



UNIVERSITÀ DI PARMA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - RIPARTIZIONE E FINALIZZAZIONE DEL FONDO CERTIFICATO PER L'ANNO 2021 (art. 40, comma 3 sexies, D. Lgs. n. 165/2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione dell'accordo	5 novembre 2021
Periodo temporale di vigenza	Dal 01.01.2021 al 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Rettore Direttore Generale</p> <p>Parte Sindacale:</p> <p>Soggetti ammessi alla contrattazione: R.S.U.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) FLC-CGIL CISL FSUR UIL RUA CONFSA/SNALS Università GILDA UNAMS Università</p> <p>Soggetti Firmatari: R.S.U.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) FLC-CGIL CISL FSUR UIL RUA GILDA UNAMS Università</p>
Soggetti destinatari	Personale tecnico amministrativo di Cat. B-C-D ed EP dell'Ateneo di Parma.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Ripartizione e finalizzazione delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate per il personale tecnico amministrativo di Categoria B, C, D, ed EP dell'anno 2021 e del suo successivo incremento derivato dai risparmi ottenuti per riduzione delle spese per consumi intermedi (L. n.160 27.12.2019) relativi all'anno 2020. b) Correlazione della retribuzione accessoria alla valutazione della



UNIVERSITÀ DI PARMA

		<p>performance individuale secondo quanto previsto dal <i>"Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2021"</i> approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 362 del 29.09.2020, previo parere vincolante dell'OIV espresso l'11.09.2020 e il 29.09.2020 (aggiornamento) e dal <i>"Piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2020-2022 – anno 2021"</i> approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 27.01.2021.</p>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>La costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale di Categoria B, C, D, ed EP dell'anno 2021 è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 3/2021 del 28.04.2021 e incrementato con verbale n. 5/2021 del 25.05.2021. Si allegano i relativi verbali del Collegio.</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>La certificazione della relazione illustrativa e della relazione tecnica finanziaria viene allegata in file pdf.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<p>È stato adottato il <i>"Piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2020-2022 – anno 2021"</i>, previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009, modificato dal D.Lgs. 74/2017, (basato sulle indicazioni fornite dall'ANVUR con l'emanazione delle <i>"Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane"</i> - delibera n. 18 del 23.01.2019) per il triennio 2020/2022 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 27.01.2021.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ateneo (di cui all'art. 10, comma 8), del D.Lgs n. 33/2013) e sul "Portale della Performance" secondo le indicazioni dell'ANVUR.</p>



UNIVERSITÀ DI PARMA

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

1. L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 7 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018, ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata alla determinazione dei criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate per il personale di Categoria B-C-D ed EP. Le Parti hanno concordato in data 05.11.2021 l'allocazione delle risorse relative al Fondo Accessorio per l'anno 2021 secondo la tabella riportata nel quadro di sintesi di cui alla successiva lettera B.
2. L'ipotesi di CCI, di cui si chiede la certificazione, si applica, come previsto dall'art. 1, comma 1 del CCNL di comparto del 19.04.2018, a *"tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dalle amministrazioni del comparto"* in relazione alle materie demandate dal CCNL di comparto alla contrattazione integrativa.
3. L'ipotesi di CCI finalizza, alle varie tipologie di incentivazione di seguito indicate, le risorse del fondo certificato per l'anno 2021 e successiva implementazione, quantificate complessivamente in Euro 1.681.585,00 per il personale tecnico amministrativo di Categoria B-C-D e in Euro 799.422,00 per il personale tecnico amministrativo di Categoria EP, esclusi oneri a carico dell'Amministrazione.
4. Relativamente alle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria (PEO) le Parti hanno concordato di destinare la cifra di Euro 43.000,00 di risorse stabili alle progressioni orizzontali del personale di Categoria EP ai sensi dell'art. 66, comma 1, lettera b) del vigente CCNL e di Euro 220.000,00 di risorse stabili alle progressioni orizzontali del personale di Categoria B-C-D ai sensi dell'art. 64, comma 2, lettera e) dello stesso CCNL. Nel rispetto della normativa vigente in materia e del principio di selettività, le PEO in questione saranno attuate per mezzo di un bando concorsuale e indirizzate ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e organizzativi rilevati dal sistema di valutazione.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie

Il totale del Fondo certificato è ripartito dall'accordo secondo le seguenti poste:

