1° gennaio 2022.

I passaggi fondamentali e caratterizzanti di tale processo riorganizzativo, con riflessi, in particolare, sugli incarichi di natura dirigenziale, sono così sintetizzati:

- con D.D. n. 468 del 02.05.2016 si è realizzato un nuovo assetto organizzativo di Ateneo, in termini di semplificazione e innovazione nei procedimenti e di ridefinizione degli ambiti di competenze, finalizzato a rendere più coerenti le attività amministrative alle finalità istituzionali dell'Ateneo e agli indirizzi strategici degli organi di governo. In particolare, il nuovo modello organizzativo ha ridefinito gli ambiti di competenza delle attuali Divisioni e ridefinito le Aree ricomprese nell'ambito delle stesse: *Divisione Programmazione e Sviluppo*, che comprende l'Area finanza e controllo, l'Area servizi dipartimentali, l'Area medica e assistenziale, l'Area innovazione e sviluppo, l'Area servizi tecnici, l'Area risorse e

servizi bibliotecari e documentali, l'Area attività museali e culturali; *Divisione Risorse e Servizi*, che comprende l'Area risorse umane, l'Area servizi studenti, l'Area acquisti e contratti, l'area servizi informatici.
Con tale nuovo assetto è stata affidata all'unico dirigente in servizio la direzione della *Divisione Programmazione e Sviluppo*, mentre la *Direzione Risorse e Servizi* è ricondotta nella sfera di attribuzioni del Direttore Generale.

- con D.D. n. 24, prot. 2697 del 01.02.2018, si è proceduto, tra le altre cose, a ricondurre la direzione della Divisione Risorse e Servizi, incarico di natura dirigenziale, nella sfera di attribuzioni del Direttore della Divisione Programmazione e Sviluppo, anche al fine di dare seguito e impulso a quanto osservato dal Comitato degli Esperti di Valutazione (CEV) dell'ANVUR, a seguito delle risultante e degli esiti delle verifiche effettuate a seguito della visita in loco, in merito alla necessità di rafforzare i processi esistenti ed individuarne ulteriori finalizzati all'attivazione di nuovi servizi e funzioni trasversali a più aree gestionali volti a rafforzare le azioni tese a migliorare l'applicazione delle politiche della qualità nella progettazione ed erogazione della didattica e della ricerca e nei processi di accreditamento delle sedi universitarie e dei Corsi di Studio.
- A far data dal 1° gennaio 2022 è entrato in vigore un nuovo modello organizzativo (D.D. n. 286/2021, prot. 50513 del 22/12/2021). La revisione organizzativa ha realizzato anche un potenziamento delle strutture organizzative più carenti di personale, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale tecnico amministrativo per il triennio 2021-2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 dicembre 2021. Pertanto, si è proceduto ad una riorganizzazione delle Aree esistenti e all'istituzione di nuove, col compito di indirizzare, coordinare e controllare le attività delle diverse strutture organizzative al fine di rendere omogenei le funzioni e gli obiettivi direzionali e gli obiettivi strategici degli Organi di Governo. Sono stati riorganizzati i Coordinamenti esistenti e istituiti di nuovi, al fine di gestire e raccordare le interdipendenze funzionali e trasversali di alcuni processi. Sono stati riallocati alcuni Settori, Uffici e Centri nei suddetti Coordinamenti, nonché istituiti nuovi Settori e Uffici in ragione della specificità delle attività svolte e delle finalità istituzionali dell'Ateneo. Sono stati rivisti gli ambiti di competenza delle attuali Divisioni e ridefinite, pertanto, le Aree ricomprese nell'ambito delle stesse.
  In particolare il nuovo modello organizzativo prevede:
  - ✓ 2 Divisioni (incarico di direzione di natura dirigenziale)
  - ✓ 11 Aree gestionali
  - ✓ 18 Coordinamenti (rispetto ai precedenti 6)
  - ✓ articolazione in settori, uffici e centri (94)

  Si precisa che ricadono nell'ambito di competenza della *Divisione Programmazione e Sviluppo* n. 8 Coordinamenti e n. 44 uffici/settori, mentre ricadono nella competenza della *Direzione Risorse e Servizi* n. 7 Coordinamenti e n. 33 uffici/settori.

