



**IPOTESI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 19/04/18**

**EROGAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI  
CATEGORIA B, C, D, EP - Anno 2023**

Il giorno 25/10/2023, si è provveduto a firmare il seguente contratto tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane

Prof. Pietro PREVITALI \_\_\_\_\_

Direttore Generale

Dott.ssa Emma Varasio \_\_\_\_\_

E la delegazione di parte sindacale rappresentata da:

Rappresentante RSU

\_\_\_\_\_

Rappresentante territoriale FLC CGIL

\_\_\_\_\_

Rappresentante territoriale CISL FSUR

\_\_\_\_\_

Rappresentante territoriale UIL SCUOLA RUA

\_\_\_\_\_

Rappresentante territoriale ANIEF Università

\_\_\_\_\_

Rappresentante territoriale SNALS CONFISAL

\_\_\_\_\_



### Premesse

- ✓ Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ✓ Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018;
- ✓ Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – parte economica - relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021;
- ✓ Preso atto che il fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ex art. 63 del CCNL per l'anno 2023 è pari a € **2.268.352** e il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ex art. 65 è pari a € **528.295** come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6/2023 in data 29/5/2023;
- ✓ Tenuto conto che ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-18 non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse già destinate all'Indennità Accessoria Mensile (IMA) di cui all'art. 41 c. 4 del CCNL 27/1/2005, ed agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente e che tali somme ammontano rispettivamente a € **560.000** e € **205.000**;
- ✓ Tenuto conto che le risorse inserite nel Fondo per le categorie B, C e D relative agli incentivi tecnici, ai compensi aggiuntivi e per liquidazioni sentenze favorevoli sono pari rispettivamente a € **51.944** a € **78.116** e a € **24.546**;
- ✓ Considerato quindi, che le risorse del fondo per le categorie B, C e D ex art. 63 CCNL 16-18 disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a € **1.348.746** al netto delle quote definite nei punti precedenti:

<b>Fondo certificato risorse disponibili</b>	<b>2.268.352 €</b>
Incentivi tecnici	- <b>51.944 €</b>
Liquidazione sentenze favorevoli	- <b>24.546 €</b>
Compensi aggiuntivi	- <b>78.116 €</b>
Indennità personale cat D (art. 64 c.1)	- <b>205.000 €</b>
Indennità accessoria mensile (art. 64 c.1)	- <b>560.000 €</b>
<b>Fondo disponibile per la contrattazione</b>	<b>1.348.746 €</b>



- ✓ Tenuto conto che dei principi stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance relativi al 2023 pubblicato al seguente link:

[https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina778\\_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html](https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html)

**Si conviene quanto segue:**

**Art. 1 – Premesse**

Le premesse costituiscono parte essenziale del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate.

**Art. 2 – Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo**

a) Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL 16/10/2008

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), la quota destinata a copertura delle indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità è pari a **€ 205.000**.

A tal fine si confermano i criteri dell'anno precedente e si aggiorna la tabella seguente con le nuove posizioni organizzative:

	<b>Indennità di responsabilità lorda</b>
Direttore di Centro	Da 2.400 a 3.000
Segretario di coordinamento	Da 4.000 a 5.000
Responsabili UOC	Da 2.400 a 5.000
Responsabile di Servizio	5.000

Qualora le responsabilità non fossero completamente definite nell'anno 2023, le somme non attribuite potranno essere utilizzate per riconoscere indennità per funzioni specialistiche.

Per il personale di **categoria D titolare di incarichi** gestionali al quale vengono attribuiti ad **interim** ulteriori incarichi gestionali presso strutture di medesimo livello, il trattamento economico complessivo è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo corrispondente al 25% del valore economico dell'indennità di responsabilità prevista per l'incarico ricoperto.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale di categoria D titolare di incarichi gestionali siano attribuiti **ad interim incarichi gestionali** di strutture di livello inferiore, ricomprese nella struttura presso cui si svolge l'incarico gestionale stesso.

