



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO – anno 2025
FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO 2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1

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

Data di sottoscrizione	25/07/2025
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025 - 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Prof. Diego BEGALLI – Prorettore Dott. Federico GALLO – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL, CISL, SNALS CONFSAL, ANIEF. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): elenco sigle firmatarie: FLC CGIL; hanno sottoscritto l'ipotesi Anno 2025 le RSU (12 su 12)
Soggetti destinatari	Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato, Area Operatori, Collaboratori e Funzionari e personale dell'Area Elevate Professionalità.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Istituti che costituiscono il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato per l'anno 2025 e criteri di distribuzione delle risorse finalizzate alla corresponsione del trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo per l'anno 2025.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? Non previsto
		Nel caso in cui l'organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: ----
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021? Sì, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO) è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/01/2025.
		Sono stati adottati gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D.L. 80/2021? Sì, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - ora sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - che integra anche il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/01/2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 6 comma 4 del D.L. 80/2021? Sì.



		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, per l'anno 2024, dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 17/6/2025.
Eventuali osservazioni		

MODULO 2

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

TITOLO I

Fondo Risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Con riferimento all'ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2025 sottoscritto il 25 luglio 2025, le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari per l'anno 2025 ammontano a complessivi € 2.000.237,39 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.654.315,02 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, con copertura sul Budget 2025 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202 di cui:

- a) € 1.889.106,52 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.506.844,36 inclusi oneri a carico dell'Ente) **di competenza del Fondo accessorio 2025;**
- b) € 111.130,87 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 147.470,66 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo accessorio 2024 ai sensi dell'art. 119 c.2 lett. h) del CCNL 2019-2021 del 18.1.2024;

Sezione n. 1 – Analisi degli istituti

L'ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2025 prevede la distribuzione dell'intero Fondo attraverso i seguenti istituti:

A. Compensi destinati alla remunerazione di lavori e servizi particolari

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

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



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

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

Tale indennità viene erogata al personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari avente diritto in applicazione degli accordi contrattuali vigenti.

La modalità di erogazione dell'indennità in oggetto è coerente con la specifica disciplina prevista dall'art. 41, comma 4 del CCNL sottoscritto in data 27 gennaio 2005 ed espressamente confermata dall'art. 120, comma 5 del CCNL 2019-21, che ne prevede l'erogabilità "...per dodici mensilità...", in quanto emolumento che, seppur accessorio, presenta i caratteri di fissità e ricorrenza. Ciò è confermato anche dall'art. 83 del CCNL del 16.10.2008 "*struttura della retribuzione*" che prevede, tra le componenti del trattamento accessorio, anche l'indennità mensile predetta come voce specifica della retribuzione.

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

C. Responsabilità e Performance

Il presente paragrafo tratta degli emolumenti che vengono corrisposti in relazione all'attribuzione sia di incarichi al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari sia sulla base di una valutazione delle prestazioni a livello **individuale e collettivo, a livello d'Ateneo (Performance Organizzativa e Valorizzazione Personale TA ex DL 75/2023) e di struttura (Performance di Struttura)**.

1. Compensi legati all'attribuzione di incarichi personale delle Aree Collaboratori e Funzionari

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

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

2. Performance Individuale

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

2.1 Premio di Produttività

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

2.2. Retribuzione di risultato personale delle Aree Collaboratori e Funzionari

L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale delle Aree Collaboratori e Funzionari, fino al massimo di un terzo dell'importo relativo alla fascia corrispondente all'indennità di responsabilità dell'incarico conferito, è liquidata a seguito di apposita procedura di valutazione annuale (in applicazione dell'art. 87, comma 1, e dell'art. 117, comma 1, del CCNL 2019-21 e del vigente SMVP).

3. Performance Organizzativa

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

L'emolumento viene liquidato a tutti i dipendenti appartenenti alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con esclusione dei dipendenti percettori di emolumenti a titolo di "attività conto terzi" ai sensi del vigente Regolamento di Ateneo liquidati nell'anno 2023, indipendentemente dall'anno di competenza.

4. Performance di Struttura



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

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

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi il 28 gennaio 2025.

5. Valorizzazione del Personale TA (D.L. 22 giugno 2023, n. 75)

La Legge 30 dicembre 2021, n. 234 — art.1 comma 297 lett. b), come modificato dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75, ha stabilito che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato di *“50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale”*.

Con il Decreto Ministeriale MUR n. 1170/2024 è stato assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2024 l'importo complessivo di **€ 785.036,00 (oneri compresi)**.

Il CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca, siglato in data 18 gennaio 2024, con espresso richiamo alle disposizioni contenute nella L. 234/2021, stabilisce all'art. 81, comma 3 lett. t) che sono oggetto di contrattazione integrativa *“i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo”*;

Le Parti Sindacale e Pubblica, ai sensi dell'art. 81, comma 3 lett. t), CCNL 2019-2021, hanno stabilito, con l'Accordo Stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementalmente per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, i criteri di assegnazione e ripartizione delle predette risorse per l'anno 2022, successivamente confermati per l'anno 2023. Detti criteri sono stati confermati anche per l'assegnazione e ripartizione delle risorse a valere per l'anno 2024.

6. Welfare Integrativo

Il Welfare Integrativo prevede specifiche misure a supporto del personale tecnico-amministrativo di Ateneo. Nell'ambito di tale istituto possono essere concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali: forme di supporto all'istruzione e al merito dei figli del personale dipendente, iniziative di sostegno al reddito della famiglia, per mezzo di sussidi e rimborsi, a titolo esemplificativo *“Bonus Energia”*, consistente nel rimborso con defiscalizzazione al dipendente delle spese sostenute per il pagamento delle utenze domestiche oppure polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Lo stanziamento delle risorse avviene mediante l'utilizzo di quota parte dei Fondi risorse decentrate del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, come previsto dall'art. 110, comma 2 del CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 18.01.2024.

Sezione 2 – Meritocrazia e Premialità

La ripartizione delle risorse effettuata e la disciplina contenuta nell'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2025 si conforma alle vigenti disposizioni normative che regolano, in via imperativa, quanto previsto in materia di incentivazione del merito, della produttività e di attribuzione delle premialità nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Tutti gli istituti contrattuali previsti nell'Ipotesi di CCI 2025 trovano la propria puntuale giustificazione all'interno del contesto normativo di riferimento, in quanto correlati, rispettivamente, allo svolgimento di attività particolari,



alla remunerazione delle performance individuali e organizzativa, come disposto dal citato art. 45 c. 3 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Nello specifico, per quanto di pertinenza della presente Sezione, sono diretti alla remunerazione del merito individuale in ottemperanza all'art. 20 del d.lgs. 150/2009 l'istituto della Performance individuale, dell'IMA e le indennità di risultato relative agli incarichi di responsabilità organizzativa/specialistica conferiti ai dipendenti appartenenti alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari.

La **Performance Individuale** si articola nei seguenti istituti: Premio di Produttività e Retribuzione di risultato personale delle Aree Collaboratori e Funzionari.

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

La retribuzione di risultato del personale delle Aree Collaboratori e Funzionari viene liquidata a conclusione del procedimento di valutazione effettuato secondo il vigente SMVP.

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

La **Performance di Struttura** viene incentivata per mezzo di un emolumento commisurato alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati a ciascuna struttura organizzativa (Direzioni, Aree di Staff, Dipartimenti, Centri, Sistema Bibliotecario di Ateneo).

