



Università degli Studi di Messina

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto integrativo redatta ai sensi dell'art. 40, c. 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e della circolare N.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze

Parte II Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Accordo con le OOSS raggiunto negli incontri del 15 aprile 2024
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rettrice: Prof.ssa Giovanna Spatari - Direttore Generale Avv. Francesco Bonanno <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - FLC CGIL, - CISL SCUOLA UNIVERSITÀ, - SNALS CONFISAL, - FED. GILDA UNAMS - ANIEF - RSU <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CISL SCUOLA UNIVERSITÀ, - SNALS CONFISAL, - FED. GILDA UNAMS - ANIEF - RSU
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B, C, D ed EP dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ol style="list-style-type: none"> a) Conferma, modifica ed integra regole e condizioni statuite negli accordi sindacali del 19 e 26 novembre 2021 e del 31 maggio 2022; b) Definisce criteri e modalità di utilizzo di risparmi e somme non utilizzate anno 2021 e 2022; c) Ridestinazione somme già destinate anno 2022 e non utilizzate; d) Prospetto della spesa per ogni istituto contrattuale; e) Regolamentazione indennità di disagio e rischio; f) Erogazione dell'I.M.A. con una quota di premialità collegata a valutazione performance individuale 2023; g) Erogazione di 1/3 di indennità di responsabilità per il personale B, C, D titolare di incarico collegato a valutazione performance individuale; h) Indennità personale impegnato nei seggi elettorali anno 2023; i) Previsione bandi P.E.O. 2023; j) Destinazione importi <i>una tantum</i> a performance individuale anni 2023 e 2024 k) Progetti incentivanti anno 2023. l) Retribuzione variabile di risultato cat. EP sulla base dei risultati valutazione performance individuale del SMVP anno 2023; m) Destinazione di importi per Welfare integrativo 2023 e 2024.



Università degli Studi di Messina

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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.	<i>I Fondi ex artt. 63 e 65 sono stati certificati con verbale n. 7 del 12 e 15 aprile 2024 dal Collegio dei Revisori dei Conti</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 è stato approvato dal CdA il 31.01.2023 e validato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 25/01/2023 Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 è stato approvato dal CdA il 31.01.2023. E' stato adottato il Piano Integrato della Performance 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 31 gennaio 2022 e pubblicato sul sito dell'Ateneo. E' stato adottato il Piano Strategico di Ateneo 2021/23 dal Senato e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 27 luglio 2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione 2023 Funzionamento Complessivo e Sviluppo del Sistema di Gestione della Performance è stata approvata dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 28/7/2023. La Relazione sulla Performance 2022 è stata approvata con Decreto Rettorale prot. n. 84628 del 21 giugno 2023 ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 luglio 2023, validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 28 giugno 2023
Eventuali osservazioni		

Parte II - Modulo 2 **Illustrazione dell'articolato del contratto**

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

Il CCNL comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 ha introdotto, secondo le nuove previsioni contrattuali contenute agli artt. 63 e 65, la separazione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D dal Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, anche relativamente alle progressioni economiche, come specificato rispettivamente agli artt. 64 e 66 del vigente CCNL. Ciò ha reso necessario un approfondimento sul comportamento da adottare rispetto ai limiti del valore preso a riferimento (anno 2016) proprio in costanza di tale nuova casistica.

Con tale motivazione è stato proposto un quesito all'ARAN, al cui esito questo Ateneo ha inteso uniformare il proprio comportamento secondo le indicazioni proposte. Secondo detto parere ARAN n. 6911 del 17.10.2019 circa la costituzione virtuale del nuovo limite 2016, in applicazione al CCNL comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, questo Ateneo ha ricostruito virtualmente i nuovi limiti nel rispetto dell'invarianza del tetto complessivo dei Fondi già costituiti.

Il C.C.I. stabilisce di integrare e modificare parte delle regole e condizioni statuite con gli accordi sindacali del 19 e 26 novembre 2021 e del 31 maggio 2022, secondo gli importi ivi previsti e confermati, come si evince dallo schema riepilogativo allegato all'accordo, prevedendo ulteriore premialità a titolo di incentivazione, collegata al S.M.V.P., come di seguito esplicitato:



Università degli Studi di Messina

- 1) di destinare per premialità collegata ai risultati del **Piano delle Performance 2023** per il personale appartenente alle categorie B, C e D gli importi di € **155.000,00** tratto dalle risorse fisse e € **100.000,00** tratto dalle quote variabili, che uniti agli importi già destinati da precedenti accordi sindacali pari a € 290.070,95, sommano a un totale di importi pari a € 545.070,95;
- 2) di destinare **per progetti incentivanti** per l'anno 2023 importi, tratti dalle quote variabili dei rispettivi fondi, per il personale appartenente alle categorie B, C e D un importo pari a € **167.189,05** sul fondo *ex art.* 63 CCNL 2016-2018 e per il personale appartenente alla categoria EP un importo pari a € **28.833,55** sul fondo *ex art.* 65 CCNL 2016-2018
- 3) Di destinare per il **Welfare integrativo per l'anno 2023** *ex artt.* 110, 120 e 122 CCNL vigente e 64, 65 e 67 CCNL 2016-2018, importi, tratti dalle quote variabili dei rispettivi fondi, per il personale appartenente alle categorie B, C e D un importo pari a € **204.495,32**, che unito agli importi già destinati da precedenti accordi sindacali a un totale di importi destinati risulta pari a € **340.629,87** e per il personale di categoria EP un importo pari a € **26.162,92**, che unito agli importi già destinati da precedenti accordi sindacali risulta pari a € **69.056,52**;
- 4) di confermare quali criteri di ripartizione degli importi destinati a titolo di incentivazione a premialità collegata ai risultati del Piano delle Performance 2023 quelli già concordati per l'anno 2016 con la suddivisione proporzionale in base al numero di personale avente diritto per categoria di appartenenza e secondo i seguenti parametri D=100%, C=90% e B=80% del premio massimo ed al punteggio relativo alla prestazione individuale;
- 5) che tutti gli istituti collegati alla valutazione della performance individuale, per l'anno di riferimento, saranno erogati secondo quanto previsto dal S.M.V.P. Anno 2023, approvato dal C.d.A. nell'adunanza del 31 gennaio 2023 e fermo restando che una valutazione inferiore o uguale a 40/100 non dà diritto ad alcun premio, così come espresso nel vigente S.M.V.P., secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi.
- 6) che la quota pari a 1/3 dell'**indennità di responsabilità** art. 64 c. 2, lettera d) CCNL vigente, disciplinata dall'art. 91 CCNL Università 2006-2009 per il personale di categoria B, C e D resta collegata alla valutazione della prestazione individuale per l'anno di riferimento, in base ai risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati con il vigente Piano delle Performance in attuazione del S.M.V.P. secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 7) che la quota fissa pari a 2/3 dell'**indennità di responsabilità** art. 64 c. 2, lettera d) CCNL vigente, disciplinata dall'art. 91 CCNL Università 2006-2009 per il personale di categoria B, C e D continuerà ad essere erogata con cadenza mensile, secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 8) relativamente alle **indennità di responsabilità** *ex art.* 25 del CCI 2020-2022 vigente, si deroga agli importi di cui al co. 3 per l'indennità di responsabilità dei Segretari amministrativi, tenuta conto l'elevata responsabilità, e permangono le condizioni previste al co.7, secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 9) in merito alla **indennità disagio e rischio** legata al lavoro disagiato sarà erogata per ogni giorno di effettivo servizio secondo le modalità e il calcolo previsti all'art. 22 del C.C.I. 2020-2022 vigente, secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 10) che l'erogazione dell'**Indennità Mensile Accessoria** (art. 64 c. 2, lettera d) CCNL vigente) per il personale di categoria B, C e D prevede una quota legata alla valutazione della prestazione individuale per l'anno di riferimento, in base ai risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati con il vigente Piano delle Performance in attuazione del S.M.V.P., secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
- 11) di destinare ad **integrazione** della quota di **Risultato** per il personale di categoria EP legata alla valutazione della prestazione individuale, **per l'anno 2023** un importo di € **18.124,48**, tratto dalle quote variabili del rispettivo fondo.
- 12) che venga riconosciuta un'indennità per il personale impegnato:
 - a. nei seggi elettorali nel corso dell'anno 2023 pari a € 120 per il presidente e € 100 per gli scrutatori, per tornata elettorale, secondo le modalità già confermate dai precedenti accordi;
 - b. nelle commissioni *ex art.* 7 co. 2 CCI 2020-2022 a € 100 per ciascun componente;
- 13) di destinare per le **Procedure P.E.O.** per l'anno 2023, già espletate nell'anno 2023, un importo pari ad € **164.623,79** sul fondo *ex art.* 63 CCNL 2016-2018 per il Personale appartenente alle categorie B, C e D e un importo pari ad € **19.000,00** sul fondo *ex art.* 65 CCNL vigente per il Personale appartenente alla categoria EP, riferiti a detto anno, da ripartirsi in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto suddivisi per categoria ed area, al fine di garantire una suddivisione proporzionale ed omogenea, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/09 e ss.mm.ii., comunque non superiore al 85% di coloro che astrattamente possono partecipare alle procedure selettive;
- 14) Di destinare per il **Welfare integrativo per l'anno 2024** *ex artt.* 110, 120 e 122 CCNL vigente e 64, 65 e 67 CCNL 2016-2018, importi, tratti dalle quote variabili dei rispettivi fondi, per il personale appartenente alle categorie B, C e D un importo pari a € **150.000,00** e per il personale di categoria EP un importo pari a € **19.641,03**;