L'importo complessivo di **€ 1.348.746** viene ripartito come segue:

b) Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare:

- **€ 70.000** a copertura dell'indennità per incarichi specialist ai sensi dell'ex art. 91 c. 1 e 2, la cui indennità di responsabilità per ciascuna delle classi risultanti dalla pesatura delle posizioni stesse per l'anno 2023 è così stabilita:

Classe	Indennità annua lorda
Prima	800
Seconda	1000
Terza	1300
Quarta	1800
Quinta	2000
Sesta	2300

La frequenza degli incarichi per ciascuna classe sarà definita successivamente sulla base degli incarichi attribuiti per l'anno 2023.

Gli incarichi che verranno attribuiti per l'anno 2023 saranno riportati alla pagina:

<http://wcm-3.unipv.it/site/home/ateneo/amministrazione/direzione-generale.html>

Per gli incarichi attribuiti ai sensi ex art.91 c.1 e 2 del CCNL 16/10/2008 le parti concordano di procedere all'erogazione dell'intera indennità per l'incarico attribuito.

Per le indennità erogate ex art. 91 c. 3 del CCNL 16/10/2008, l'importo stabilito è da intendersi complessivo, il 70% viene erogato sulla posizione e il 30% costituisce la parte di risultato, definita in funzione dei risultati ottenuti come valutazione individuale. Le parti concordano di attribuire la parte variabile (30%) al personale con incarico, che abbia ottenuto una valutazione della performance positiva, con un valore almeno pari a 60 punti su 100. Una valutazione inferiore a 60 punti su 100 non dà luogo ad alcuna erogazione. Sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance viene definita come segue:



a) Personale di categoria D responsabile di struttura di secondo livello:

- 60% per la componente organizzativa, di cui 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura e 30% in relazione al raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi e alle azioni assegnate dal Dirigente competente;
- 30% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti individuali
- 10% in relazione alla capacità di valutazione dei collaboratori.

b) Personale di categoria D responsabile di struttura di terzo livello (U.O.C.)

- 60% per la componente organizzativa, di cui 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura e 30% in relazione al raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi e alle azioni assegnate dal Responsabile;
- 40% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti individuali

c) Premi correlati alla performance organizzativa;

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa **€ 150.159** pari al 30% delle risorse variabili indicate all'art. 64 c.3.

I premi legati alla performance organizzativa saranno erogati al personale di cat. B, C, D, in servizio nell'anno 2023 afferenti a strutture che hanno ottenuto una percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza (**Area – Servizi**) almeno pari al 80%. L'importo del premio sarà definito in funzione dei risultati di struttura.

I premi saranno liquidati per un importo proporzionale ai mesi di servizio.

Premi correlati alla performance individuale

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale **€ 190.370** di cui **€ 4.462** destinati alla differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL 19/04/2018.

Le parti concordano di attribuire al 8% del personale la maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Gli aventi diritto sono individuati dai responsabili di struttura (dirigenti e segretari) tra coloro che hanno ottenuto la valutazione più alta. I Dirigenti dovranno tenere conto di coloro che hanno ottenuto la maggior valutazione in ciascun Servizio e ciascun Centro afferente all'Area. Il numero di aventi diritto alla maggiorazione per struttura sarà definito sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2023.



Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a **€ 190.370** verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2023. Tale importo sarà distribuito al personale di cat. B, C e D, in servizio nell'anno 2023 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2023 la valutazione sarà effettuata, considerando il contributo del singolo al raggiungimento dei risultati della struttura.

L'importo così calcolato verrà commisurato all'effettiva presenza in servizio.

I dipendenti esclusi dall'erogazione dei premi legati alla performance individuale verranno individuati dall'amministrazione in base ai seguenti criteri:

- personale che sia stato interessato da provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nel corso dell'anno di riferimento;
- più di due trasferimenti di sede nell'anno solare su richiesta del dipendente e non dovuti a provvedimenti di riorganizzazione;
- punteggio medio risultante dalla scheda di valutazione individuale inferiore al sufficiente.

d) Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

Le parti concordano di destinare **€ 90.000**

Per le indennità di rischio e disagio sono previsti i criteri riportati di seguito:

- autisti: si prevede un'unica indennità come disponibilità autisti, di importo pari € 300,00 l.m. da erogare per 11 mensilità;
- stabularisti: si prevede un'indennità pari a € 70 l.m. da erogare per 12 mensilità;
- addetti alla reperibilità: indennità di disponibilità pari a € 20,66 l. a turno e indennità di intervento pari a € 17,00 l. per ogni ora di intervento;

La destinazione in esame verrà utilizzata anche per remunerare gli incarichi in materia di sicurezza:

- responsabili rifiuti: € 1.032,91 lordi annui;
- addetti locali sicurezza: quota base da 200 a 400 € annui a seconda della complessità della struttura cui si può aggiungere una quota variabile in base all'attività svolta fino ad un massimo del 50% della quota base.
- indennità per registro antincendio € 200 lordi annui



La corresponsione delle indennità per gli incarichi in materia di sicurezza, come sopra definiti, sarà perfezionata solo a seguito di un riscontro dell'attività effettivamente svolta, attestata da una Commissione nominata a tale scopo.

e) Progressioni economiche orizzontali

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche Orizzontali **€ 80.122**

I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche per il personale di cat. B, C, D sono individuati in sede di accordo separato.

Le parti concordano che le eventuali economie nelle diverse tipologie di istituti confluiscono come somme non utilizzate nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

f) Compensi da attività conto terzi - Fondo comune di Ateneo

Le parti concordano di erogare il fondo comune di Ateneo per le quote di **€ 768.095** al personale di categoria B, C e D in servizio durante l'anno di competenza, proporzionalmente ai mesi di presenza, sulla base dei criteri utilizzati per l'erogazione del fondo comune di ateneo negli anni precedenti:

- A) personale che non ha percepito conto terzi nell'anno o non ha raggiunto l'importo definito come fondo comune di ateneo pro-capite (in quel caso percepisce la differenza); non rientrano in questo tipo di regola i compensi derivanti dalla disponibilità per l'apertura dei Musei e dalla disponibilità a supporto delle attività di produzione del radioisotopo F-18 all'impianto di ciclotrone del LENA (entrambe attività svolte al di fuori dell'orario di ufficio e della sede di afferenza);
- proporzionalmente alle presenze (al netto delle assenze, compresa la maternità obbligatoria);
- per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo è ridotto nella stessa misura dell'orario di lavoro.

In relazione al Fondo Comune di Ateneo, con la sottoscrizione del presente accordo, le parti, in conseguenza della volontà manifestata dai lavoratori, concordano l'erogazione delle quote di cui sopra secondo l'originaria provenienza e quindi come fondo comune di Ateneo, sottratte pertanto alla disciplina della premialità. Dalla scelta di attribuire tali somme a titolo di riparto proventi derivanti dall'attività conto terzi deriva specifico trattamento fiscale previdenziale, con la conseguente applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) del TUIR (redditi assimilati al lavoro dipendente) e l'esclusione, pertanto, dei versamenti contributivi a fini previdenziali.



1) Nel caso in cui i titolari di incarico di categoria B, C, D abbiano ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno di riferimento un importo superiore a 5.000 euro, l'ammontare del compenso conto terzi spettante viene decurtato in misura pari al 40% della differenza tra 5.000 euro e l'importo percepito come conto terzi. La decurtazione non potrà comunque superare i 4.000 euro.

2) Se nell'anno di riferimento il dipendente ha ricevuto compensi accessori per un importo lordo complessivamente superiore a 1000 euro derivanti da:

- compensi master
- incentivi tecnici ex art.113 D. Lgs. 50/2016
- incentivi premialità ex art. 9 c. 1 L. 240
- incarichi aggiuntivi – indennità di funzione

la quota di fondo comune di Ateneo spettante è decurtata di un importo pari alla quota eccedente i 1000 euro del compenso stesso.

Il totale delle somme decurtate e risparmiate ai sensi dei commi 1) e 2) verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale di categoria B, C, D.