Le **Risorse per la valorizzazione del Personale TA** sono erogate per mezzo di un emolumento correlato al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, relativamente ai progetti previsti nel PIAO.

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

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



Macro-categoria	Istituto	Obiettivi
COMPENSI DESTINATI ALLA REMUNERAZIONE DI ATTIVITA' E SERVIZI PARTICOLARI	Indennità di turno	miglioramento servizi di front-office/prima accoglienza
	Indennità laboratorio	compenso per svolgimento di attività particolari nella sperimentazione animale e nei laboratori chimici, biochimici o biologici.
	Attività di orientamento	promozione dell'Università di Verona presso scuole secondarie superiori/manifestazioni dedicate
	Pronto intervento tecnico e informatico	assicurazione rapida e costante manutenzione servizi strumentali e informatici di Ateneo e impianti sportivi di Scienze Motorie, conduzione serra di Borgo Roma e salvaguardia delle sperimentazioni in corso
	Indennità autisti	compenso per svolgimento dell'attività di autista
	Commissioni elettorali e di vigilanza	garanzia per la continuità del servizio di supporto amministrativo nelle procedure elettorali di Ateneo e nelle procedure concorsuali e di accesso all'Università.
ATTRIBUZIONE DI INCARICHI	Indennità di responsabilità personale Aree Collaboratori e Funzionari	incarichi di responsabilità ex artt. 87 e 117 CCNL 2019-21
INDENNITA' MENSILE	IMA	indennità accessoria mensile art. 41 comma 4 CCNL 27/01/2005 (confermata dall'art. 120, comma 5 del CCNL 2019-21).
MERITO	Performance Individuale	incentivo per la performance individuale soggetta a valutazione
	Performance Organizzativa	emolumento per la performance organizzativa correlato ad indicatori di Ateneo
	Performance di Struttura	emolumento commisurato alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati a ciascuna struttura organizzativa
VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE	Valorizzazione del personale ex DL 75/2023	emolumento correlato al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.
WELFARE INTEGRATIVO	Bonus Energia	rimborso con defiscalizzazione delle spese sostenute dal personale dipendente per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, e del gas naturale

Si evidenzia che la quota del Fondo accessorio 2025 destinata al merito e premi, è pari all' 84,59% del totale dell'importo complessivo previsto dall'Ipotesi di CCI anno 2025 – Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari Anno 2025, in piena coerenza con la vigente normativa in materia di trattamento accessorio (D.Lgs. n. 150/2009).

TITOLO II

Fondo Risorse decentrate per il personale dell'Area Elevate Professionalità

È necessario premettere che la nuova disciplina contrattuale dispone espressamente che sono oggetto di contrattazione *integrativa* “i criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate dell'Area Elevate Professionalità tra le diverse modalità di utilizzo” (all'art.81 c.3 lett. a) CCNL 2019-21); pertanto, in questa sezione, si fa riferimento agli istituti contrattuali destinati al personale appartenente all'Area Elevate Professionalità.

Con riferimento all'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo anno 2025, sottoscritta in data 25 luglio 2025, le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale dell'Area Elevate Professionalità per l'anno 2025 ammontano a complessivi € 717.780,38 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 952.494,57 inclusi oneri a carico dell'Ente) del Fondo risorse decentrate per il personale dell'Area Elevate Professionalità, di cui:

a) € 637.901,55 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 846.495,36 inclusi oneri a carico dell'Ente) di competenza del Fondo accessorio 2025;

b) € 79.878,83 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 105.999,21 inclusi oneri a carico dell'Ente) quale residuo di competenza del Fondo accessorio 2024 ai sensi dell'art. 121 c.2 lett. h) del CCNL 2019-2021 del 18.1.2024.



Sezione n. 1 – Analisi degli istituti

L'ipotesi di Contratto collettivo integrativo anno 2025 prevede la distribuzione dell'intero Fondo attraverso i seguenti istituti:

A. Responsabilità e Performance

Il presente paragrafo tratta degli emolumenti che vengono corrisposti in relazione sia all'attribuzione di incarichi al personale dell'Area Elevate Professionalità, sia sulla base di una valutazione delle prestazioni individuali, secondo quanto disposto dall'art. 88 del CCNL 2019-2021.

1. Compensi legati all'attribuzione di incarichi personale dell'Area Elevate Professionalità

Trattasi di emolumenti corrisposti a seguito dell'attribuzione di specifici e qualificati incarichi di tipo gestionale e/o professionale, ai sensi del vigente sistema di valutazione delle posizioni organizzative di Ateneo. L'indennità di posizione viene corrisposta mensilmente nella misura corrispondente alla fascia di incarico conferito. La retribuzione di risultato è liquidata nell'anno successivo, a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2. Performance Individuale

La Performance Individuale viene remunerata attraverso la previsione del seguente istituto:

Retribuzione di risultato personale dell'Area Elevate Professionalità

L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale dell'Area Elevate Professionalità, fino al massimo del 30% dell'indennità di posizione spettante, è liquidata a seguito di apposita procedura di valutazione annuale (in applicazione dell'art. 88, commi 8 e 9 del CCNL 2019-2021 e del vigente SMVP).

3. Valorizzazione del Personale TA (D.L. 22 giugno 2023, n. 75)

La Legge 30 dicembre 2021, n. 234 — art. 1 comma 297 lett. b), come modificato dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75, ha stabilito che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato di *“50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale”*.

Con il Decreto Ministeriale MUR n. 1170/2024, è stato assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2024 l'importo complessivo di **€ 785.036,00 (oneri compresi)**.

Il CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca, siglato in data 18 gennaio 2024, con espresso richiamo alle disposizioni contenute nella L. 234/2021, stabilisce all'art. 81, comma 3 lett. t) che sono oggetto di contrattazione integrativa *“i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo”*;

Le Parti Sindacale e Pubblica, ai sensi dell'art. 81, comma 3 lett. t), CCNL 2019-2021, hanno stabilito, con l'Accordo Stralcio al CCI 2024 sui criteri di distribuzione delle risorse incrementali per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, i criteri di assegnazione e ripartizione delle predette risorse per l'anno 2022, successivamente confermati per l'anno 2023. Detti criteri sono stati confermati anche per l'assegnazione e ripartizione delle risorse a valere per l'anno 2024.

4. Welfare Integrativo

Il Welfare Integrativo di Ateneo prevede specifiche misure a supporto del personale tecnico-amministrativo di Ateneo. Nell'ambito di tale istituto possono essere concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali: forme di supporto all'istruzione e al merito dei figli del personale dipendente, iniziative di sostegno al reddito della famiglia, per mezzo di sussidi e rimborsi, a titolo esemplificativo *“Bonus Energia”*,



consistente nel rimborso con defiscalizzazione al dipendente delle spese sostenute per il pagamento delle utenze domestiche oppure polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Lo stanziamento delle risorse avviene mediante l'utilizzo di quota parte dei Fondi risorse decentrate del personale dell'Area EP, come previsto dall'art. 110, comma 2 del CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 18.01.2024.