Università degli Studi di Messina

15) di destinare per premialità collegata ai risultati del **Piano delle Performance 2024** per il personale appartenente alle categorie B, C e D un importo € **170.000,00** tra le risorse fisse e un importo € **351.455,25** tratto dalle quote variabili, per un totale di € **521.455,25**;

Il Sistema prevede che la valutazione degli obiettivi raggiunti venga effettuata da valutatori che, in posizione gerarchicamente superiore rispetto ai valutati, hanno assegnato gli obiettivi medesimi.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi degli articoli 63 e 65 CCNL 2016-2018 120-122 CCNL 2019-2021:*

Fondo ex art. 63 C.C.N.L. 2016-2018 - 120 CCNL 2019-2021 Anno 2023				
	Voci retributive	art.		Importi 2023
1A	Indennità Disagio e rischio	art. 64 co. 2 lett. c) CCNL 2016- 2018		€ 36.981,09
1B	Indennità Seggi elettorali			€ 26.600,00
1	Totale Indennità Disagio			€ 63.581,09
2	IMA fissa - 80%	art. 64 co. 2 lett. c) CCNL 2016-2018 (già erogata parzialmente)		€ 541.526,40
	IMA a risultato legata a perf. individuale 2023 - 20% (*)		€ 135.381,60	
	TOTALE IMA		€ 676.908,00	
3	indennità responsabilità (Fissa) 2/3	art. 64 co. 2 lett. d) CCNL 2016-2018 (già erogata parzialmente)		€ 478.944,42
	indennità di responsabilità 1/3 legata a performance individuale 2023 (*)		€ 239.472,21	
	TOTALE indennità responsabilità (2/3 + 1/3)		€ 718.416,64	
4A	PEO da CCNL			€ 28.658,57
4B	Ulteriori quote fisse per PEO 2023			€ 135.965,22
4	Importi destinati a PEO 2023			€ 164.623,79
5	importi da destinare a performance 2023 (*)			€ 155.000,00
6	importi da destinare a performance 2024 (*)			€ 170.000,00
7	TOTALE importi contrattati su fondo a competenza		(1+2+3+4+5+6)	€ 1.948.529,54
	Disponibilità Quote Fisse			€ 0,00
8	TOTALE RISORSE FISSE FONDO 2023			€ 1.948.529,54
A	Importi ex art. 63 co. 3 lett. f) CCNL 2016-2018 destinati a progetti obiettivo			€ 167.189,05
A1	Risparmi su Straordinario da bilancio consuntivo			€ 83.189,05
A2	Risorse valorizzazione PTA 2022 (DM 581/2022)			€ 84.000,00
B	importi da destinare a performance 2024 (*)			€ 351.455,25
B1	Rateo differenziale cessati 2022			€ 42.550,88
B2	Risorse valorizzazione PTA 2022 (DM 581/2022)			€ 148.895,08
B3	Risorse valorizzazione PTA 2023 (DM 809/2023)			€ 160.009,29
	TOTALE Importi da destinare a performance 2024		(6+B)	€ 521.455,25
C	Welfare ex art. 64 lett. f) CCNL 2023			€ 204.495,32



Università degli Studi di Messina

C1	Risparmi Anni precedenti		€ 146.613,65
C2	Rateo differenziale cessati 2022		€ 58.895,08
D	Indennità commissioni art. 7 co. 2 CCI 2020-2022		€ 84.890,02
D1	Ricavi art. 63 co. 3 lett. A delle risorse ex art. 43 L.449/1997		€ 72.589,76
D2	Rateo RIA cessati 2022		€ 5.896,44
E	importi da destinare a performance 2023 (*)		€ 100.000,00
E1	Risorse valorizzazione PTA 2022 (DM 581/2022)		€100.000,00
	TOTALE Importi da destinare a performance 2023	(5+E)	€ 255.000,00
F	Welfare ex art. 64 lett. f) CCNL 2023		€ 150.000,00
F1	Risorse valorizzazione PTA 2023 (DM 809/2023)		€ 150.000,00
G	Fondo Comune di Ateneo		€ 71.674,19
H	TOTALE SOMME VARIABILI DESTINATE (A+B+C+D+E+F)		€ 1.129.703,73
M	Quote variabili certificate da destinare 2023		€ 1.129.703,73
N	Risorse contrattate nel 2021 e 2022 e destinate a specifici interventi 2023		€ 446.179,16

Q	Quote variabili certificate 2023		€ 1.575.882,99
R	TOTALE SOMME DESTINATE	(7+L)	€ 3.078.233,37
	FONDO REALMENTE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	(R+N)	€ 3.524.412,53

* importi variabili legati ai risultati della valutazione della performance individuale sulla base degli obiettivi S.M.V.P.