L'attuale assetto organizzativo e la necessità di rafforzare le funzioni dirigenziali con competenze trasversali coerenti anche con gli indirizzi delle Funzione Pubblica, nonché ragioni legate alla presenza di soltanto due dirigenti di ruolo, di cui peraltro uno in aspettativa in quanto Direttore generale, hanno imposto di programmare l'inserimento di un posto di dirigente amministrativo a tempo indeterminato. L'attivazione della procedura di reclutamento per la copertura di n. 1 posto

di dirigente di ruolo per le esigenze dell'Amministrazione era stata già prevista nella programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo 2020-2022 approvata nella seduta del 26 novembre 2020.

La procedura concorsuale per la copertura di n. 1 posto di dirigente di II fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi del Molise si è conclusa con la presa di servizio a far data dal 1° aprile 2022.

Pertanto, al processo di riorganizzazione, con il conseguente ampliamento delle funzioni dirigenziali in capo ad una sola persona, si aggiunge l'immissione in servizio, a far data dal 1° aprile 2022, di una ulteriore unità di personale dirigente di ruolo.

La graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, è determinata tenendo conto della complessità organizzativa, del livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte e delle competenze professionali richieste. La retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 61, comma 4 del CCNL 2008, non può essere inferiore al 20 % del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili di Bilancio.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24/03/2022, ha deliberato in merito alla collocazione dei due dirigenti nella I fascia di retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali ai fini del trattamento accessorio e di riconoscere agli stessi il valore economico massimo della retribuzione di posizione subordinatamente alla costituzione del Fondo trattamento accessorio. La collocazione nella I fascia di retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali è giustificata dall'affidamento ai due dirigenti, rispettivamente, della Divisione Programmazione e Sviluppo e della Divisione Risorse e Servizi, strutture organizzative di livello direzionale caratterizzate da elevati livelli di complessità, notevolmente articolate e diversificate, con elevato livello di responsabilità formale e legale. Inoltre, è stato deliberato di riconoscere, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, una retribuzione di risultato pari al 30% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita, nei limiti delle risorse disponibili di Bilancio.

In virtù del sistema di graduazione delle funzioni dirigenziali, il trattamento economico accessorio, di posizione e di risultato, dei due dirigenti di seconda fascia, così come recepito dai contratti privati di affidamento di incarichi dirigenziali, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione		**Totale Posizione**	**Retribuzione di Risultato (max 30%)**	**Totale**
di parte fissa	**di parte variabile**			
12.565,11	33.569,70	**46.134,81**	13.840,44	**59.975,25**

3. Rideterminazione del Fondo e certificazione del limite 2016

Con la presa di servizio di un dirigente di ruolo a decorrere dal 2022 il fondo non risulta più capiente e funzionale al nuovo assetto organizzativo. Ciò deriva dal fatto che il fondo non è stato correttamente quantificato negli anni e non si è tenuto conto, a partire dal 2006, dell'unità di personale dirigente in aspettativa.

Quest'ultimo aspetto, molto rilevante, comporta la necessità di una corretta rideterminazione e quantificazione del Fondo a partire dall'anno 2010 e successivi, anni nei quali si è registrato un taglio dell'entità del fondo che non ha tenuto conto della necessità di avere comunque somme accantonate per l'unità di dirigente a tempo indeterminato collocato in aspettativa a seguito di nomina a Direttore generale presso la stessa Università.

Su tale problematica è intervenuto anche il Mef con un parere del 17.02.2014, il quale premettendo che i processi riorganizzativi messi in atto devono ad ogni modo conformarsi alle

disponibilità del fondo costituito in applicazione dei CCNL e dei disposti che hanno introdotto limiti normativi, si è espresso in merito alla necessità che il fondo non sia decurtato in presenza di personale dirigente collocato in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di incarico di direttore generale, in quanto ciò sarebbe in contrasto con il diritto alla conservazione del posto. Pertanto, si deduce che l'entità del fondo deve tener conto delle risorse necessarie per finanziare la retribuzione accessoria del dirigente in aspettativa al termine dell'incarico o, in caso di cessazione, per la copertura del posto resosi disponibile. Le quote iscritte nel fondo possono anche essere rese disponibili, sia pure temporaneamente, al restante personale dirigenziale in servizio.