Finalizzazione risorse anno 2021 – Personale Categoria EP	Lordo dipendente in Euro
Retribuzione di posizione e di risultato	755.812,00
Retribuzione "Differenziazione premi individuali"	610,00
Progressioni Orizzontali	43.000,00
Totale	799.422,00

Finalizzazione risorse anno 2021 – Personale Categoria B-C-D	Lordo dipendente in Euro
Premi correlati alla Performance Organizzativa	506.920,00
Premi correlati alla Performance individuale	580.000,73
Retribuzione "Differenziazione premi individuali"	3.040,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro disagiato	108.000,00
Progressioni Orizzontali	220.000,00
I.M.A.	263.624,27
Totale	1.681.585,00



UNIVERSITÀ DI PARMA

L'ipotesi di CCI prevede le seguenti indennità:

a) **Retribuzione di posizione e risultato per il personale di Cat. EP** (vd. art. 6 dell'Ipotesi di CCI), per le quali è stanziata la disponibilità di Euro 755.812,00. La retribuzione di risultato, proposta nella misura compresa fra il 10% e il 30% a seconda delle tre fasce cui sono correlate le classi di pesatura delle U.O. di cui alle *"Linee generali di organizzazione dell'Ateneo"* (classi A-D) e le restanti funzioni assegnate al personale di Categoria EP (classi E-F), sarà corrisposta secondo quanto previsto dal *"Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2021"* approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 362 del 29.09.2020 a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, oltre a quelli individuali, individuati per l'anno 2021 dal *"Piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2020-2022 – anno 2021"* approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 27.01.2021 e assegnati agli interessati mediante la procedura on-line (Sistema UGOV RU) e solo dopo l'acquisita validazione della *"Relazione sulla Performance 2021"*.

b) **Retribuzione "Differenziazione premi individuali" per il personale di Cat. EP** (vd art. 7 dell'Ipotesi di CCI), per la quale è stanziata la disponibilità di Euro 610,00. La retribuzione, ai sensi dell'art. 20 del vigente CCNL e su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale, è attribuibile ad una quota pari all'1% del personale di Categoria EP valutato, che abbia conseguito le valutazioni positive più elevate ed è composta da una maggiorazione del 30% del valore medio prop-capite delle retribuzioni di risultato, calcolata in Euro 610,00. Tale retribuzione sarà corrisposta entro il mese di agosto dell'anno 2022 e solo dopo l'acquisita validazione della *"Relazione sulla Performance 2021"*.

c) **Premi correlati alla Performance Organizzativa per il personale di Cat. B-C-D** (vd art. 9 dell'Ipotesi di CCI), per i quali è stanziata la disponibilità di Euro 506.920,00, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64, comma 3 del vigente CCNL. La retribuzione è attribuibile al personale appartenente a tutte le strutture dell'Ateneo, ivi compresi i Centri e le Aree Dirigenziali e corrisponde a Euro 660,00 annui che saranno corrisposti entro il mese di agosto dell'anno 2022 e solo dopo l'acquisita validazione della *"Relazione sulla Performance 2021"*. Ai sensi dell'art. 14 del contratto, le parti hanno concordato di destinare la somma di Euro 5.000,00 che costituiranno una riserva da utilizzare nel caso dell'insorgere di situazioni non previste dall'accordo.

d) **Premi correlati alla performance individuale per il personale di Cat. B-C-D** (vd. art. 10 dell'Ipotesi di CCI) per il quale è stata stanziata la cifra complessiva di Euro 580.000,73 così ripartita:

1) **Indennità di responsabilità personale di Cat. D ex art. 91, comma 3 (CCNL 16.10.2008)**. Ai sensi dell'art. 64, comma 1 del vigente CCNL tali risorse sono corrispondenti, come minimo, a quelle già destinate alle indennità in oggetto relative all'annualità precedente. Tali risorse sono da corrispondere al personale di Cat. D cui sono affidate le seguenti tipologie organizzativo gestionali individuate dalle *"Linee generali di organizzazione dell'Ateneo"* (Delibera CDA/30-07-2020314): Responsabile di Servizio e Responsabile tecnico di laboratorio – Dipartimento (ex art. 91, commi 3 e 4 del CCNL 16.10.2008). Un terzo dell'indennità sarà corrisposto, secondo quanto previsto dal *"Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2021"* approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 362 del 29.09.2020 (art. 4.2.1) a seguito della valutazione complessiva della performance del dipendente e solo dopo l'acquisita validazione della *"Relazione sulla Performance 2021"*.