Fondo ex artt. 65 CCNL 2016-2018 122 CCNL 2019-2021 Anno 2023			
	Voci retributive		Importi 2023
1A	Indennità di posizione parte fissa ex art. 66 CCNL	€ 3.099,00 x 43	€ 133.257,00
1B	e parte variabile a seguito pesatura		€ 118.104,12
1	Posizione totale		€ 251.361,12
2	Indennità di risultato a seguito valutazione individuale SMVP (limite 20% fondo)		€ 67.590,28
3A	PEO ccnl		€ 1.940,29
3B	PEO		€ 17.059,71
3	Totale PEO		€ 19.000,00
	Totale (1+2+3)		€ 337.951,40
	Fondo EP sottoposto a certificazione		€ 337.951,40
A	Integrazione indennità di risultato a seguito valutazione individuale SMVP 2023		€ 18.124,48
A1	RIA cessati rateo 2022		€ 270,54
A2	Risorse valorizzazione PTA 2023 (DM 809/2023)		€ 17.853,94
B	Welfare ex art. 66 co.1 lett. c) CCNL		€ 26.162,92
B1	differenziale retributivo 2022		€ 11.162,92



Università degli Studi di Messina

B2	Quota Risparmi fondo EP anni precedenti	€ 15.000,00
C	Importi ex art. 65 co. 3 lett. F CCNL 2016-2018 destinati a progetti incentivanti	€ 28.833,55
C1	Quota Risparmi fondo EP anni precedenti	€ 13.777,99
C2	Risorse valorizzazione PTA 2022 (art. 1, c. 297, lett. b) l. 234/2021; DM 581/2022)	€ 15.055,56
D	Indennità commissioni art. 7 co. 2 CCI 2020-2022	€ 2.277,29
D1	Ricavi art. 63 co. 3 lett. A delle risorse ex art. 43 L.449/1997	€ 2.277,29
E	Welfare ex art. 66 co.1 lett. c) CCNL - x 2024	€ 19.641,03
E1	Risorse derivanti da piano straordinario A (DM 445/2022)	€ 19.641,03
F	Fondo comune d'Ateneo	€ 3.771,84
	Totale quote variabili (A+B+C+D+E+F)	€ 98.811,10
	Totale somme destinate	€ 436.762,50
	Quote variabili certificate 2022 e destinate in CCI 2022	€ 55.096,31
	Totale	€ 491.858,81

c) *effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:* nessuno.

d) *il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:*

una quota considerevole dei Fondi disponibili per il trattamento accessorio è stata assoggettata all'ottenimento dei risultati secondo obiettivi prefissati e alla valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento, in base al vigente S.M.V.P. e tale valutazione delle prestazioni e dei risultati è vincolante per l'erogazione per quanto riguarda:

- un terzo dell'indennità di responsabilità ex art. 64 co. 2, lettera d) CCNL 2016-2018, disciplinata dall'art. 91 CCNL 2006-2009;
- la quota del 20% dell'indennità mensile accessoria (IMA) ex art. 64 co. 5, CCNL 2016-2018;
- la premialità collegata ai risultati individuali, a favore di tutto il personale, a titolo di incentivazione.
- retribuzione di risultato del personale della categoria EP titolare di incarico ex art. 66 CCNL 2016-2018 in tre fasce, ai sensi del vigente Regolamento EP, commisurata alla valutazione della performance individuale.

e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):*

In data 7 agosto 2019 è intervenuto un accordo di contrattazione col quale è stato approvato il nuovo Regolamento sui Criteri di selezione ai fini della progressione economica orizzontale (P.E.O.), approvato nella seduta degli Organi Collegiali del 25 settembre 2019, in linea con quanto previsto dagli artt. 79 e 82 del CCNL 2006-2009, nonché dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Con la presente ipotesi di accordo si destinare alle procedure selettive per P.E.O. 2023 un importo pari ad € 164.623,79 sul fondo ex art. 63 CCNL 2016-2018 per il Personale appartenente alle categorie B, C e D e un importo pari ad € 19.000,00 sul fondo ex art. 65 CCNL vigente per il Personale appartenente alla categoria EP, riferiti a detto anno, da ripartirsi in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto suddivisi per categoria ed area, al fine di garantire una suddivisione proporzionale ed omogenea, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/09 e ss.mm.ii., comunque non superiore al 85% di coloro che astrattamente possono partecipare alle procedure selettive sulla base del possesso di specifiche categorie di titoli attestanti la professionalità e le competenze acquisite dai dipendenti, contribuendo a rafforzare le motivazioni al lavoro, l'impegno e il rendimento, con il conseguente miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e produttività.



Università degli Studi di Messina

f) *illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009.*

Contribuire al perseguimento degli obiettivi strategici definiti nel Piano Strategico di Ateneo 2021/23 e nel Piano della Performance 2022-2024 relativi a:

LINEE STRATEGICHE	OBIETTIVI STRATEGICI (declinati poi in obiettivi operativi)
MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA ATTRAVERSO PROCESSI DI INNOVAZIONE DELLA DIDATTICA	<p>Riallacciare l'offerta formativa alle necessità del territorio e adeguarne la programmazione alle reali esigenze occupazionali, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio della didattica;</p> <p>Promuovere una formazione di alto valore accademico finalizzata allo sviluppo delle competenze e del saper fare degli studenti;</p> <p>Ridurre la dispersione studentesca attraverso azioni di orientamento e tutorato in ingresso ed itinere anche attraverso agevolazioni economiche e di ricongiungimento delle carriere;</p> <p>Assicurare una piena e fattiva partecipazione degli studenti alle attività degli Organi nei quali è prevista la loro rappresentanza;</p> <p>Sviluppare nuove modalità di erogazione della didattica in linea con le nuove tecnologie.</p>
ACCRESCERE LA QUALITÀ DELLA RICERCA ED IL SUO FINANZIAMENTO	<p>Accrescere la qualità e la visibilità della ricerca prodotta nell'Ateneo, anche attraverso l'istituzione di un Osservatorio della Ricerca;</p> <p>Potenziare le sinergie e la interdisciplinarietà tra le diverse aree scientifiche;</p> <p>Potenziare le infrastrutture per la ricerca con un piano pluriennale di investimenti volti al rinnovamento tecnologico e al potenziamento delle attrezzature scientifiche;</p> <p>Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi, potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali e la partecipazione a qualificati network;</p> <p>Valorizzare il dottorato di ricerca anche attraverso adeguati interventi di sostegno, potenziando la mobilità e la collaborazione con aziende pubbliche e private;</p> <p>Favorire le politiche di reclutamento consolidando la valorizzazione del merito scientifico.</p>
SUPPORTARE LA VALORIZZAZIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA, LA DIDATTICA APERTA E LE ATTIVITÀ DI PUBLIC ENGAGEMENT (TERZA MISSIONE E IMPATTO SOCIALE)	<p>Supportare la ricerca per la tutela e la valorizzazione dei risultati ottenuti, potenziando la cultura brevettuale attraverso partnership e convenzioni con Atenei internazionali e la formazione dei giovani all'imprenditorialità;</p> <p>Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di public engagement con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale;</p> <p>Promuovere percorsi d'incontro fra l'Ateneo e gli stakeholder esterni (Istituzioni locali, Ordini professionali e organizzazioni del mondo del lavoro) per lo sviluppo concertato di strategie di placement</p> <p>Favorire nuove modalità di approccio alla ricerca e alla comunicazione scientifica anche attraverso l'adesione alle Policy di Open Access e, in generale, di Open Science;</p> <p>Incrementare i proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi;</p> <p>Creare all'interno della comunità universitaria una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica sostenendo gli obiettivi previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU.</p>
FAVORIRE L'EFFICIENZA GESTIONALE, IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PROMUOVENDO L'ASCOLTO DELL'UTENZA E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	<p>Assicurare l'efficace e tempestivo svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni anche mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica;</p> <p>Definire un efficace sistema di controllo di gestione utile allo sviluppo di una azione di governo sempre più consapevole;</p> <p>Avviare una gestione integrata del patrimonio edilizio dell'Ateneo che consenta il coordinamento degli interventi, la programmazione della manutenzione e la tracciabilità delle operazioni condotte, portando ad una razionalizzazione complessiva;</p> <p>Migliorare il benessere degli studenti potenziando i servizi per il tempo libero, per la cultura e le attività sportive;</p> <p>Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze;</p> <p>Attivare nuovi canali di comunicazione per l'ascolto dell'utenza, potenziare l'informazione interna e i flussi di comunicazione con il pubblico e con i media;</p> <p>Promuovere, diffondere e potenziare metodi di rilevazione sistematica della qualità percepita dagli utenti, finalizzati a progettare nuovi sistemi di erogazione dei servizi e/o interventi di miglioramento, raccordando le rilevazioni ai processi decisionali e ai sistemi gestionali dell'Ateneo.</p>
POTENZIARE LA DIMENSIONE E LA VISIBILITÀ INTERNAZIONALE	<p>Potenziare la mobilità transnazionale di studenti, dottorandi, ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo;</p> <p>Migliorare il servizio di accoglienza e di supporto a favore di studenti e docenti stranieri;</p> <p>Favorire la programmazione di corsi di studio che rilascino titoli congiunti o doppi titoli, corsi in lingua inglese e MOOC.</p>
RAFFORZARE IL SISTEMA AQ DI ATENEO	<p>Rendere sistematico il monitoraggio delle strategie di AQ, coordinando i diversi attori coinvolti e condividendone sistematicamente gli esiti con gli organi di governo;</p> <p>Garantire una costante ed efficace interazione tra tutte le strutture responsabili del sistema di AQ.</p>
INCENTIVARE LE AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	<p>Garantire, attraverso adeguati strumenti di monitoraggio, la compliance alla normativa in materia di anticorruzione e maggiori livelli di trasparenza;</p> <p>Garantire una piena accessibilità e una partecipazione attiva ai processi di gestione dell'Ateneo da parte degli stakeholder interni ed esterni.</p>