Anche alla luce di tale parere, risulta necessario procedere ad una ricostruzione dell'entità del fondo che tenga in considerazione della presenza di un'unità in più di personale dirigente erroneamente non calcolato perché in aspettativa. Tutto ciò in conformità con quanto prescritto dalle disposizioni e dei limiti normativi e al fine di rideterminare il valore limite del 2016.

Pertanto, si è proceduto come di seguito indicato:

- **Decurtazione riduzione proporzionale del personale (art. 1, comma 236 L. 208/2015).**
  Calcolo della decurtazione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio introdotta, a partire dal 1° gennaio 2011, dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "*...l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale (.....), non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio*".
  La riduzione automatica in proporzione alla diminuzione del personale in servizio è calcolata secondo il criterio cosiddetto della "semisomma", esplicitato nella circolare n. 12/2011 emanata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'analisi dei costi del Lavoro Pubblico. Ai sensi della citata circolare "*la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che (.....) possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013 sulla base del valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010*". La tabella che segue riporta il conteggio delle unità di personale presenti in servizio nel periodo di interesse, comprensivo del personale dirigente in aspettativa:

Personale in servizio cat. B,C,D,EP	**N. unità**	**Media**
Personale in servizio al 01.01.2010	3	2,5
Personale in servizio al 31.12.2010	2	
Personale in servizio al 01.01.2013	2	2
Personale in servizio al 31.12.2013	2	

Dal confronto dei valori medi riportati in tabella è possibile evincere come a partire dall'anno 2011 si riscontra una diminuzione del personale in servizio rispetto alla consistenza numerica media dell'anno 2010 del **20,00%**. Pertanto su tale fondo e sui fondi degli anni successivi occorre applicare la riduzione in misura proporzionale a tale diminuzione e precisamente di euro **25.843,16** rispetto al fondo 2010.
Dal 1° gennaio 2015, ai sensi della legge n. 147 del 27 dicembre 2013, art. 1, comma 456, si sono consolidati i tagli operati sul fondo del 2014 (limite 2010 e riduzione proporzionale del personale). Pertanto la decurtazione di euro 25.843,16 dal 2015 è diventata permanente.

- **Determinazione del Fondo anno 2016.**
  In considerazione della nuova determinazione della decurtazione per la riduzione proporzionale del personale, nonché del nuovo valore del limite del fondo, si rende necessario rideterminare l'entità del fondo dell'anno 2016, attualmente valore limite del fondo, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 *".... 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'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **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".*

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2016 Certificato	Rideterminazione Fondo 2016 da Certificare	Diff.
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
Fondo 2004 cert. Org. Contr./parte fissa (art. 1, c. 189 L. 266/2005)	60.388	60.388	-
Incrementi contrattuali			
Incrementi CCNL 2004/2005 (art. 5, c.1)	1.638	1.638	-
Incrementi CCNL 2006/2009 (art. 22, c.1)	2.101	2.101	-
Incrementi CCNL 2008/2009 (art. 7, c.1)	1.312	1.312	-
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
Attiv. nuovi serv. o riorg. – variab. (art. 62, c. 7, CCNL 2002/2005)	-	83.455	83.455
TOTALE RISORSE FISSE aventi carattere di certezza e stabilità	**65.439**	**148.894**	**83.455**
Risorse Variabili			
Attiv. nuovi serv. o riorg. – variab. (art. 62, c. 7, CCNL 2002/2005)	-	-	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	-	-	-
Decurtazioni del Fondo			
Decurt. per limite art. 1, c. 189 L. 266/2005 – ris.fisse (2004 – 10%)	-6.039	-6.039	-
Decurt. Rid. Prop. Personale (art. 9, c. 2bis L. 122/2010)	*	-25.843	-25.843
TOTALE DECURTAZIONI FONDO	**-6.039**	**-31.882**	**-25.843**
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	65.439	148.894	83.455
Risorse Variabili	-	-	-
Decurtazioni del Fondo	-6.039	-31.882	-25.843

TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	**59.400**	**117.012**	**57.612**

Per quanto riguarda l'entità delle risorse connesse all'attivazione di nuovi servizi e ai processi di riorganizzazione, ai sensi dell'art. 62, comma 7, del CCNL 2002/2005, nel Fondo 2016 rideterminato e sottoposto alla certificazione, si è proceduto ad inscrivere nelle risorse connesse all'attivazione di nuovi servizi e ai processi di riorganizzazione, la somma di euro **83.455** che, come specificato nel paragrafo 2, costituisce un incremento stabile del fondo per effetto dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione attivati negli anni precedenti e i cui effetti sono replicati anche per gli anni successivi.