2) **Indennità di responsabilità ex art. 91, comma 1 (CCNL 16.10.2008)** - Euro 220.000,00. Tali risorse sono da corrispondere al personale di Cat. B-C-D cui sono affidate le seguenti tipologie organizzativo gestionali individuate dalle *"Linee generali di organizzazione dell'Ateneo"* (Delibera CDA/30-07-2020314): Particolari Professionalità e Tecnico di Laboratorio - Dipartimento (ex art. 91, comma 1 del CCNL 16.10.2008). Un terzo dell'indennità sarà corrisposto, secondo quanto previsto dal *"Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2021"* approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 362 del 29.09.2020 (art. 4.2.1) a seguito della valutazione complessiva della performance del dipendente e solo dopo l'acquisita validazione della *"Relazione sulla Performance 2021"*.

3) **Indennità per le tipologie di Referenti** previste dalle *"Linee generali di organizzazione dell'Ateneo"* (Delibera CDA/30-07-2020/314) al fine di garantire la funzionalità e l'efficacia dei processi, sviluppare competenze organizzative e promuovere la responsabilità diffusa, (sempre ai sensi del ex art. 91, comma 1 del CCNL 16.10.2008 – Euro 15.000,00. Anche in questo caso, tenuto conto di quanto previsto dal *"Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2021"* approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 362 del 29.09.2020 (art. 4.2.1) l'indennità sarà corrisposta a seguito della valutazione della performance complessiva del dipendente e solo dopo l'acquisita validazione della *"Relazione sulla Performance 2021"*.



UNIVERSITÀ DI PARMA

e) **Retribuzione “Differenziazione premi individuali” per il personale di Cat. B-C-D** (vd art. 10, punto B dell’Ipotesi di CCI), per la quale è stanziata la disponibilità di Euro 3.040,00. La retribuzione, ai sensi dell’art. 20 del vigente CCNL e su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale, è attribuibile ad una quota pari all’1% del personale di Categoria B-C-D valutato, che abbia conseguito le valutazioni positive più elevate ed è composta da una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato, calcolata in Euro 380,00. Tale retribuzione sarà corrisposta entro il mese di agosto dell’anno 2022 e solo dopo l’acquisita validazione della “Relazione sulla Performance 2021”.

f) **Indennità mensile accessoria (IMA)** – (vd art. 12 dell’Ipotesi di CCI) ex art. 88 comma 2 lettera f) (CCNL 16.10.2008). Ai sensi dell’art. 64, comma 1 del vigente CCNL, le risorse destinate all’indennità mensile accessoria ex art. 88, comma 2, lettera f) (CCNL 16.10.2008), previste per il personale di Categoria B-C-D, sono corrispondenti come minimo a quelle già destinate per lo stesso istituto relative all’annualità precedente e consentono una retribuzione pari ad una quota individuale, anche per il personale assunto in corso d’anno, fissata in Euro 28,00 mensili. Tale indennità sarà corrisposta in considerazione dei risultati ottenuti dalla struttura di appartenenza (Performance Organizzativa di struttura) e ai sensi di quanto previsto dall’art. 4, comma 3 dell’ipotesi di CCI.

La costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale di Categoria B-C-D ed EP, nonché il suo utilizzo, rispettano la compatibilità economico-finanziaria e normativa con i vincoli derivanti da norme di legge, dal CCNL e dal “Piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2020-2022 – anno 2021” adottato dall’Ateneo.

Oltre a sottolineare nuovamente l’impegno profuso dall’Amministrazione dell’Ateneo al fine di garantire l’aumento dei fondi destinati al trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo, implementati con i risparmi di varia natura previsti dalla documentazione prodotta dal Collegio dei revisori dei Conti, resta di particolare rilievo l’armonizzazione fra quanto previsto dal CCNL di comparto del 19.04.2018, in materia di corresponsione del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo e il dettato del Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 relativamente agli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