Università degli Studi di Messina

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il CCI attua un ulteriore allineamento degli istituti contemplati ai principi enunciati dalle norme legislative vigenti e alle norme del CCNL vigente e CCNL precedenti. Rappresenta inoltre uno strumento utile alla gestione della situazione di ristrutturazione dell'Ateneo che ha preso le mosse all'approvazione del nuovo Statuto. E' data ancora maggiore rilevanza alla premialità collegata al S.M.V.P. vigente.

IL DIRETTORE GENERALE

(Avv. Francesco Bonanno)

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – Anno 2023

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ex art. 63 CCNL
2016-2018 Comparto Istruzione e Ricerca**

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche e Incrementi contrattuali – In questa voce sono inserite le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 63, comma 1, CCNL 2016-2018, che ha previsto un unico importo consolidato 2017 (fondo 2004 più incrementi fissi successivi fino al 2017). Tali risorse ammontano a **€ 3.335.651,56**.

Altri incrementi contrattuali con carattere di certezza e stabilità - In questa voce sono inseriti gli incrementi contrattuali di seguito elencati:

- *Ria e Differenziali fondo 2023: € 829.813,65.*

Tale somma risulta così determinata:

- 1 *RIA cessati anno precedente misura intera – art. 63, comma 2 lettera A, CCNL 2016-2018: € 208.336,64.*

(63.260,21+74.236,50+29.759,34+30.515,03+10.565,56)

In questa voce è inserita la somma della RIA misura intera goduta dal personale (cessato negli anni 2019, 2020, 2021, 2022) all'atto di cessazione.

- 2 *Differenziale cessati anno precedente misura intera - art. 63, comma 2 lettera e, CCNL 2016-2018: € 621.477,01.*

(179.537,33+106.837,53+171.523,51+163.578,64).

In questa voce è inserita la somma dei differenziali tra la posizione economica goduta dal personale (cessato negli anni 2019, 2020, 2021, 2022) all'atto di cessazione e/o di passaggio di categoria e quella iniziale, ai fini del computo della progressione. Si tratta di risorse fisse con carattere di certezza e stabilità che si rendono disponibili alla contrattazione integrativa dell'anno successivo a quello della cessazione del personale.

I cessati per la determinazione degli importi della RIA e dei differenziali anno 2022 sono i seguenti:

Categoria	Numero cessazioni – anno 2022
D	34
C	27
B	8
Totali	69

In ordine ai calcoli sui differenziali del personale cessato dal servizio si rileva che gli stessi sono stati rideterminati con le tabelle stipendiali del CCNL 2016-2018 del comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018 e delle tabelle

stipendiali del CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021 del 06.12.2022 al fine di quantificare gli incrementi prodotti. Tali incrementi ammontano a **€ 163.578,64**.

- *Incremento dello 0,1% del monte salari anno 2015 – art. 63, comma 2 lettera F, CCNL 2016-2018: € 28.658,57.*

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili constano di poste che possono subire, nel tempo, variazioni sia di carattere positivo che negativo.

Poiché alcune poste variabili - così come avvenuto per i limiti dei fondi al 2010 ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, L. 122/2010 - vanno ricomprese nei conteggi relativi all'applicazione dell'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017, che prevede il limite dei fondi al 2016, mentre altre (tipicamente le economie del fondo degli esercizi precedenti e/o comunque risorse che provengono da fonti esterne o riguardano i risparmi del personale cessato dal servizio) non rientrano nel campo applicativo di tale norma, si è ritenuto utile declinare l'esposizione distintamente per le voci che rientrano nei vincoli previsti dalla norma predetta.

Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017:

- *RIA cessati accantonata (B-C-D) per mensilità residue (art. 63, comma 3 lettera d, CCNL 19.04.2018):* queste voci raccolgono, *una tantum*, la quota di risorse risparmiate dall'Amministrazione (per le mensilità residue alla data di cessazione) della RIA alle unità di personale cessate l'anno prima:
 - Ratei RIA: **€ 5.896,44**.

I ratei della RIA, come da tabelle del conto annuale, sono da considerarsi nella verifica del limite.

Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017 – Anno 2023 € 1.569.986,55:

- *Risparmi da straordinario (art. 63, comma 3 lettera e, CCNL 2016-2018): € 83.189,05;*
- *Differenziali anno precedente accantonati (B-C-D) per mensilità residue (art. 63, comma 3 lettera d, CCNL 19.04.2018):* queste voci raccolgono, *una tantum*, la quota di risorse risparmiate dall'Amministrazione (per le mensilità residue alla data di cessazione) dei differenziali non erogati alle unità di personale cessate l'anno prima che ammontano ad **€ 101.445,96;**
- *Quota di prelievo dal conto terzi per il bilancio universitario, nella misura delle altre risorse variabili: € 71.674,19;*
- *Risorse derivanti dal progetto "Cisia", giusto verbale revisori dei conti: € 78.993,58, in applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997.* Di tali

risorse, € **55.500,00** sono direttamente imputabili alle attività di vigilanza svolte dal personale di categoria B, C o D impegnato nel progetto;

- *Somme non utilizzate anno precedente art. 64, comma 6, CCNL 2016-2018: € 145.600,24.* Questi importi rappresentano il risparmio delle risorse non utilizzate negli esercizi finanziari precedenti;
- *Risorse contrattate nel 2021-2022 e destinate a specifici interventi 2023 € 446,179,16 precisamente:*
 - 1 € 290.070,95 destinati a Performance 2023;
 - 2 € 19.973,66, destinati a progetti incentivanti;
 - 3 € 136.134,55 destinati a welfare;
- *Risorse anno 2022 per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art. 1, c. 297, lett. b) della l. 234/2021 (c.d. legge di bilancio 2022) e ripartite con Decreto MUR N.581/2022: € 332.895,08.* Delle risorse assegnate dal MUR nell'anno 2022 ai sensi del decreto citato, per un totale di € 923.461,00, è stato calcolato il 50% e, detratti gli oneri, la ripartizione è stata determinata in quota corrispondente alla consistenza del personale BCD rispetto al totale BCD ed EP al 31/12/2021, come evidenziato nella tabella seguente:

Raggruppamento	In servizio al 31/12/2021	quota	risorse lordo perc.
BCD	796	0,96	€ 332.895,08
EP	36	0,04	€ 15.055,56
Totali	832	1	€ 347.950,64

Fonte dati personale 2021: Proper

Fonte dati risorse: DM 581/2022

- *Risorse anno 2023 per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art. 1, c. 297, lett. b) della l. 234/2021 (c.d. legge di bilancio 2022) e ripartite con Decreto MUR N.809/2023: € 310.009,29.* Delle risorse assegnate dal MUR nell'anno 2023 ai sensi del decreto citato, per un totale di € 870.149,00, è stato calcolato il 50% e, detratti gli oneri, la ripartizione è stata determinata in quota corrispondente alla consistenza del personale BCD rispetto al totale BCD ed EP al 31/12/2022, come evidenziato nella tabella seguente:

Raggruppamento	In servizio al 31/12/2022	quota	risorse lordo perc.
BCD	764	0,95	€ 310.009,29
EP	44	0,05	€ 17.853,94
Totali	808	1	€ 327.863,23

Fonte dati personale 2022: Proper

Fonte dati risorse: DM 809/2023

Sezione III – Decurtazioni

Il totale delle decurtazioni ammonta ad **€ 2.245.594,24** così suddivise:

- *Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali anno 2023: € 520.679,37.*
- *Ulteriori decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali anno 2023, relative ad assunzione di personale di categoria B3 (8 unità) e C3 (1 unità): € 18.287,91.* Si tratta di unità di personale assunte nell'anno 2022 e precedentemente in servizio presso il Policlinico Universitario "G. Martino" con inquadramento nelle categorie con cui sono transitate nell'Ateneo;
- *Decurtazione permanente dei fondi a decorrere dal 2015 ex comma 456 L. 147/2013 e Circolare MEF n. 20/2015.* Il comma 456 della citata L. 147/2013, ha introdotto all'art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010 un'ulteriore previsione disponendo che, "a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo." L'importo del precedente periodo è da intendersi, così come esplicitato dalla suddetta Circolare MEF, riferito alle riduzioni operate nel corso del 2014 sia per quanto riguarda la riduzione effettuata per il limite 2010 sia per quanto riguarda la riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale pari a **€ 1.602.289,11**.
- *Decurtazione operata ex art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017.* Il comma citato ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016": **€ 104.337,85**.

Si precisa che le differenze prodotte dagli incrementi contrattuali del CCNL del 19.04.2018 e del 06.12.2022 sulle Peo a bilancio, sui differenziali dei cessati dal servizio e gli incrementi dello 0,1% del monte salari anno 2015 sono state contabilizzate al di fuori del citato limite, in quanto l'art. 11 – Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente dalla pubblica amministrazione - del D.L. 135/2018, convertito con modificazioni dalla L. 12/2019, prevede che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del D. Lgs. 75/2017 medesimo, dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Tanto premesso, il Fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018 anno **2023** risulta essere il seguente.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.194.123,78
Sezione II – Risorse variabili	1.575.882,99
Sezione III – Decurtazioni	-2.245.594,24
Totale	3.524.412,53

Totale Fondo sottoposto a certificazione (somma algebrica delle voci precedenti):
€ 3.524.412,53.

Sul fondo così come costituito sono stati, altresì, calcolati gli oneri a carico:
Oneri a carico Ente € 1.152.482,90

Per quanto sopra, il fondo comprensivo degli oneri a carico Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 192, l. 266/2005 (finanziaria 2006), ammonta ad **€ 4.676.895,43.**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

In questa sezione è inserito il valore del differenziale delle progressioni economiche a carico del Bilancio pari a **€ 1.938.531,85**, (comprensivo dei risparmi derivanti dai differenziali dei cessati nel mese di gennaio 2023, **€ 18.360,68** e di quelli derivanti dal conglobamento dell'elemento perequativo nello stipendio tabellare a partire dal mese di febbraio 2023 ai sensi del CCNL 2019-2021 siglato il 06/12/2022 e relativo al trattamento economico, **€ 60.441,96**) e gli incrementi contrattuali sui differenziali art. 11 co. 1 lett. a) DL.135/18 **€ 98.123,83.**

MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo ex art. 63 personale B-C-D

Il Fondo ex art. 63 sarà utilizzato per finanziare gli istituti contrattuali del personale di categoria B-C-D a seguito della contrattazione con le OO.SS ad eccezione di **€ 446.179,16** relative a risorse contrattate nel 2021-2022 e destinate a specifici interventi, e di **€ 642.904,37** (€ 332.895,08 + € 310.009,29) destinati al personale secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell' art. 1, comma 297, lettera b) della L. n. 234/2021 come modificato dall'art. 5 del DL n. 75/2023.

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

Si espone la tabella delle poste del Fondo con il confronto delle poste dell'anno precedente.