Sezione 2 – Meritocrazia e Premialità

La ripartizione delle risorse effettuata e la disciplina contenuta nell'Ipotesi di Contratto collettivo integrativo per l'anno 2025 si conforma alle vigenti disposizioni normative che regolano, in via imperativa, quanto previsto in materia di incentivazione del merito, della produttività e di attribuzione delle premialità nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Tutti gli istituti contrattuali previsti nell'ipotesi di CCI 2025 trovano la propria puntuale giustificazione all'interno del contesto normativo di riferimento, in quanto correlati, rispettivamente, allo svolgimento di attività particolari, alla remunerazione delle performance individuali e organizzativa, come disposto dal citato art. 45 c. 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

Nello specifico, per quanto di pertinenza della presente Sezione, è diretto alla remunerazione del merito individuale in ottemperanza all'art. 20 del D.Lgs. 150/2009 l'istituto della retribuzione di risultato relativa agli incarichi conferiti ai dipendenti appartenenti all'Area Elevate Professionalità.

La **Performance Individuale** trova corrispondenza nell'istituto della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP, che viene liquidata a conclusione del procedimento di valutazione effettuato secondo il vigente SMVP.

Le **Risorse per la valorizzazione del Personale TA** sono erogate per mezzo di un emolumento correlato al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, relativamente ai progetti previsti nel PIAO.

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

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

Macro-categoria	Istituto	Obiettivi
RESPONSABILITÀ E PERFORMANCE	Indennità di Posizione personale dell'Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021	emolumento corrisposto a seguito dell'attribuzione di specifici e qualificati incarichi di tipo gestionale e/o professionale, ai sensi del vigente sistema di valutazione delle posizioni organizzative di Ateneo
	Retribuzione di Risultato personale dell'Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021	emolumento eventualmente spettante al personale dell'Area EP, fino al massimo del 30% dell'indennità di posizione spettante, è liquidata a seguito di apposita procedura di valutazione annuale (in applicazione dell'art. 88, commi 8 e 9, CCNL 2019-21 e del vigente SMVP)
VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE	Valorizzazione del personale ex DL 75/2023	emolumento correlato al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.
WELFARE INTEGRATIVO	Bonus Energia	rimborso con defiscalizzazione delle spese sostenute dal personale dipendente per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, e del gas naturale

Si evidenzia che la quota del Fondo accessorio 2025 destinata al merito e premi, è pari al 98,53% del totale dell'importo complessivo previsto dall'Ipotesi di CCI anno 2025 – Fondo risorse decentrate per il personale dell'Area Elevate Professionalità Anno 2025, in piena coerenza con la vigente normativa in materia di trattamento accessorio (D.Lgs. n. 150/2009).

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA



MODULO 1

Costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva integrativa – personale tecnico-amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e personale dell'Area Elevate Professionalità

È doveroso premettere che l'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 dispone che: *“...a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche (...) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*.

Il Fondo per la contrattazione integrativa dal presente anno 2025 è stato costituito con risorse nei limiti del valore-base certificato per l'anno 2016, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nel rispetto delle direttive e circolari della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, secondo i criteri e le modalità di seguito illustrati.

Tutte le cifre esposte nel presente MODULO 1 trovano una rappresentazione completa e analitica nella Relazione tecnica di costituzione del Fondo Accessorio 2025 allegata al Decreto Direttoriale n. 5216/2025 del 19/05/2025 alla quale si fa puntuale rinvio. Il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato positivamente il Fondo per l'anno 2025 con verbale n. 6 del 3-4 giugno 2025.

A) Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Nel precisare che la disciplina delle modalità di costituzione dei Fondi per il trattamento economico accessorio è quella contrattualmente prevista dall'art. 119 del CCNL 2019-2021 di comparto sottoscritto in data 18.01.2024, con le limitazioni finanziarie poste dal legislatore, tra le risorse aventi **carattere di certezza e stabilità** rientrano, oltre alle risorse storiche consolidate, anche gli incrementi stabili della dotazione organica, le retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.) e i differenziali tra posizione economica in godimento e posizione economica iniziale del personale cessato dal servizio nel periodo 01.01.2024 - 31.12.2024.

Si riportano in questa sede le risorse di carattere incrementale del Fondo Accessorio 2025 aventi carattere di certezza e stabilità:

- **€ 232.724,75** (inclusi oneri a carico dell'Ente) differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio nell'anno 2024 – art. 119 comma 1, lett e) CCNL 2019-2021;
- **€ 2.995,15** (inclusi oneri a carico dell'Ente) retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio nell'anno 2024 – art. 119 comma 1, lett. a) CCNL 2019-2021.

Sezione 2 – Risorse variabili soggette al limite legislativo

Per l'anno 2025 trova conferma la destinazione al Fondo di risorse, definite dall'Amministrazione nella propria autonomia e capacità di bilancio, finalizzate a far fronte a proprie esigenze organizzative e gestionali, anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi nazionali, europei ed internazionali. I progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo attualmente in corso sono 426.

La performance organizzativa per l'anno 2025 prende in considerazione i seguenti tre indicatori con il relativo peso:

- a) **grado di raggiungimento degli obiettivi operativi della Sottosezione Performance del PIAO**: il grado di raggiungimento si determina con la percentuale degli obiettivi che sono stati raggiunti (grado di raggiungimento pari o superiore a 90%) stabilendo che il livello minimo da raggiungere per la distribuzione delle risorse associate al criterio in esame corrisponda a una percentuale pari almeno al 65% di obiettivi raggiunti;
 - indicatore > al 80%: distribuzione del 100%.
 - indicatore compreso tra il 65% e il 80%: distribuzione dell'80%.
- b) **sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)**: tale indicatore consente di valutare l'equilibrio della gestione economico finanziaria dell'Ateneo, deve risultare maggiore o uguale di 1 (D.Lgs 49/2012 e DM 47/2013).



c) **customer satisfaction sui servizi erogati dall'Ateneo**: l'indicatore, acquisito dalle indagini di soddisfazione di studenti e docenti sui servizi ad essi erogati, viene determinato dalla media delle risposte sulla "soddisfazione complessiva" dei servizi (questionari *Good Practice*):

- livello minimo medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati $\geq 3,1$ (*soglia minima*)
- Incentivo tra il $75\% \leq x \leq 100\%$ legato al livello raggiunto $3,1 \leq x \leq 4,5$

Non sono tenuti in considerazione i risultati dei questionari che non dovessero raggiungere una partecipazione minima di un terzo degli aventi titolo.

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

CRITERIO		LIVELLO MINIMO	LIVELLO RAGGIUNTO	INCENTIVO	PESO
a)	Obiettivi della sottosezione Performance del PIAO	65% degli obiettivi raggiunti totalmente o sostanzialmente	$65\% \leq x \leq 80\%$	80%	33,33%
			$x > 80\%$	100%	
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF=1	ISEF $\geq$ 1	100%	33,33%
c)	<i>Customer satisfaction</i> sui servizi erogati (quota di risposta minima ai questionari pari a un terzo degli aventi titolo)	Livello medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati $\geq 3,1$	$3,1 \leq x \leq 4,5$	$75\% \leq x \leq 100\%$	33,34%

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

Per il raggiungimento di tali obiettivi sono previste le seguenti risorse di carattere incrementale del Fondo Accessorio 2025 aventi carattere di **variabilità**:

- **€ 66.520,00** (inclusi oneri a carico dell'Ente): Risorse, definite dall'amministrazione nella propria autonomia e capacità di bilancio, nell'importo massimo disponibile fino a concorrenza del limite imposto dalla normativa vigente, per fare fronte a proprie esigenze organizzative e gestionali, anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi nazionali, europei ed internazionali – art. 119, comma 2, lett. f) CCNL 2019-2021.