Occorre precisare che dal 2016 è continuato un complesso processo di riorganizzazione che ha interessato le strutture organizzative di Ateneo, che si è concluso nel 2022. Tale processo da un lato ha portato ad una ridefinizione e semplificazione dei processi tecnico-amministrativi e delle strutture organizzative, dall'altro ad un incremento delle responsabilità gestionali affidate, come precisato nel paragrafo 2.

Pertanto, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, rideterminato in euro **117.012**.

4. Fondo per il trattamento economico accessorio del personale DIRIGENTE: anno 2022

Alla luce di quanto sopra descritto e ai sensi della normativa in vigore, in conseguenza al mancato computo di un'unità aggiuntiva di personale dirigente in aspettativa a valere sull'entità dei fondi degli anni pregressi, vista la determinazione del nuovo limite del fondo 2016, considerata la decurtazione per la riduzione proporzionale del personale, tenuto conto delle risorse connesse all'attivazione di nuovi servizi e ai processi di riorganizzazione, ai sensi dell'art. 62, comma 7, del CCNL 2002/2005, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia è così quantificato:

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse storiche	
Fondo 2004 cert. Org. Contr./parte fissa (art. 1, c. 189 L. 266/2005)	60.388
Incrementi contrattuali	
Incrementi CCNL 2004/2005 (art. 5, c.1)	1.638
Incrementi CCNL 2006/2009 (art. 22, c.1)	2.101
Incrementi CCNL 2008/2009 (art. 7, c.1)	1.312
Incrementi CCNL 2016/2018 (art. 47, c.2)	1.744
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	

Attiv. nuovi serv. o riorg. – variab. (art. 62, c. 7, CCNL 2002/2005)	83.455
TOTALE RISORSE FISSE aventi carattere di certezza e stabilità	**150.638**
Risorse Variabili	
Attiv. nuovi serv. o riorg. – variab. (art. 62, c. 7, CCNL 2002/2005)	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	-
Decurtazioni del Fondo	
Decurt. per limite art. 1, c. 189 L. 266/2005 – ris.fisse (2004 – 10%)	-6.039
Decurt. Rid. Prop. Personale (art. 9, c. 2bis L. 122/2010)	-25.843
TOTALE DECURTAZIONI FONDO	**-31.882**
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	150.638
Risorse Variabili	-
Decurtazioni del Fondo	-31.882
TOTALE RISORSE FONDO 2022	**118.756**
Risorse fisse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 (limite 2016)	1.744
TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTE AL LIMITE 2016	**117.012**
Limite 2016	117.012
Decurtazione fondo limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. N. 75/2017)	0
TOTALE RISORSE FONDO nei limiti del valore 2016	**117.012**
Risorse fisse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 (limite 2016)	1.744
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	**118.756**

Ai sensi dell'art. 47, comma 2, del nuovo CCNL 2016/2018 relativo al personale dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca – triennio 2016/2018 sottoscritto in data 8 luglio 2019, il fondo, a decorrere dal 1° gennaio 2018, è stato incrementato dell'1,7% del monte salari anno 2015, per un importo pari ad euro 1.744,00, e tale incremento è considerato quale valore fuori limite 2016 (limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017).

Il valore delle risorse del trattamento accessorio per l'anno 2022 è pertanto pari ad Euro **118.756,00** ai sensi della normativa in vigore.

Ai sensi dell'art. 67, comma 5 e 6, del D.L. n. 112/2008, convertito in legge 133/2008, la decurtazione del 10% prevista sull'entità dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa, che dovrà essere versata annualmente al Bilancio dello Stato, ammonta ad un totale di euro **6.039** per l'anno 2022, e trova copertura nel capitolo di Bilancio di Previsione CA.04.046.03.06 "*Versamenti obbligatori al Bilancio dello Stato*".