CCNL 2016-2018 - Fondo ex art 63 Anno 2023				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Sezione I	Risorse	2022	2023	Differenze
	- Risorse storiche consolidate (art. 63 c. 1 Ccnl 16-18)	3.335.651,56	3.335.651,56	-
	- RIA cessati anni precedenti (art. 63 c. 2 L. a)	197.771,08	208.336,64	10.565,56
	- Incremento monte salari 0,1% art. 63 lett. f)	28.658,57	28.658,57	-
	- Differenziali cessati anni precedenti	457.898,37	621.477,01	163.578,64
	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.019.979,58	4.194.123,78	174.144,20
Risorse variabili				
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017				
- Ria cessati anno precedente accantonato (B-C-D) mensilità residue - art. 63 c 3 lettera d Ccnl 16-18	21.814,75	5.896,44	-15.918,31	
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017				
- Rateo differenziale cessati anno precedente	100.070,95	101.445,96	1.375,01	
- Risparmi straordinario	31.163,62	83.189,05	52.025,43	
- Fondo comune di Ateneo	100.212,95	71.674,19	-28.538,76	
- Risorse applicazione art. 43 legge n. 449/1997 (art. 63 comma 3 lettera a Ccnl 16-18)		78.993,58	78.993,58	
- Risparmi anni precedenti	101.561,53	145.600,24	44.038,71	
- Risorse contrattate nel 2021-2022 e destinate a specifici interventi 2023	624.564,09	446.179,16	-178.384,93	
- Risorse valorizzazione PTA 2023 (art. 1, c. 297, lett. b) l. 234/2021; DM 809/2023)		310.009,29	310.009,29	
- Risorse valorizzazione PTA 2022 (art. 1, c. 297, lett. b) l. 234/2021; DM 581/2022)		332.895,08	332.895,08	
Totale risorse variabili	979.387,89	1.575.882,99	596.495,10	
Decurtazioni del Fondo				
- Decurtazione permanente art. 456	-1.602.289,11	-1.602.289,11	-	
- Decurtazione art. 23 c. 2 DLgs 75/2017	-170.132,56	-104.337,85	65.794,71	
- Decurtazione PEO CCNL 2016-18	-394.764,84	-520.679,37	-125.914,53	
- Decurtazione PEO CCNL 2016-18 assunzioni B3 e C3 2022		-18.287,91	-18.287,91	
Totale decurtazioni	-2.167.186,51	-2.245.594,24	-78.407,73	
Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione				
- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.019.979,58	4.194.123,78	174.144,20	
- Totale Risorse variabili	979.387,89	1.575.882,99	596.495,10	
- Totale Decurtazioni del fondo	-2.167.186,51	-2.245.594,24	-78.407,73	
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	2.832.180,96	3.524.412,53	692.231,66	
- Oneri Carico Ente	926.123,17	1.152.482,90	226.359,72	
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione comprensivo degli oneri carico ente ai sensi dell'art.1 comma 192 l.266/05	3.758.304,13	4.676.895,43	918.591,38	
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo				
- Differenziali stipendiali pagati dal bilancio	1.957.908,05	1.859.729,21	-98.178,84	
- Cessati nel mese di gennaio 2023		18.360,68	18.360,68	
- Elemento perequativo		60.441,96	60.441,96	
- Differenziali stipendiali pagati dal bilancio con cessati gennaio e elem. perequativo	1.957.908,05	1.938.531,85	-19.376,20	
di cui fuori limite ex art. 11, c. 1, lett. a) DL 135/18	98.123,83	98.123,83	-	
Totale Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	1.859.784,22	1.840.408,02	-19.376,20	

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

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidino correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase di programmazione della gestione.

In fase di bilancio preventivo viene già determinata la quantificazione delle risorse dei Fondi in questione, inclusivi degli oneri complessivi. Nel corso dell'esercizio contabile vengono verificate le ulteriori cessazioni di personale intervenute, le eventuali economie dell'anno precedente e/o eventuali interventi normativi in materia e, conseguentemente, il Fondo viene sottoposto a certificazione.

La verifica dei limiti di spesa del Fondo viene effettuata dal Dipartimento Amministrativo Bilancio e Finanze.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato.

Il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato e si sono registrate delle economie di spesa riportate nel 2023 nella sez. Il Risorse variabili.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

L'importo complessivo del Fondo ex art. 63, pari a € **3.524.412,53**, e gli oneri complessivi pari a € **1.152.482,90**. (somma di € **852.907,83**, Contributi a carico Ente + € **299.575,06** Irap) trovano copertura nelle rispettive voci di bilancio anno 2023:

Descrizione	Importo	Conto
Importo complessivo	€ 3.524.412,53	CG.04.43.15.03
Oneri	€ 852.907,83	CG.04.43.15.06
IRAP	€ 299.575,06	CG.04.43.15.07

Fondo risorse decentrate per le categorie EP ex art. 65 CCNL 2016-2018 Comparto Istruzione e Ricerca

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche e Incrementi contrattuali – In questa voce sono inserite le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 65, comma 1, CCNL 2016-2018, che ha previsto un unico importo consolidato 2017 (fondo 2004 più incrementi fissi successivi fino al 2017). Tali risorse ammontano a **€ 403.400,36**.

Altri incrementi contrattuali con carattere di certezza e stabilità - In questa voce sono inseriti gli incrementi contrattuali di seguito elencati:

- *Ria e Differenziali fondo 2023: € 63.510,35.*

Tale somma risulta così determinata:

- 1 *RIA cessati anno precedente misura intera – art. 65, comma 2 lettera A, CCNL 2016-2018: € 9.271,04.*

(2.443,48+3.287,05 + 2.748,07+405,82)

In questa voce è inserita la somma della RIA misura intera goduta dal personale (cessato negli anni 2019, 2020, 2021) all'atto di cessazione.

- 2 *Differenziale cessati anno precedente misura intera - art. 65, comma 2 lettera e, CCNL 2016-2018: € 54.239,31.*

(9.868,52 + 1.845,34 + 24.996,74 +17.528,71).

In questa voce è inserita la somma dei differenziali tra la posizione economica goduta dal personale (cessato negli anni 2019, 2020, 2021, 2022) all'atto di cessazione e/o di passaggio di categoria e quella iniziale, ai fini del computo della progressione. Si tratta di risorse fisse con carattere di certezza e stabilità che si rendono disponibili alla contrattazione integrativa dell'anno successivo a quello della cessazione del personale.

I cessati per la determinazione degli importi della RIA e dei differenziali anno 2022 sono i seguenti:

Categoria	Numero cessazioni – anno 2022
EP	3
Totali	3

In ordine ai calcoli sui differenziali del personale cessato dal servizio si rileva che gli stessi sono stati rideterminati con le tabelle stipendiali del CCNL 2016-2018 del comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018 e delle tabelle stipendiali del CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021 del 06.12.2022 al fine di quantificare gli incrementi prodotti. Tali incrementi ammontano a **€ 17.528,71**.

- *Incremento dello 0,1% del monte salari anno 2015 – art. 65, comma 2 lettera D), CCNL 2016-2018: € 1.940,29.*

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili constano di poste che possono subire, nel tempo, variazioni sia di carattere positivo che negativo.

Poiché alcune poste variabili - così come avvenuto per i limiti dei fondi al 2010 ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, L. 122/2010 - vanno ricomprese nei conteggi relativi all'applicazione dell'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017, che prevede il limite dei fondi al 2016, mentre altre (tipicamente le economie del fondo degli esercizi precedenti e/o comunque risorse che provengono da fonti esterne o riguardano i risparmi del personale cessato dal servizio) non rientrano nel campo applicativo di tale norma, si è ritenuto utile declinare l'esposizione distintamente per le voci che rientrano nei vincoli previsti dalla norma predetta.

Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017:

- *RIA cessati accantonata (EP) per mensilità residue (art. 65, comma 3 lettera d, CCNL 19.04.2018):* queste voci raccolgono, *una tantum*, la quota di risorse risparmiate dall'Amministrazione (per le mensilità residue alla data di cessazione) della RIA alle unità di personale cessate l'anno prima:
 - Ratei RIA: **€ 270,54.**

I ratei della RIA, come da tabelle del conto annuale, sono da considerarsi nella verifica del limite.

Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017 – Anno 2023 € 153.636,87:

- *Differenziali anno precedente accantonati (EP) per mensilità residue (art. 65, comma 3 lettera d, CCNL 19.04.2018):* queste voci raccolgono, *una tantum*, la quota di risorse risparmiate dall'Amministrazione (per le mensilità residue alla data di cessazione) dei differenziali non erogati alle unità di personale cessate l'anno prima che ammontano ad **€ 11.162,92**,
- *Quota di prelievo dal conto terzi per il bilancio universitario, nella misura delle altre risorse variabili: € 3.771,84.*
- *Risorse derivante dal progetto "Cisia", giusto verbale revisori dei conti: € 2.277,29, in applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997.* Di tali risorse, **€ 1.600,00** sono direttamente imputabili alle attività di vigilanza svolte dal personale di categoria EP impegnato nel progetto;
- *Somme non utilizzate anno precedente art. 65, CCNL 2016-2018: € 28.777,99.* Questi importi rappresentano il risparmio delle risorse non utilizzate negli esercizi finanziari precedenti;
- *Risorse contrattate nel 2022 e destinate a specifici interventi 2023 € 55.096,31 e precisamente:*

- € 12.202,71, destinati a progetti incentivanti;
- € 42.893,60 destinati a welfare.
- *Risorse derivanti da piano straordinario A (DM 445/2022): € 19.641,03.*
Il DM n. 445/2022 quantifica le risorse assegnate all'Università di Messina in termini di punti organico (costo medio di un docente di prima fascia, quantificato in € 113.000): tali risorse possono essere utilizzate (come precisato dalla nota MUR 12441 del 11/10/2023) per l'integrazione della quota variabile dei fondi per il salario accessorio del personale tecnico amministrativo e dirigenziale, senza che le stesse siano soggette ai limiti di cui al d.lgs. 75/2017. In particolare, nell'ambito del fondo integrativo EP, per tale integrazione deve essere utilizzata una quota punto organico non superiore a 0,16. Tale quota può valere, senza che incida il citato limite di spesa, su unità di personale di categoria EP reclutate dall'esterno nell'intervallo temporale valido per l'applicazione del piano (01/10/2022 – 31/10/2024) e in aumento rispetto al contingente esistente al 31/12/2021. La tabella seguente dimostra la variazione di detto contingente:

Università di Messina
2021 – 2023: variazioni personale categoria EP al 31/12

area funzionale	anno 2021	anno 2022	diff. 2022-2021	anno 2023	diff. 2023-2021
EP	36	44	+ 8	40	+ 4

Fonte: Proper (<https://proper.mur.gov.it>), estrazione del 20/03/2024

La consistenza al 31/12/2021 era di 36 unità, incrementata a 44 al 31/12/2022 ed a 40 al 31/12/2023. Tra il 2021 ed il 2022 il personale di categoria EP è cresciuto per effetto di 3 cessazioni e del reclutamento di 11 unità attraverso concorsi esterni. Tra il 2022 ed il 2023 il personale della categoria è diminuito per effetto di 6 cessazioni e del reclutamento di 2 nuove unità attraverso concorsi esterni. Relativamente all'utilizzo delle risorse dei piani straordinari per il fondo EP 2023, ai sensi della citata nota MUR n. 12441/2023, rileva l'incremento al 31/12/2023 rispetto al 31/12/2021 anche se in diminuzione rispetto al 31/12/2022. Il raggruppamento del personale di categoria EP, pertanto, soddisfa le condizioni poste dalla nota MUR citata per l'attribuzione di risorse aggiuntive in relazione al personale EP in servizio aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31/12/2021 (+ 4).

In base alla delibera del CdA dell'Ateneo di cui al punto XXXVIII dell'o.d.g. della seduta del 26/03/2024, in esito alle assunzioni di personale docente già effettuate a valere sulle risorse dei piani straordinari di cui al DM 445/2022 e al DM 795/2023, nonché alla programmazione delle procedure in itinere, è risultato disponibile un contingente assunzionale - da destinare al personale tecnico amministrativo e dirigenziale - pari a 1,70 punti organico relativi al piano straordinario di cui al DM 445/2022. Considerato che le due unità EP in

parola erano già in servizio presso l'Ateneo con categoria D, i punti organico necessari al reclutamento nella categoria superiore risulta dalla somma di 0,10 per il trattamento fondamentale (0,4 ctg. EP - 0,3 ctg. D) e di 0,16 per il trattamento accessorio (0,26). Tale valore va moltiplicato per due (tante sono le unità EP reclutate) per un totale di 0,52 su 1,70. Sommando a tale quota quella relativa alla unità dirigenziale imputata allo stesso piano straordinario (0,81 p. o.) e ad una ulteriore unità di categoria D (per un totale di 0,36 p. o.) reclutata nel 2024 e non rilevante ai fini dell'incremento dei fondi accessori 2023, ne deriva un consumo totale di 1,69 p. o. su 1,70).

La tabella seguente, infine, illustra il calcolo dell'incremento del fondo accessorio con le risorse del piano straordinario A. L'incremento teorico deriverebbe dal prodotto tra il valore intero del punto organico (€ 113.000) e la quota EP per il trattamento accessorio (0,16). L'incremento reale è calcolato poi, imputando il valore dei giorni di effettivo servizio nell'anno e scorporando l'aliquota del 37%).

Università degli Studi di Messina

Personale di categoria EP reclutato nel 2023 e incremento fondo accessorio ai sensi del DM445/2022

matricola e nome	data assunzione / presa servizio	quota punto organico trattamento accessorio EP (a)	incr. teorico pro capite del fondo (b = € 113.000 * a)	giorni di servizio effettivo (d)	rateo incremento pro capite (e = b / 365 * d)	rateo incremento pro capite lordo perc. (f = e / 1,377)
9233 Marco Maurotto	03/04/2023	0,16	€ 18.080,00	273	€ 13.522,85	€ 9.820,52
120804 Antonino Puliafito	03/04/2023	0,16	€ 18.080,00	273	€ 13.522,85	€ 9.820,52
					TOT	€ 19.641,03

- *Risorse anno 2022 per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art. 1, c. 297, lett. b) della l. 234/2021 (c.d. legge di bilancio 2022) e ripartite con Decreto MUR N.581/2022: € 15.055,56.* Delle risorse assegnate dal MUR nell'anno 2022 ai sensi del decreto citato, per un totale di € 923.461,00, è stato calcolato il 50% e, detratti gli oneri, la ripartizione è stata determinata in quota corrispondente alla consistenza del personale EP rispetto al totale BCD ed EP al 31/12/2021, come evidenziato nella tabella seguente:

Raggruppamento	In servizio al 31/12/2021	quota	risorse lordo perc.
BCD	796	0,96	€ 332.895,08
EP	36	0,04	€ 15.055,56
Totali	832	1	€ 347.950,64

Fonte dati personale 2021: Proper

Fonte dati risorse: DM 581/2022

- *Risorse anno 2023 per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art. 1, c. 297, lett. b) della l. 234/2021 (c.d. legge di bilancio 2022) e ripartite con Decreto MUR N.809/2023: € 17.853,94.* Delle risorse assegnate dal MUR nell'anno 2023 ai sensi del decreto citato, per un totale di € 870.149,00, è stato calcolato il 50% e, detratti gli oneri, la ripartizione è stata determinata in quota corrispondente alla consistenza del personale BCD rispetto al totale BCD ed EP al 31/12/2022, come evidenziato nella tabella seguente:

Raggruppamento	In servizio al 31/12/2022	quota	risorse lordo perc.
BCD	764	0,95	€ 310.009,29
EP	44	0,05	€ 17.853,94
Totali	808	1	€ 327.863,23

Fonte dati personale 2022: Proper
Fonte dati risorse: DM 809/2023

Sezione III – Decurtazioni

Il totale delle decurtazioni ammonta ad **€ 130.899,60** così suddivise:

- *Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali anno 2023: € 53.810,14.*
- *Decurtazione permanente dei fondi a decorrere dal 2015 ex comma 456 L. 147/2013 e Circolare MEF n. 20/2015.* Il comma 456 della citata l. 147/2013, ha introdotto all'art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010 un'ulteriore previsione disponendo che, "a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo." L'importo del precedente periodo è da intendersi, così come esplicitato dalla suddetta Circolare MEF, riferito alle riduzioni operate nel corso del 2014 sia per quanto riguarda la riduzione effettuata per il limite 2010 sia per quanto riguarda la riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale pari a **€ 68.317,80**.
- *Decurtazione operata ex art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017.* Il comma citato ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016": **€ 8.771,66**.