Rientrano in questa sezione anche la quota parte delle retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.) del personale cessato nel corso del 2024, anch'esse risorse di carattere incrementale del Fondo Accessorio 2025 aventi carattere di **variabilità**:

- **€ 786,19** (inclusi oneri a carico dell'Ente) Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso del 2024 – art. 119, comma 2, lett. d) CCNL 2019-2021.

Sezione 3 – Riduzioni e Decurtazioni del Fondo

Per quanto concerne le riduzioni del Fondo, si deve in primo luogo precisare che gli importi accertati per l'attribuzione del differenziale stipendiale relativo alle procedure P.E.O. per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari vengono contabilizzati all'interno delle decurtazioni del Fondo accessorio, così come disposto dall'art. 1 c. 193 della Legge 266/2005, ai cui sensi le corrispondenti risorse devono "essere assegnat[e] ai [pertinenti] capitoli stipendiali", a copertura degli oneri del trattamento economico fondamentale. Ai fini del coordinamento di tali riduzioni con le risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (PEO



a bilancio) si rinvia alla successiva Sezione 4. Per quanto concerne le **riduzioni** del Fondo 2025, si precisa che nel 2024 è stata attivata la procedura per il riconoscimento della Progressione Economica all'interno delle Aree per le Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari per un valore di **€ 313.039,30** (compresi oneri a carico Ente).

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

Sezione 4 - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Ai fini di quanto richiesto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012 e n. 30/2017, nella presente sezione si dà contezza dell'ammontare delle risorse allocate all'esterno del Fondo per il trattamento economico accessorio dell'anno 2025, il cui valore complessivo, al netto delle rivalutazioni 2019-2021, ammonta ad **€ 1.155.489,13** (inclusi gli oneri a carico dell'Ente).

L'allocazione delle risorse temporaneamente collocate all'esterno del Fondo è coerente con la disciplina prevista dall'art. 1 co. 196 della L. 266/2005 e dall'art. 88 c. 4 del CCNL 2006-2009 del Comparto Università sottoscritto il 16.10.2008, che dispone che i valori destinati alle progressioni economiche orizzontali gravano sul Fondo Accessorio nell'anno di competenza e, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo verranno portati sui pertinenti capitoli di bilancio per la copertura delle retribuzioni fondamentali del personale.

Sezione 5 – Sintesi della costituzione del fondo 2025 – Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari sottoposto a certificazione

Il valore complessivo del Fondo risorse decentrate per le Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari anno 2025, comprensivo delle risorse allocate all'esterno del Fondo (PEO a bilancio), è pari a **€ 2.779.074,04** (inclusi oneri a carico dell'Ente).

Sezione 6 – Risorse variabili non soggette al limite 2016

In questa sezione sono indicate quelle risorse che non rilevano ai fini della verifica del rispetto del limite posto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

- *Commissioni di vigilanza (art. 119, c. 2, lettera a), CCNL 2019-21)*: questa voce comprende le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. n. 449/1997, con destinazione vincolata alla remunerazione - con un'indennità il cui importo è definito in sede di Contrattazione Integrativa - del personale tecnico-amministrativo impegnato nelle Commissioni di Vigilanza per i concorsi organizzati dall'Ateneo, i test di ammissione degli studenti ai corsi a numero chiuso, i test online Cisia (TOLC), i test d'ingresso alla formazione insegnanti e alle scuole di specialità di Area medica. Dette risorse sono costituite da quota parte dei contributi, acquisiti a bilancio, versati dai candidati partecipanti ai test TOLC-CISIA di ammissione dei Corsi ad accesso programmato. Per il 2025 l'importo ammonta a **€ 24.946,00** compresi oneri a carico Ente.

- *Ratei differenziali retributivi cessati anno precedente (art. 119, c.2, lettera d), CCNL 2019-21)*: questa voce comprende la somma dei differenziali tra la posizione economica goduta all'atto di cessazione e quella iniziale di primo inquadramento, calcolata in termini di mensilità residue dalla data di cessazione al 31 dicembre dell'anno in cui si verifica. Tali risorse rappresentano un residuo non utilizzato nell'anno di competenza 2024, che pertanto viene portato ad incremento *una tantum* delle disponibilità 2025. La quota di competenza del 2025 è pari a **€ 87.429,77**, compresi oneri a carico Ente;

- *Reclutamento con utilizzo di risorse diverse dalle ordinarie facoltà assunzionali (c.d. Piani Straordinari - Cfr. Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" e, in particolare, l'art. 1, co. 297, lett. a) il quale prevede che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato per la finalizzazione di un Piano straordinario di assunzione, in deroga alle facoltà assunzionali ordinarie e art. 119 c. 2, lett. c) Specifiche disposizioni di legge CCNL 2019-21).*

Questa voce comprende la somma delle risorse finanziarie relative ai punti organico, opportunamente convertiti secondo il valore medio per ciascun anno, come comunicato dal MUR, utilizzati per il reclutamento del personale Tecnico-Amministrativo delle Aree Operatori-Collaboratori-Funzionari, attraverso le risorse assegnate all'Ateneo con il DM 445/22 e DM 795/2023, secondo le modalità operative indicate nella circolare MUR del 11 ottobre 2023 n. 49519 (cfr. Tabelle 5-6 - Allegato A):



Anni 2022-2024: **€ 277.971,34** compresi oneri a carico Ente; l'importo valorizzato è comprensivo delle riduzioni operate a seguito di cessazione nell'anno 2024 di n.2 unità di personale assunte nell'anno 2023, inquadrate nell'Area Funzionari

- *Risorse assegnate all'Ateneo per la valorizzazione del personale Tecnico-Amministrativo a decorrere dall'anno 2022 (Cfr. Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", in particolare, l'art. 1, co. 297, lett. b), Decreto Ministeriale MUR del 24 giugno 2022 n. 581, Decreto Legge 22 giugno 2023, n. 75, in particolare l'art. 5, co. 1 e art. 119, c.2, lettera c) Specifiche disposizioni di legge CCNL 2019-21):*

Anno 2024: Risorse inserite nel Fondo risorse decentrate personale Aree Operatori-Collaboratori-Funzionari 2025 (assegnazione ex art.2 lett. c) DM 1170/2024): € 785.036,00 (oneri compresi, di cui il 50% pari a € 392.518,00 (oneri compresi): **€ 371.518,00** (oneri compresi). Importo stimato: le Parti definiranno in sede di contrattazione integrativa i criteri di riparto tra le Aree Professionali della quota assegnata all'Ateneo.

- *Risparmi straordinario anno precedente (art. 119 c. 2, lett. e) CCNL 2019-21).*

In questa voce sono inseriti i risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente, ove gli stessi non siano destinati ed accertati, ai sensi del comma 1, lett. b), quali stabili riduzioni di tali risorse. Per il 2025 l'importo ammonta a **€ 43.176,04** compresi oneri a carico Ente;

- *Importo pari allo 0,22% m.s. 2018 (art. 119 c. 2, lett. g) CCNL 2019-21 e Art. 1 c. 604 L. 234/2021 - Legge di Bilancio 2022): Anno 2024: € 54.773,78 compresi oneri a carico Ente.*

- *Risorse non utilizzate fondo anno precedente (art. 119 c. 2, lett. h): € 147.470,66 compresi oneri a carico Ente.*

B) Fondo risorse decentrate personale dell'Area Elevate Professionalità

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Nel precisare che la disciplina delle modalità di costituzione dei Fondi per il trattamento economico accessorio è quella contrattualmente prevista dall'art. 121 del CCNL 2019-2021 di Comparto sottoscritto in data 18.01.2024, con le limitazioni finanziarie poste dal legislatore, tra le risorse aventi **carattere di certezza e stabilità** rientrano, oltre alle risorse storiche consolidate, anche gli incrementi stabili della dotazione organica, le retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.) ed i differenziali tra posizione economica in godimento e posizione economica iniziale del personale cessato dal servizio nel periodo 01.01.2024-31.12.2024.