<p>Mod. I - Costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale di Categoria B-C-D ed EP – anno 2021</p>	<p>La costituzione del fondo per l’anno 2021, pari a un ammontare lordo dipendente di Euro 1.540.649,00 (di cui Euro 255.128,00 non sottoposti al limite di cui all’art. 23 c.2 D.lgs. n. 75/2017) per il personale di Categoria B-C-D e di Euro 732.422,00 (di cui Euro 108.109,00 non sottoposti al limite di cui all’art. 23 c.2 D.lgs. n. 75/2017) per il personale di Categoria EP, è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 3 del 28 aprile 2021 (si rimanda alla relazione tecnico finanziaria e illustrativa già predisposta). Si allega la tabella 1 relativa alla costituzione del fondo. Il fondo di cui sopra è stato implementato grazie al “Risparmio per spese di consumi intermedi (L. 27/12/2019 n.160) e applicazione del D.L. 92/2011 art.16” quantificato complessivamente in Euro 207.936,00 (risorse variabili) dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 5 del 25 maggio 2021 e suddiviso in modo proporzionale in Euro 140.936,00 per il personale di Categoria B-C-D e in Euro 67.000,00 per il personale di Categoria EP.</p>
<p>Mod. II - Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa</p>	<p>Le risorse rese disponibili sul fondo saranno corrisposte in conformità con gli istituti individuati nel Contratto Collettivo Integrativo prevalentemente in base ai risultati individuali e collettivi individuati dal sistema di valutazione secondo le linee guida esposte nel “Piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2020-2022 – anno</p>



UNIVERSITÀ DI PARMA

	<p>2021" approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 27.01.2021. Si allega la tabella 2 relativa alla destinazione del fondo.</p>
<p>Mod. III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente</p>	<p>Il fondo risorse decentrate costituito per il personale tecnico amministrativo, Cat. B-C-D ed EP, per l'anno 2021 e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 3 del 28 aprile 2021 e verbale n. 5 del 25 maggio 2021 (certificazione risparmio per riduzione spese consumi intermedi e applicazione D.L. 92/2011 art.16), è pari a Euro 2.481.007,00 lordo dipendente e a Euro 3.224.301,00 comprensivo degli oneri a carico dell'Amministrazione nel rispetto del limite-soglia del fondo accessorio 2016. Il fondo stesso, sia considerando la parte disponibile per la contrattazione sia la parte non disponibile costituita dalle "Poste temporaneamente allocate all'esterno del fondo", è pari a Euro 4.801.100,00.</p> <p>L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, ha finalizzato le risorse certificate per l'anno 2021 ai vari istituti elencati nel Modulo II della Relazione illustrativa. Per un puntuale riferimento sugli istituti previsti dal CCI e il relativo ammontare si rimanda al documento recante l'ipotesi di Accordo.</p> <p>La predetta ipotesi tiene conto dei principi generali posti dal D. Lgs n. 150/2009 e delle norme dettate dal CCNL vigente, nonché delle linee contenute nel Piano Integrato per la Gestione del Ciclo della Performance e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sottoponendo l'attribuzione del trattamento economico accessorio a principi di selettività con riguardo agli istituti incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa.</p>



UNIVERSITÀ DI PARMA

Modulo I – Sezione I – II - III

Tabella 1a

Fondo Risorse decentrate per le categorie B, C e D (art. 63 CCNL 2016-2018)