Università degli Studi del Molise

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA

Anno 2022

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

Indice

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità
- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione
- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione
- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale
- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità
- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici
- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

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

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

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

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammontano ad un totale di € **150.638**, così determinato:

- **Risorse storiche consolidate**
  Le risorse storiche consolidate, ai sensi dell'art. 1, comma 189, della legge 266/2005, ammontano complessivamente a € 60.388.
- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl**
  € 1.638: incrementi art. 5, c.1, CCNL 2004/2005
  € 2.101: incrementi art. 22, c.1, CCNL 2006/2009
  € 1.312: incrementi art. 7, c.1, CCNL 2008/2009
  € 1.744: incrementi art. 47, cf. 2, CCNL 2016/2018
- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**
  € 83.455: risorse destinate a incrementi dotazione organica o riorganizzazione stabile servizi, ai sensi dell'art. 62, comma 7, CCNL 2002/2005.

Sezione II - Risorse variabili

€ -: risorse destinate a incrementi dotazione organica o riorganizzazione stabile servizi, ai sensi dell'art. 62, comma 7, CCNL 2002/2005 - Nessuna

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Le decurtazioni applicate al Fondo, per un totale di € **31.882**, sono le seguenti:

€ 6.039: decurtazione per limite art. 1, comma 189, L. 266/2005, che dispone che il Fondo non possa essere superiore al corrispondente Fondo 2004, come certificato dagli organi di controllo, ridotto del 10%;

€ 25.843: *decurtazione ai sensi dell'art. 1, comma 236, L. 208/2015*:

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 ha stabilito 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'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 mrzo 2001, n. 165, 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*".

A partire dall'anno 2011 si riscontra una diminuzione del personale in servizio rispetto alla consistenza numerica media dell'anno 2010 del **20,00%**. Pertanto su tale fondo e sui fondi degli anni successivi occorre applicare la riduzione in misura proporzionale a tale diminuzione e precisamente di euro **25.843,16** rispetto al fondo 2010.

Dal 1° gennaio 2015, ai sensi della legge n. 147 del 27 dicembre 2013, art. 1, comma 456, si sono consolidati i tagli operati sul fondo del 2014 (limite 2010 e riduzione proporzionale del personale). Pertanto la decurtazione di euro 25.843,16 dal 2015 è diventata permanente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) FONDO TENDENZIALE	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	150.638
Risorse variabili	-
Totale Fondo tendenziale	**150.638**
B) DECURTAZIONI DEL FONDO TENDENZIALE	
Decurtazione per limite art. 1, comma 189, L. 266/2005	6.039
decurtazione ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010 – riduzione proporzionale del personale	25.843
Totale decurtazioni	**31.882**
C) TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	**118.756**

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il trattamento economico accessorio del personale Dirigente è rappresentato dall'indennità di posizione, di parte fissa e di parte variabile, e dall'indennità di risultato, pari al 30% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, come dalla seguente tabella:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		TOTALE POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO (30%)	TOTALE
di parte fissa	di parte variabile			
12.565,11	33.569,70	**46.134,81**	13.840,44	**59.975,25**

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

A) Totale destinazioni non specificamente regolate dal Contratto Integrativo	-
B) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	118.756
C) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	-
D) Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	**118.756**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

A) Attestazione del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

	Risorse del Fondo	**Destinazioni del Fondo**
Riepilogo Risorse/Destinazioni Fondo	118.756	118.756

B) Attestazione del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta, pertanto, la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa come previsto dal Titolo III del D-Lgs. N. 150/2009.

Ai sensi del D. Lgs.n. 150/2009, e secondo i criteri che verranno definiti nell'ambito del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*" per l'anno 2022, in approvazione dal CdA nella seduta del 28.04.2022, il processo di misurazione e valutazione delle performance per il personale Dirigente è eseguito dal Direttore Generale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi raggiunti nel corso del periodo di riferimento, ai comportamenti manageriali e gestionali dimostrati, nonché alla performance organizzativa in termini di contributo assicurato dall'ambito organizzativo di responsabilità alla performance complessiva dell'amministrazione.

Come sopra evidenziato, l'attività di valutazione è utilizzata ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato al personale Dirigente. Ai fini della valutazione del personale verranno utilizzati i risultati della valutazione effettuata tramite l'apposita scheda di valutazione. I risultati di tale valutazione verranno utilizzati per graduare l'importo dell'indennità di risultato spettante al personale dirigente.

C) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1 – Schema generale di costituzione del Fondo anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2021

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022	Fondo 2021	Diff. 2022-2021
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
Fondo 2004 cert. Org. Contr./parte fissa (art. 1, c. 189 L. 266/2005)	60.388	60.388	-
Incrementi contrattuali			
Incrementi CCNL 2004/2005 (art. 5, c.1)	1.638	1.638	-
Incrementi CCNL 2006/2009 (art. 22, c.1)	2.101	2.101	-
Incrementi CCNL 2008/2009 (art. 7, c.1)	1.312	1.312	-
Incrementi CCNL 2016/2018 (art. 47, c.2)	1.744	1.744	-
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	-	-	-
Attiv. nuovi serv. o riorg. – variab. (art. 62, c. 7, CCNL 2002/2005)	83.455	-	83.455
TOTALE RISORSE FISSE aventi carattere di certezza e stabilità	**150.638**	**67.183**	**86.455**
Risorse Variabili			
Attiv. nuovi serv. o riorg. – variab. (art. 62, c. 7, CCNL 2002/2005)	-	-	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	-	-	-
Decurtazioni del Fondo			
Decurt. per limite art. 1, c. 189 L. 266/2005 – ris.fisse (2004 – 10%)	-6.039	-6.039	-
Decurt. Rid. Prop. Personale (art. 9, c. 2bis L. 122/2010)	-25.843	-25.843	-25.843
TOTALE DECURTAZIONI FONDO	**-31.882**	**-6.039**	**-25.843**
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	150.638	67.183	83.455
Risorse Variabili	-	-	-
Decurtazioni del Fondo	-31.882	-6.039	-25.843
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	**118.756**	**61.144**	**57.612**

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2021

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022	Fondo 2021	Diff. 2022-2021
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	-	-	-
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	-	-	-
Retribuzione di posizione – contr.	92.270	46.135	46.135
Retribuzione di Risultato – contr.	26.486	13.840	12.646
Totale destinazioni regolate in sede di C.I	**118.756**	**59.975**	**58.781**
Destinazioni ancora da regolare	-	1.169	-1.169
DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	**118.756**	**61.144**	**57.612**
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	-	-	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	118.756	59.975	58.781
Destinazioni ancora da regolare	-	1.169	-1.169
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	**118.756**	**61.144**	**57.612**

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO- FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

L'Ateneo ha adottato, a partire dal 1° gennaio 2013, il Bilancio Unico di previsione con il sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, in attuazione del D.Lgs. n. 18 del 27 gennaio 2012, utilizzando il software Ugov, fornito dal Consorzio Cineca.
In sede di bilancio unico di Ateneo di previsione annuale 2022 e triennale 2022-2024, l'Amministrazione ha inserito una previsione di spesa in relazione al fondo trattamento accessorio pari ad euro 122.000, al netto degli oneri a carico dell'ente, quantificabili in circa euro 45.000. Il Bilancio di Previsione 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15.12.2021.
Le risorse del trattamento accessorio per il personale dirigente trovano copertura nella voce di costo denominata "*Fondo per il trattamento accessorio personale Dirigente*" con codifica C.A.04.041.01.05.01. La decurtazione del 10% per il limite previsto dall'art. 1, comma 189, della L. 266/2005 pari ad € 6.039, trova copertura nella voce di costo denominata "*Versamenti obbligatori al Bilancio dello Stato*" con codifica C.A.04.046.03.06.

Gli stanziamenti inseriti in sede di bilancio preventivo e di successive variazioni, rappresentano un limite invalicabile alla contabilizzazione degli impegni all'interno del capitolo di spesa. Pertanto, non risulta possibile il verificarsi di una spesa superiore all'importo determinato in sede programmatoria.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Relativamente al fondo 2021 è stato rispettato il limite di spesa, trovando capienza nel relativo stanziamento di bilancio (voce di costo denominata "*Fondo per il trattamento accessorio personale Dirigente*" con codifica C.A.04.041.01.05.01 - Esercizio Finanziario 2021).

Pertanto, l'ammontare del fondo utilizzabile per l'anno 2020 è pari ad Euro **61.144,00**.

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

Ai fini della verifica sulla copertura finanziaria del Fondo Trattamento Accessorio 2022 per il personale tecnico-amministrativo e del Fondo Trattamento Accessorio per il personale dirigente, si precisa che detti fondi, in relazione ai maggiori importi ad essi imputati rispetto a quelli stanziati in sede previsionale, trovano capienza nel budget di previsione 2022.