Si riportano in questa sede le risorse di carattere incrementale del Fondo accessorio 2025 aventi carattere di certezza e stabilità:

- **€ 12.740,42** (compresi oneri a carico Ente) differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio nell'anno 2024 – art. 121 comma 1, lett. d) CCNL 2019-2021.
- **€ 0,00** (compresi oneri a carico Ente) R.I.A. personale cessato misura intera - art. 121, c. 1, lettera a), CCNL 2019-2021: questa voce del Fondo è alimentata dalla Retribuzione Individuale di Anzianità (R.I.A.) in misura intera, compresa la quota di tredicesima mensilità, del personale dell'Area Elevate Professionalità cessato nell'anno 2024.

Sezione 2 – Risorse variabili soggette al limite legislativo

Per l'anno 2025 trova conferma la destinazione al Fondo di risorse, definite dall'Amministrazione nella propria autonomia e capacità di bilancio, finalizzate a far fronte a proprie esigenze organizzative e gestionali, anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi nazionali, europei ed internazionali. I progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo attualmente in corso sono 426.

Per la disamina degli obiettivi si rinvia a quanto indicato nella *Sezione 2 – Risorse variabili soggette al limite legislativo* (pagg. 9-10).

Per il raggiungimento di tali obiettivi sono previste risorse di carattere incrementale del Fondo Accessorio 2025 aventi carattere di **variabilità** per un ammontare pari a **€ 5.757,60** (inclusi oneri a carico dell'Ente), come previsto dall'art. 121, comma 2, lettera f) del CCNL 2019-2021.

Non vi sono risorse relative a *Ratei R.I.A. cessati anno precedente (art. 121, c. 2, lettera d), CCNL 2019-2021).*



Sezione 3 – Riduzioni e decurtazioni del Fondo

Per quanto concerne le riduzioni del Fondo, si precisa che nel 2024 sono state attivate procedure per il riconoscimento della Progressione Economica all'interno delle Aree al personale dell'Area Elevate Professionalità per un valore di **€ 14.597,00** compresi oneri a carico Ente.

Sezione 4 - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Ai fini di quanto richiesto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 30/2017, nella presente sezione si dà contezza dell'ammontare delle risorse allocate all'esterno del Fondo per il trattamento economico accessorio dell'anno 2025, il cui valore complessivo, al netto delle rivalutazioni 2019-2021, ammonta a **€ 99.336,55** (compresi gli oneri a carico Ente). L'allocazione delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo è coerente con la disciplina prevista dall'art. 1 co. 196 della L. 266/2005 e dall'art. 88 c. 4 del CCNL 2006-2009 del Comparto Università sottoscritto il 16.10.2008, che dispone che i valori destinati alle progressioni economiche orizzontali gravano sul Fondo Accessorio nell'anno di competenza e, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo verranno portati sui pertinenti capitoli di bilancio per la copertura delle retribuzioni fondamentali del personale.

Sezione 5 – Sintesi della costituzione del Fondo 2025 – Area Elevate Professionalità sottoposto a certificazione

Il valore complessivo del Fondo risorse decentrate per l'Area Elevate Professionalità 2025, comprensivo delle risorse allocate all'esterno del Fondo (PEO a bilancio), è pari a **€ 884.282,79** (inclusi oneri a carico dell'Ente).

Sezione 6 – Risorse variabili non soggette al limite 2016

In questa sezione sono indicate quelle risorse che non rilevano ai fini della verifica del rispetto del limite posto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

- *Ratei differenziali retributivi cessati anno precedente (art. 121, c. 2, lettera d), CCNL 2019-21*: questa voce comprende la somma dei differenziali tra la posizione economica goduta all'atto di cessazione e quella iniziale di primo inquadramento, calcolata in termini di mensilità residue dalla data di cessazione al 31 dicembre dell'anno in cui si verifica. Tali risorse rappresentano un residuo non utilizzato nell'anno di competenza 2024, che pertanto viene portato ad incremento *una tantum* delle disponibilità 2025. La quota per il 2025 è pari a **€ 11.720,10** compresi oneri a carico Ente;

- *Reclutamento con utilizzo di risorse diverse dalle ordinarie facoltà assunzionali (c.d. Piani Straordinari - Cfr. Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" e, in particolare, l'art. 1, co. 297, lett. a) il quale prevede che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato per la finalizzazione di un Piano straordinario di assunzione, in deroga alle facoltà assunzionali ordinarie e art. 119 c. 2, lett. c) Specifiche disposizioni di legge CCNL 2019-21*).

Questa voce comprende la somma delle risorse finanziarie relative ai punti organico, opportunamente convertiti secondo il valore medio per ciascun anno, come comunicato dal MUR, utilizzati per il reclutamento del personale Tecnico-Amministrativo dell'Area Elevate Professionalità, attraverso le risorse assegnate all'Ateneo con il DM 445/22 e DM 795/2023, secondo le modalità operative indicate nella circolare MUR del 11 ottobre 2023 n. 49519 (cfr. Tabelle 5-6 - Allegato A):

Anni 2022-2024: **€ 20.933,64** compresi oneri a carico Ente;

- *Risorse assegnate all'Ateneo per la valorizzazione del personale Tecnico-Amministrativo a decorrere dall'anno 2022 (Cfr. Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", in particolare, l'art. 1, co. 297, lett. b), Decreto Ministeriale MUR del 24 giugno 2022 n. 581, Decreto Legge 22 giugno 2023, n. 75, in particolare l'art. 5, co. 1 e art. 119, c.2, lettera c) Specifiche disposizioni di legge CCNL 2019-21*):

Anno 2024: Risorse inserite nel Fondo risorse decentrate Area EP 2025 (assegnazione ex art.2 lett. c) DM 1170/2024): **€ 785.036,00** (oneri compresi, di cui il 50% pari a **€ 392.518,00** (oneri compresi): **€ 21.000,00** (oneri compresi). Importo stimato: le Parti definiranno in sede di contrattazione integrativa i criteri di riparto tra le Aree Professionali della quota assegnata all'Ateneo.

- *Importo pari allo 0,22% m.s. 2018 (art. 121 c. 2, lett. g) CCNL 2019-21 e Art. 1 c. 604 L. 234/2021 - Legge di Bilancio 2022*): Anno 2025: **€ 5.659,50** compresi oneri a carico Ente.

- *Risorse non utilizzate fondo anno precedente (art. 119 c. 2, lett. h)*: **€ 105.999,21** compresi oneri a carico Ente.



MODULO 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Ai sensi dell'art. 81, comma 3, lett. a) del CCNL 2019-2021 la contrattazione integrativa riguarda, tra gli altri, le risorse destinate al trattamento accessorio del personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità. In questo modulo si esporranno i dati riferiti al Fondo accessorio del personale appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari.

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

Per espressa disposizione dell'art. 120, comma 1 del CCNL 2019-2021 le risorse stanziare nel contratto collettivo per l'anno 2025 e destinate agli incarichi al personale delle Aree Collaboratori e Funzionari, nella misura pari a 2/3 della fascia di riferimento, sono **indisponibili alla contrattazione collettiva integrativa**. Tali risorse ammontano a € 580.000,00 (inclusi oneri a carico dell'Ente). Sono altresì indisponibili alla contrattazione integrativa le risorse, pari € 126.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente, ai fini della corresponsione delle indennità di cui all'art. 120, comma 5 del CCNL 2019-2021.