Si precisa che le differenze prodotte dagli incrementi contrattuali del CCNL del 19.04.2018 e del 06.12.2022 sulle Peo a bilancio, sui differenziali dei cessati dal servizio e gli incrementi dello 0,1 del monte salari anno 2015 sono state contabilizzate al di fuori del citato limite, in quanto l'art. 11 –

Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente dalla pubblica amministrazione - del D.L. 135/2018, convertito con modificazioni dalla L. 12/2019, prevede che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del D. Lgs. 75/2017 medesimo, dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Tanto premesso, il Fondo ex art. 65 CCNL 19.04.2018 anno **2023** risulta essere il seguente.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
<i>Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	468.851,00
<i>Sezione II – Risorse variabili</i>	153.907,41
<i>Sezione III – Decurtazioni</i>	-130.899,60
Totale	491.858,81

Totale Fondo sottoposto a certificazione (somma algebrica delle voci precedenti):
€ 491.858,81.

Sul fondo così come costituito sono stati, altresì, calcolati gli oneri a carico:

Oneri a carico Ente € 160.837,83.

Per quanto sopra, il fondo comprensivo degli oneri a carico Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 192, l. 266/2005 (finanziaria 2006), ammonta ad **€ 652.696,64.**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

In questa sezione è inserito il valore del differenziale delle progressioni economiche a carico del Bilancio pari a **€ 99.734,27**, e gli incrementi contrattuali sui differenziali art. 11 co. 1 lett. a) DL.135/18 **€ 4,819,71.**

MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo ex art. 65 personale EP

Il Fondo ex art. 65 sarà utilizzato per finanziare gli istituti contrattuali del personale di categoria EP a seguito della contrattazione con le OO.SS ad eccezione di **€ 55.096,31** relative a risorse contrattate nel 2021-2022 e destinate a specifici interventi, e di **€ 32.909,50** (€ 15.055,56 + € 17.853,94) destinati al personale secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell' art. 1, comma 297, lettera b) della L. n. 234/2021 come modificato dall'art. 5 del DL n. 75/2023.

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

Si espone la tabella delle poste del Fondo con il confronto delle poste dell'anno precedente.

CCNL 2016-2018 - Fondo ex art 65 Anno 2023				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Sezione I	Risorse	2022	2023	Differenze
	- Risorse storiche consolidate (art. 65 c. 1 Ccnl 16-18)	403.400,36	403.400,36	-
	- RIA cessati anni precedenti (art. 65 c. 2 L. b)	8.865,22	9.271,04	405,82
	- Incremento m.s. 0,1% art. 65 lett. d)	1.940,29	1.940,29	-
	- Diff. cessati anni precedenti	36.710,60	54.239,31	17.528,71
	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	450.916,47	468.851,00	17.934,53
Risorse variabili				
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017				
- Ria cessati anno precedente accantonato (EP) mensilità residue - art. 65 c 3 lettera d Ccnl 16-18	2.748,07	270,54	-2.477,53	
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017				
- Rateo Diff.le cessati anno prec	16.508,49	11.162,92	-5.345,57	
- Fondo comune di Ateneo	5.273,68	3.771,84	-1.501,84	
- Art. 65 comma 3 lettera a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997		2.277,29	2.277,29	
- Risparmi anni precedenti	46.820,99	28.777,99	-18.043,00	
- Risorse contrattate nel 2021-2022 e destinate a specifici interventi 2023	32.595,42	55.096,31	22.500,89	
- Risorse derivanti da piano straordinario A (DM 445/2022)		19.641,03	19.641,03	
- Risorse valorizzazione PTA 2023 (art. 1, c. 297, lett. b) l. 234/2021; DM 809/2023)		17.853,94	17.853,94	
- Risorse valorizzazione PTA 2022 (art. 1, c. 297, lett. b) l. 234/2021; DM 581/2022)		15.055,56	15.055,56	
Totale risorse variabili	103.946,65	153.907,41	49.960,76	
Decurtazioni del Fondo				
- Decurtazione permanente art. 456	-68.317,80	-68.317,80	-	
- Decurtazione art. 23 c. 2 DLgs 75/2017	-10.843,37	-8.771,66	2.071,71	
- Decurtazione PEO CCNL 2016-18	-35.870,67	-53.810,14	-17.939,47	
Totale decurtazioni	-115.031,84	-130.899,60	-15.867,76	
Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione				
- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	450.916,47	468.851,00	17.934,53	
- Totale Risorse variabili	103.946,65	153.907,41	49.960,76	
- Totale Decurtazioni del fondo	-115.031,84	-130.899,60	-15.867,76	
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	439.831,28	491.858,81	52.027,53	
- Oneri Carico Ente	143.824,83	160.837,83	17.013,00	
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione comprensivo degli oneri carico ente ai sensi dell'art.1 comma 192 l.266/05	583.656,11	652.696,64	69.040,54	
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo				
- Differenziali stipendiali pagati dal bilancio	99.323,51	99.734,27	410,76	
di cui fuori limite ex art. 11, c. 1, lett. a) DL 135/18	4.819,71	4.819,71	-	
Totale Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	94.503,80	94.914,56	410,76	

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

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidino correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase di programmazione della gestione.

In fase di bilancio preventivo viene già determinata la quantificazione delle risorse dei Fondi in questione, inclusivi degli oneri complessivi. Nel corso dell'esercizio contabile vengono verificate le ulteriori cessazioni di personale intervenute, le eventuali economie dell'anno precedente e/o eventuali interventi normativi in materia e, conseguentemente, il Fondo viene sottoposto a certificazione.

La verifica dei limiti di spesa del Fondo viene effettuata dal Dipartimento Amministrativo Bilancio e Finanze.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato.

Il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato e si sono registrate delle economie di spesa riportate nel 2023 nella sez. II Risorse variabili.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

L'importo complessivo del Fondo ex art. 65, pari a **€ 491.858,81**, e gli oneri complessivi pari a **€ 160.837,83**. (somma di **€ 119.029,83**, Contributi a carico Ente + **€ 41.808,00** Irap) trovano copertura nelle rispettive voci di bilancio anno 2023:

Descrizione	Importo	Conto
Importo complessivo	€ 491.858,81	CG.04.43.15.04
Oneri	€ 119.029,83	CG.04.43.15.06
IRAP	€ 41.808,00	CG.04.43.15.07

Dip. Amm.vo Bilancio e Finanze
Il Dirigente
Salvatore Sidoti, Ph.D.

Il Direttore Generale
Avv. Francesco Bonanno