Sezione I – Risorse stabili	
Risorse stabili del Fondo 2017 progr. economiche e prod. collettiva e individuale di cui all'art. 87 del CCNL 16/10/2008 (certificato dal collegio dei Revisori-Verbale n.11 del 02/11/2017)	3.516.875,00
RIA personale cessato intera (art. 63 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018)	56.830,00
Differenziale cessati o passaggi di categoria (art. 63 comma 3 lett. e) CCNL 2016-2018	511.489,00
Incrementi dotazione organica e relativa copertura (art. 63, c. 2 lett. d CCNL 2016-2018)	120.000,00
1.a) Totale incrementi stabili sottoposti al limite di cui all'art. 23 c.2 D.lgs. n. 75/2017	4.205.194,00
Incremento dell'0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale di cat. BCD, con decorrenza dal 31/12/2018 e a valere dal 2019 con dest. vincolata PEO (art. 63 c.2 lett. f)	21.551,00
1.b) Totale incrementi stabili non sottoposti al limite di cui all'art. 23 c.2 D.lgs. n. 75/2017	21.551,00
Totale risorse stabili (1a+1b)	4.226.745,00
Sezione II – Risorse variabili	
Risorse per attiv. Nuovi serv o riorg – variab. (art.87 c.2 CCNL 2006-09)	-
2a) Totale Incrementi variabili sottoposti al limite di cui all'art.23 comma 2 D.lgs n.75/2017	-
RIA personale cessato anno prec mensilità residue (art. 63 c.2 l.d. CCNL 2016-2018)	3.356,00
Differenziale personale cessato anno prec. men. res. (art. 63 c.3 l.d CCNL 2016-2018)	63.460,00
Somme non utilizzate o non attribuite (art. 88 c.5 CCNL 16/10/2008)	-
Risparmi di cui all'art.1, c.870, della legge n.178 del 2020 – Legge di Bilancio 2021	188.312,00
2b) Totale Risorse variabili non sottoposte al limite di cui all'art.23 comma 2 D.lgs n.75/2017	255.128,00
Totale risorse variabili (2a + 2b)	255.128,00
Sezione III – Decurtazioni del Fondo	
- dec. fondo progr. oriz. B-C-D e EP (art 88 c4 CCNL 06-09) stabiliti dai CCI fino al 31.12.2016	1.606.253,00
- dec. fondo progr. oriz. B-C-D e EP (art 88 c4 CCNL 06-09) stabiliti dai CCI a partire dal 01.01.2017 al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento	601.000,00
- dec. per limite art. 1 c. 189 L. 266/05 – ris. Fisse (2004-10%)	172.955,00
- dec. permanente (art. 1 c. 456 Legge 23/12/2013 n. 147)	537.917,00
- decurt fondo/parte fissa limite 2016 art. 23 comma 2 D.lgs n.75/2017	23.099,00
Totale Decurtazioni	2.941.224,00
Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
Totale Risorse Stabili	4.226.745,00
Totale risorse variabili	255.128,00
Totale Decurtazioni	2.941.224,00
Totale risorse fondo sottoposto a certificazione	1.540.649,00
Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	
Progressioni economiche orizzontali a carico del bilancio	2.399.609,00
Totale (Fondo + risorse PEO a bilancio)	3.940.258,00
1. b) Totale incrementi stabili non sottoposti al limite 2 b) di cui all'art. 23 c.2 D.lgs n. 75/2017	-21.551,00
2. b) Totale risorse variabili non sottoposti al limite 2 b) di cui all'art. 23 c.2 D.lgs n. 75/2017	-255.128,00
Importi sottoposti al limite fondo 2016 (art. 23 c.2 D.lgs n. 75/2017)	3.686.678,00



UNIVERSITÀ DI PARMA

Tabella 1b
Fondo di posizione e risultato per la categoria EP (art. 65 CCNL 2016-2018)

Sezione I – Risorse stabili	
Risorse stabili Fondo 2017 per le progr. econ. e per la prod. collettiva e individuale di cui all'art. 87 del CCNL 16/10/2008 certificato dal Collegio dei Revisori (Verbale n. 11 del 02/11/2017)	594.985,00
RIA personale cessato intera (art. 65 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018)	11.160,00
Differenziale cessati (art. 65 comma 3 lett. d) CCNL 2016-2018	77.798,00
Incrementi dotazione organica e relativa copertura (art. 65, c.2 lett. C) CCNL 2016-2018)	60.000,00
1.a) Totale incrementi stabili sottoposti al limite di cui all'art. 23 c.2 D.lgs. n. 75/2017	743.943,00
Incremento dell'0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale di cat. EP, con decorrenza dal 31/12/2018 e a valere dal 2019 con dest. vincolata PEO (art. 65 c.2 lett. e)	3.132,00
1.b) Totale incrementi stabili non sottoposti al limite di cui all'art. 23 c.2 D.lgs. n. 75/2017	3.132,00
Totale risorse stabili (1a+1b)	747.075,00
Sezione II – Risorse variabili	
Risorse per attiv. Nuovi serv o riorg – variab. (art.87 c.2 CCNL 2006-09)	-
2a) Totale Incrementi variabili sottoposti al limite di cui all'art.23 comma 2 D.lgs n.75/2017	-
RIA personale cessato mensilità residue (art. 65 c.3 l.d CCNL 2016-2018)	79,00
Differenziale personale cessato mensilità residue (art. 65 c.3 l.d CCNL 2016-2018)	1.798,00
Somme non utilizzate o non attribuite relative al Fondo 2018 (art.88 comma 5 CCNL 16/10/2008)	15.145,00
Risparmi di cui all'art.1, c.870 della legge n.178 del 2020 – Legge di Bilancio 2021	91.087,00
2b) Totale Risorse variabili non sottoposti al limite di cui all'art.23 comma 2 D.lgs n.75/2017	108.109,00
Totale risorse variabili (2a + 2b)	108.109,00
Sezione III – Decurtazioni del Fondo	
- Dec. fondo Progr. Econ. Orizzontali categorie EP (art 88 c4 CCNL 2006-09) stabiliti dai CCI dal 01/01/2017 al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento	64.900,00
- Decurt per limite art.1 c. 189 L 266/05 – risorse fisse (2004-10%)	52.182,00
- Decurt permanente (art. 1 c. 456 Legge 23/12/2013, n. 147)	-
- Decurt fondo/parte fissa limite 2016 art. 23 comma 2 D.lgs n.75/2017	5.680,00
Totale Decurtazioni	122.762,00
Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	
Totale Risorse Stabili	747.075,00
Totale risorse variabili	108.109,00
Totale Decurtazioni	122.762,00
Totale risorse fondo sottoposto a certificazione	732.422,00
Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	
Progressioni economiche orizzontali a carico del bilancio	279.625,00
Totale (Fondo + risorse PEO a bilancio)	1.012.047,00
1.b) Totale incrementi stabili non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017	-3.132,00
2.b) Totale risorse variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017	-108.109,00
Verifica rispetto limite fondo 2016 (art. 23 comma 2 D.lgs n. 75/2017)	906.486,00