Sezione 2 - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto collettivo integrativo personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Il Contratto collettivo integrativo – Ipotesi anno 2025 prevede la seguente distribuzione tra gli istituti del trattamento economico accessorio delle risorse disponibili che costituiscono il Fondo certificato 2025 più i residui Fondo Accessorio anno 2024.

2025		
Descrizione	Importo senza oneri	Importo con oneri
Indennità responsabilità Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (2/3 fascia)	€ 437.076,11	€ 580.000,00
IMA	€ 94.951,02	€ 126.000,00
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione	€ 532.027,13	€ 706.000,00
Indennità per condizioni di lavoro e servizi particolari	€ 81.345,89	€ 107.946,00
di cui per Indennità di turno	€ 41.446,87	€ 55.000,00
di cui per Laboratorio	€ 12.057,27	€ 16.000,00
di cui per Attività di orientamento	€ 1.507,16	€ 2.000,00
di cui per Pronto intervento tecnico e informatico	€ 5.275,06	€ 7.000,00
di cui per Indennità autisti	€ 2.260,74	€ 3.000,00
di cui per Commissioni elettorali e di vigilanza	€ 18.798,79	€ 24.946,00
Performance Individuale	€ 664.394,14	€ 881.651,02
di cui per Premio di Produttività - personale Aree Operatori, Collaboratori Funzionari no responsabilità	€ 445.856,08	€ 591.651,02
di cui per Retribuzione di Risultato personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - ex art. 87 c. 1 e art. 117 c. 1 CCNL 2019-2021 (max 1/3 dell'indennità di responsabilità)	€ 218.538,06	€ 290.000,00
Performance Organizzativa	€ 113.790,50	€ 151.000,00
Performance di Struttura	€ 101.733,23	€ 135.000,00
Risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - anno 2024 (importo stimato)	€ 279.968,35	€ 371.518,00
Welfare Integrativo - Bonus Energia	€ 226.978,15	€ 301.200,00
TOTALE DESTINAZIONI POSTE DEL FONDO	€ 2.000.237,39	€ 2.654.315,02



Sezione 3 – Eventuali destinazioni ancora da regolare

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

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

SINTESI DEFINIZIONE POSTE FONDO ACCESSORIO 2025			
	Descrizione	Importo senza oneri c/Ente	Importo con oneri c/Ente
A	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione	€ 532.027,13	€ 706.000,00
B	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.169.443,12	€ 1.551.851,02
C	Totale destinazioni vincolate	€ 298.767,14	€ 396.464,00
D	Totale destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -
	TOTALE (A+B+C+D)	€ 2.000.237,39	€ 2.654.315,02

Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Si richiama quanto già riportato alla Sez. 4 di pag. 11 in relazione alla contabilizzazione delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Accessorio, che ammontano complessivamente a € **1.155.489,13 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente)**.

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

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

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



Ripartizione Fondo Accessorio T/A 2025 - risorse fisse / risorse variabili

VOCI FONDO ACCESSORIO	ISTITUTI CONTRATTUALI: Importo con oneri c/Ente	Risorse fisse con oneri c/Ente	Risorse variabili vincolate ex art. 120, comma 3 con oneri c/Ente	Risorse variabili da specifiche disposizioni di Legge, ex art. 119, c. 2, lett. c) con oneri c/Ente	Risorse variabili per assunzioni DM 445/2022 anni 2022/23/24 con oneri c/Ente	Risorse variabili per riorg. Servizi, ex art. 119, c. 2, lett. f) con oneri c/Ente	TOTALE
Indennità responsabilità Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (2/3 della fascia)	€ 580.000,00	€ 580.000,00					€ 580.000,00
IMA (istituto soggetto a valutazione)	€ 126.000,00	€ 126.000,00					€ 126.000,00
Indennità condizioni lavoro/servizi particolari	€ 107.946,00	€ 83.000,00	€ 24.946,00				€ 107.946,00
Performance Individuale	€ 881.651,02	€ 655.723,23	€ 151.000,00		€ 8.407,29	€ 66.520,00	€ 881.650,52
di cui Premio di Produttività	€ 591.651,02	€ 365.723,23	€ 151.000,00		€ 8.407,29	€ 66.520,00	€ 591.650,52
di cui risultato Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (1/3 della fascia)	€ 290.000,00	€ 290.000,00					€ 290.000,00
Performance Organizzativa	€ 151.000,00		€ 151.000,00				€ 151.000,00
Performance di Struttura	€ 135.000,00	€ 135.000,00					€ 135.000,00
Risorse Vincolate valorizzazione DL 75/2023 - anno 2024	€ 371.518,00			€ 371.518,00			€ 371.518,00
Welfare Integrativo - Bonus Energia	€ 301.200,00		€ 31.636,45		€ 269.564,05		€ 301.200,50
Totale destinazioni risorse	€ 2.654.315,02	€ 1.579.723,23	€ 358.582,45	€ 371.518,00	€ 277.971,34	€ 66.520,00	€ 2.654.315,02

Punto b) attestazione del rispetto di quanto imposto dall'art. 120, comma 3 del CCNL 2019-2021

L'art. 120, comma 3 del CCNL 2019-2021 dispone che: *“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a) [trattamenti economici correlati alla valutazione individuale], b) [trattamenti economici correlati alla performance organizzativa], c) [indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari] e g) [misure di welfare integrativo] del presente articolo la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione), comma 2 con esclusione della lettera c), f) e almeno il 30% delle stesse, specificamente, ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a).”*

Deve essere premesso, innanzitutto, che le risorse di cui al presente punto sono quelle di **natura variabile**, richiamate all'art. 120, comma 3.

Per l'anno 2025 dette risorse ammontano complessivamente a: **€ 358.582,45** (compresi gli oneri a carico dell'Ente), determinate come indicato nei paragrafi precedenti di cui:

- **€ 24.946,00** (inclusi gli oneri a carico dell'Ente): questa voce comprende le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. n. 449/1997 (art. 119, c. 2, lettera a), CCNL 2019-21);
- **€ 786,19** (inclusi gli oneri a carico dell'Ente) retribuzioni individuali di anzianità R.I.A. del personale cessato nell'anno 2024 calcolate in ragione d'anno con riferimento al risparmio conseguito tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2024 - art. 119, comma 2, lettera d) CCNL 2019-2021;



- **€ 87.429,77** (inclusi gli oneri a carico dell'Ente) differenziali di categoria del personale cessato nel corso dell'anno 2024 art. 119, comma 2, lettera d) CCNL 2019-2021.
- **€ 43.176,04** (inclusi gli oneri a carico dell'Ente): risparmi a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente (art. 119 c. 2, lett. e) CCNL 2019-21);
- **€ 54.773,78** (inclusi gli oneri a carico dell'Ente): importo pari allo 0,22% m.s. 2018 (art. 119 c. 2, lett. g) CCNL 2019-21 e Art. 1 c. 604 L. 234/2021 - Legge di Bilancio 2022);
- **€ 147.470,66** (inclusi gli oneri a carico dell'Ente): risorse non utilizzate fondo anno precedente (art. 119 c. 2, lett. h) CCNL 2019-21).

Pertanto, in applicazione del citato art. 120 c.3, una quota pari al **42,11%** dell'importo complessivo delle risorse variabili appena esposte, per un importo corrispondente a € 151.000,00 (compresi gli oneri a carico dell'ente) è destinata alla remunerazione dei premi correlati alla performance individuale ex art. 120, c.2 lett. a), nel rispetto della percentuale di destinazione prevista dal medesimo articolo (minimo 30%).

Inoltre, l'incentivazione della Performance Individuale (Premio di Produttività), viene finanziata con stanziamento di tutte le ulteriori risorse variabili disponibili, oltre a quelle stabili, integrando così il vincolo contrattuale minimo di stanziamento (come indicato nella Tabella al punto a) della presente sezione 6), al fine di fornire una maggiore copertura per l'incremento dell'incentivazione della produttività individuale.

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

Come evidenziato nelle precedenti Sezioni, la parte prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio previste nel Contratto collettivo integrativo per l'anno 2025, viene corrisposta secondo criteri di selettività e differenziazione, propri degli incentivi aventi natura premiale, nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia, quali:

- Incarichi di responsabilità personale Aree Collaboratori e Funzionari – artt. 20 e 25, D. Lgs. n. 150/2009;
- Performance Individuale - D.Lgs. 165/2001 – art. 45 c. 3; D. Lgs. 150/2009 – art. 3;
- Performance Organizzativa e di Struttura - D.Lgs. 165/2001 – art. 45 c. 3; D. Lgs. 150/2009 – artt. 3 e 4;
- Risorse assegnate all'Ateneo per la valorizzazione del personale Tecnico-Amministrativo ex DL 75/2023.

MODULO 2 BIS

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Ai sensi dell'art. 81, comma 3, lett. a) del CCNL 2019-2021 la contrattazione integrativa riguarda, tra gli altri, le risorse destinate al trattamento accessorio del personale appartenente all'Area Elevate Professionalità.

Sezione 1 - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto collettivo integrativo personale dell'Area Elevate Professionalità

Il Contratto collettivo integrativo – Ipotesi anno 2025 prevede la seguente distribuzione tra gli istituti del trattamento economico accessorio delle risorse disponibili che costituiscono il Fondo certificato 2025 più i residui Fondo Accessorio anno 2024.



2025		
Descrizione	Importo senza oneri	Importo con oneri
Retribuzione posizione Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021	€ 478.520,29	€ 634.996,43
Performance Individuale: a) retribuzione di risultato personale Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021 (max 30% retribuzione di posizione)	€ 143.556,09	€ 190.498,93
Performance Individuale: b) quota aggiuntiva <i>una tantum</i> retribuzione di posizione e di risultato personale Area Elevate Professionalità anno 2024 - residui anno 2024	€ 69.328,78	€ 91.999,29
Risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - anno 2024 (importo stimato)	€ 15.825,17	€ 21.000,00
Welfare Integrativo: Bonus Energia - residui anno 2024	€ 10.550,11	€ 14.000,00
TOTALE DESTINAZIONI POSTE DEL FONDO	€ 717.780,45	€ 952.494,65

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 88, c.9 CCNL 2019-21, alla Retribuzione di Risultato è destinato il 20,45% delle risorse del Fondo, al netto delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (cfr. D.L. n. 75/2023).

Sezione 2 – Eventuali destinazioni ancora da regolare

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

Sezione 3 - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

SINTESI DEFINIZIONE POSTE FONDO ACCESSORIO 2025			
	Descrizione	Importo senza oneri c/Ente	Importo con oneri c/Ente
A	Totale destinazioni per Retribuzione di Posizione	€ 478.520,29	€ 634.996,43
B	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 223.434,98	€ 296.498,22
C	Totale destinazioni vincolate	€ 15.825,17	€ 21.000,00
D	Totale destinazioni ancora da regolare	€ -	€ -
	TOTALE (A+B+C+D)	€ 717.780,44	€ 952.494,65

Sezione 4 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Si richiama quanto già riportato alla Sez. 4 di pag. 13 in relazione alla contabilizzazione delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Accessorio, che ammontano complessivamente a € 99.336,55 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente).

Sezione 5 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

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

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



Ripartizione Fondo Accessorio T/A 2025 - risorse fisse / risorse variabili

VOCI FONDO ACCESSORIO	ISTITUTI CONTRATTUALI: Importo con oneri c/Ente	Risorse fisse con oneri c/Ente	Risorse variabili per riorg. servizi, ex art. 121, c. 2, lett. f), con oneri c/Ente	Risorse variabili da specifiche disposizioni di Legge, ex art. 121, c. 2, lett. c) con oneri c/Ente	Risorse variabili da specifiche disposizioni di Legge, ex art. 121, c. 2, lett. d) - (ratei pers. cess. anno precedente - una tantum) con oneri c/Ente	Risorse variabili per assunzioni DM 445/2022 anni 2022/23/24 e risorse 0,22% M.S. 2018 - anno 2024 con oneri c/Ente	Residuo Fondo Accessorio 2024 con oneri c/Ente	TOTALE
Ributizione posizione Area Elevate Professionalità	€ 634.996,43	€ 634.996,43						€ 634.996,43
Performance Individuale:	€ 282.498,22	€ 146.428,10	€ 5.757,60		€ 11.720,10	€ 26.593,13	€ 91.999,29	€ 282.498,22
di cui: retribuzione di risultato Area Elevate Professionalità (max 30% retribuzione di posizione)	€ 190.498,93	€ 146.428,10	€ 5.757,60		€ 11.720,10	€ 26.593,13		€ 190.498,93
di cui: Quota aggiuntiva una tantum Retribuzione di posizione e di risultato Area Elevate Professionalità anno 2024 - residui anno 2024	€ 91.999,29						€ 91.999,29	€ 91.999,29
Risorse Vincolate valorizzazione DL 75/2023 - anno 2024	€ 21.000,00			€ 21.000,00				€ 21.000,00
Welfare Integrativo - Bonus Energia	€ 14.000,00						€ 14.000,00	€ 14.000,00
Totale destinazioni risorse	€ 952.494,65	€ 781.424,53	€ 5.757,60	€ 21.000,00	€ 11.720,10	€ 26.593,13	€ 105.999,29	€ 952.494,65

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

Come evidenziato nelle precedenti Sezioni, la parte prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio previste nel Contratto collettivo integrativo per l'anno 2025, viene corrisposta secondo criteri di selettività e differenziazione, propri degli incentivi aventi natura premiale, nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia, quali:

- Retribuzione di Posizione personale Area Elevate Professionalità – artt. 20 e 25, D. Lgs. n. 150/2009;
- Performance Individuale: Retribuzione di Risultato - D.Lgs. 165/2001 – art. 45 c. 3; D. Lgs. 150/2009 – art. 3;
- Risorse assegnate all'Ateneo per la valorizzazione del personale Tecnico-Amministrativo ex DL 75/2023.

MODULO 3

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

Tabella 1 – schema di sintesi della costituzione del Fondo per il trattamento economico accessorio anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2024 e valore limite 2016



A - Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari	2025	2024	diff 2025/2024
TOTALE risorse Fondo sottoposte al limite 2016	€ 2.779.074,06	€ 2.779.074,06	€ -
B - Fondo risorse decentrate Area Elevate Professionalità	2025	2024	diff 2025/2024
TOTALE risorse Fondo sottoposte al limite 2016	€ 884.282,79	€ 884.282,79	€ -
	2025	2024	diff 2025/2024
TOTALE A + B risorse Fondo sottoposte al limite 2016	€ 3.663.356,85	€ 3.663.356,85	€ -

Il valore generale del Fondo per le risorse decentrate, pari a **€ 3.663.356,85**, comprensivo dell'importo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo, certificato per l'anno 2025 coincide con il valore limite del Fondo 2016 certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 4/2016.