UNIVERSITÀ DI PARMA

- Modulo II – Sezione I - II - III - IV – V - VI Tabella 3

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non Regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	2.320.093,00
Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo-fondo certificato 2021+Risparmi spese	2.481.007,00
- Progressioni orizzontali	263.000,00
- Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose	108.000,00
- Trattamento economico accessorio cat. B – C – D	1.353.585,00
- Retribuzione di posizione e di risultato personale di cat. EP	756.422,00
Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare	0
Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	
- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	2.320.093,00
- Destinazioni specificamente regolate su Risparmi per spese di consumi intermedi	207.936,00
- Destinazioni specificamente regolate su fondo certificato 2021	2.273.071,00
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	2.273.071,00
Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	2.291.314,00
Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	
Si attesta la copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo mediante l'iscrizione sul budget autorizzatorio 2021, della somma necessaria finalizzata a tale scopo, alle seguenti voci di costo:	
UA.PR.AC.AR05.UOCORGAN	CA.C.B.08.02.01.08 trattamento accessorio al personale tecnico amministrativo a T.I.
UA.PR.AC.AR05.UOCORGAN	CA.C.B.08.02.01.13 oneri previdenziali a carico Ente su competenze al personale tecnico amministrativo a T.I
UA.PR.AC.AR05.UOCORGAN	CA.C.B.08.02.01.14 oneri IRAP su competenze al personale tecnico amministrativo a T.I
Si attesta inoltre che le risorse disponibili sul fondo per il trattamento accessorio saranno corrisposte in base alla qualità, produttività e capacità innovativa dei dipendenti e a seguito della valutazione dei risultati raggiunti, in relazione agli obiettivi assegnati al personale e alle linee guida esposte nel "Piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2020-2022 – anno 2021" approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 27.01.2021.	



UNIVERSITÀ DI PARMA

Modulo III – Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione	Il sistema di contabilità adottato da questo Ateneo prevede il rispetto dei limiti della disponibilità del budget, impedendo ogni ulteriore spesa oltre detto limite.
Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato	Le risorse destinate al Fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2021, così come certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 3 del 28.04.2021, nell'ammontare di Euro 2.273.071,00 , oltre a Euro 207.936,00 risultanti dal " <i>Risparmio per spese di consumi intermedi (L. 27/12/2019 n. 160)</i> ", così come certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 5 del 25.05.2021, saranno corrisposte al personale, nei limiti della costituzione stessa, e correttamente imputate alle apposite voci del budget annuale.
Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	La copertura finanziaria dell'intero fondo è garantita dalla disponibilità assegnata per l'anno 2021 alle apposite voci di costo del budget autorizzatorio.

Parma, __.11.2021

IL DIRETTORE GENERALE

Candeloro Bellantoni

IL RETTORE

Paolo Andrei