Tabella 2 - schema di sintesi della destinazione delle poste del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo per l'anno 2024

	2025	2024	2025 vs 2024
Descrizione	Importo con oneri	Importo con oneri	Differenza
Indennità responsabilità Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (2/3 fascia)	€ 580.000,00	€ 580.000,00	€ -
IMA	€ 126.000,00	€ 90.000,00	€ 36.000,00
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione	€ 706.000,00	€ 670.000,00	€ 36.000,00
Indennità per condizioni di lavoro e servizi particolari	€ 107.946,00	€ 106.000,00	€ 1.946,00
di cui per Indennità di turno	€ 55.000,00	€ 55.000,00	€ -
di cui per Laboratorio	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ -
di cui per Attività di orientamento	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ -
di cui per Pronto intervento tecnico e informatico	€ 7.000,00	€ 7.000,00	€ -
di cui per Indennità autisti	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ -
di cui per Commissioni elettorali e di vigilanza	€ 24.946,00	€ 23.000,00	€ 1.946,00
Performance Individuale	€ 881.651,02	€ 850.000,00	€ 31.651,02
di cui per Premio di Produttività - personale Aree Operatori, Collaboratori Funzionari no responsabilità	€ 591.651,02	€ 560.000,00	€ 31.651,02
di cui per Retribuzione di Risultato personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - ex art. 87 c. 1 e art. 117 c. 1 CCNL 2019-2021 (max 1/3 dell'indennità di responsabilità)	€ 290.000,00	€ 290.000,00	€ -
Performance Organizzativa	€ 151.000,00	€ 151.043,77	-€ 43,77
Performance di Struttura	€ 135.000,00	€ 135.000,00	€ -
Risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari*	€ 371.518,00	€ 735.566,25	-€ 364.048,25
Welfare Integrativo - Bonus Energia	€ 301.200,00	€ 153.600,00	€ 147.600,00
PEO	€ -	€ 341.901,55	-€ 341.901,55
TOTALE DESTINAZIONI POSTE DEL FONDO	€ 2.654.315,02	€ 3.143.111,57	-€ 488.796,55

* nel 2024 sono state imputate al Fondo le quote assegnate relativamente agli anni 2022 e 2023

Tabella 3 - schema di sintesi della destinazione delle poste del Fondo per il trattamento economico accessorio del personale dell'Area Elevate Professionalità - anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo per l'anno 2024



	2025	2024	2025 vs 2024
Descrizione	Importo con oneri	Importo con oneri	Differenza
Indennità posizione Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021	€ 634.996,43	€ 639.481,72	-€ 4.485,29
Performance Individuale: retribuzione di risultato personale Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021 (max 30% retribuzione di posizione)	€ 190.498,93	€ 191.844,52	-€ 1.345,59
Performance Individuale: quota aggiuntiva una tantum retribuzione di posizione e di risultato personale Area Elevate Professionalità anno 2024	€ 91.999,21	€ -	€ 91.999,21
Risorse VINCOLATE valorizzazione DL 75/2023 personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari*	€ 21.000,00	€ 41.473,25	-€ 20.473,25
Welfare Integrativo: Bonus Energia	€ 14.000,00	€ 6.600,00	€ 7.400,00
PEO	€ -	€ 14.597,00	-€ 14.597,00
TOTALE DESTINAZIONI POSTE DEL FONDO	€ 952.494,57	€ 893.996,49	€ 58.498,08

* nel 2024 sono state imputate al Fondo le quote assegnate relativamente agli anni 2022 e 2023

MODULO 4

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

Il sistema contabile adottato dall'Università degli Studi di Verona garantisce sia in sede di stanziamento previsionale che in sede di gestione e, quindi, di consuntivazione la sostenibilità degli oneri finanziari destinati alla corresponsione del trattamento economico accessorio per il personale tecnico-amministrativo, come specificatamente motivato nelle sezioni che seguono. Codesto spettabile Collegio, in sede di certificazione preliminare della costituzione del Fondo con verbale n. 6 del 3-4 giugno 2025, ha accertato per l'anno 2025 la compatibilità delle disponibilità economico-finanziarie dello stesso.

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

Il Contratto collettivo integrativo – Ipotesi anno 2025 prevede la ripartizione dei due distinti Fondi, per un importo complessivo pari a € 3.606.809,67 inclusi gli oneri a carico dell'Ente. Si precisa che le procedure tecnico-contabili in dotazione all'Ateneo (anche di tipo informatico) garantiscono un costante e puntuale presidio degli stanziamenti attraverso specifici vincoli di spesa, che costituiscono un limite invalicabile alla contabilizzazione di poste eccedenti gli importi contrattati, con conseguente impossibilità del verificarsi di una spesa ad essi superiore.

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

A) Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Per quanto di competenza dell'anno 2024 sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari complessivi € 2.979.532,09 (comprensivi degli oneri c\Ente) su un totale pari a € 3.143.111,57 (comprensivi degli oneri c\Ente). L'importo non corrisposto risulta pertanto pari a € 163.579,48.



L'importo complessivo risulta così suddiviso:

- € 147.470,66 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo portato ad incremento del Fondo 2025 ai sensi dell'art. 120 comma 2 del CCNL 2019-2021 del 18.01.2024.
- € 11.263,37 (inclusi oneri a carico dell'Ente), quali economie di bilancio derivanti dalla somma complessiva delle decurtazioni operate a valere sugli emolumenti accessori di ciascun dipendente, per le giornate di malattia ai sensi dell'art. 71 co. 1 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 133/2008.
- € 4.845,45 (inclusi oneri a carico dell'Ente) quali economie di bilancio derivanti dalla retribuzione di risultato non corrisposta rispetto alla quota corrispondente ad una valutazione piena.

B) Fondo risorse decentrate Area Elevate Professionalità

Per quanto di competenza dell'anno 2024, sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo Area Elevate Professionalità complessivi **€ 783.754,59** (comprensivi degli oneri c\Ente) su un totale certificato pari a **€ 893.996,49** (comprensivi degli oneri c\Ente). L'importo non corrisposto risulta pertanto pari a **€ 110.241,90**.

L'importo complessivo risulta così suddiviso;

- € 105.999,21 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo portato ad incremento del Fondo 2025 ai sensi dell'art. 122 comma 1 del CCNL 2019-2021 del 18.01.2024;
- € 2.217,20 (inclusi oneri a carico dell'Ente), quali economie di bilancio derivanti dalla somma complessiva delle decurtazioni operate a valere sugli emolumenti accessori di ciascun dipendente, per le giornate di malattia ai sensi dell'art. 71 co. 1 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 133/2008.
- € 2.025,49 (inclusi oneri a carico dell'Ente) quali economie di bilancio derivanti dalla retribuzione di risultato non corrisposta rispetto alla quota corrispondente ad una valutazione piena.

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

Gli stanziamenti previsti nel bilancio unico per l'anno 2025 presentano una capienza sufficiente per garantire la copertura degli istituti del trattamento economico accessorio per il personale tecnico-amministrativo così come determinati nel relativo ammontare dal Contratto collettivo integrativo per l'anno 2025.

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Federico Gallo