### **Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63**

Tabella 1 - Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63:





<b>Fondo certificato risorse disponibili</b>	<b>2.268.352 €</b>
Incentivi tecnici	- <b>51.944 €</b>
Liquidazione sentenze favorevoli	- <b>24.546 €</b>
Compensi aggiuntivi	- <b>78.116 €</b>
Indennità personale cat D (art. 64 c.1)	- <b>205.000 €</b>
Indennità accessoria mensile (art. 64 c.1)	- <b>560.000 €</b>
<b>Fondo disponibile per la contrattazione</b>	<b>1.348.746 €</b>
<b>Destinazione</b>	
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	<b>150.159 €</b>
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	<b>190.370 €</b>
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	<b>90.000 €</b>
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per incarichi gestionali	<b>70.000 €</b>
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	<b>80.122 €</b>
Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	<b>768.095 €</b>

Le parti si impegnano a contrattare eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione della sperimentazione di cui all'art. 63 c. 5 per il 2023.

### **Art. 3 – Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo**

Il Fondo ex art. 65 è pari a € **528.295**, di cui € **32.232** destinati alla liquidazione di incentivi tecnici e € **21.346** relativi a compensi per incarichi aggiuntivi art. 9 c. 1 L. 240/10. Le risorse destinate alla remunerazione del risultato sono definite dopo aver fissato la quota relativa alla retribuzione di posizione e all'indennità prevista per incarichi ad interim.

Per i titolari di incarichi aggiuntivi ad interim il trattamento economico complessivo è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo corrispondente al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto, così come stabilito dal vigente relativo Regolamento.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale di categoria EP titolare di incarichi gestionali siano attribuiti **ad interim incarichi gestionali** di strutture di livello inferiore, ricomprese nella struttura presso cui si svolge l'incarico gestionale stesso.

Ai sensi art. 76 c. 4 CCNL 2008, l'importo della retribuzione di risultato può essere compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

La valutazione del risultato sarà effettuata secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione anno 2023-2025.

Per il personale di categoria EP responsabile di struttura la valutazione della performance è composta dalle seguenti dimensioni:

- a) 60% in relazione alla componente organizzativa così suddivisa: il 30% relativa a obiettivi di performance organizzativa dell'Area di appartenenza e il 30% legato al raggiungimento degli obiettivi e delle azioni specifici assegnati dal Dirigente di riferimento;
- b) 30% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti organizzativi agiti;
- c) 10% in relazione alla capacità di valutazione dei collaboratori.

Per il personale di categoria EP titolare di incarico specialist è composta dalle seguenti dimensioni:

- a) 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura di Il livello di afferenza;
- b) 30% in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente/Responsabile;
- c) 40% in relazione ai comportamenti organizzativi agiti.

L'indennità di risultato viene così definita:

% valutazione performance	% indennità di Risultato
0% - 30%	0%
31% - 50%	10%
51% - 80%	20%
81% - 95%	25%
96% - 100%	30%

Nel caso in cui la disponibilità del fondo non sia sufficientemente capiente, le percentuali di risultato del personale di categoria EP verranno riproporzionate in modo da rispettare il budget.



In caso di sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, verrà erogata solo l'indennità di risultato base, pari al 10%.

Nel caso in cui i titolari di posizioni organizzative EP abbiano ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno di riferimento un importo superiore a **€. 5.000**, ai fini di una maggior equità retributiva, l'ammontare del compenso conto terzi spettante viene decurtato in misura pari al 40% della differenza tra **€. 5.000** e l'importo percepito come conto terzi.

Il totale delle somme decurtate viene assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale di cat. EP.

La decurtazione non può comunque superare i **€. 4.000**.

Il trattamento economico del personale della categoria EP (art. 76 co. 1 CCNL 2008) è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione di:

- indennità di ateneo,
- indennità di rischio da radiazioni
- compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

Per tali motivi il trattamento economico è ispirato al principio di onnicomprensività della retribuzione.

Sono ulteriormente fatti salvi i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi retribuiti da terzi (art. 75 co. 7-9 CCNL 2008) per il cui trattamento si rimanda al vigente Regolamento di Ateneo.



## ALLEGATO 1: Tabella Costituzione Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18 categorie B, C e D

Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18		
COSTITUZIONE DEL FONDO	2022	2023
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>		
<b>Risorse stabili del Fondo (Art. 63 c. 1 CCNL 16-18)</b>	<b>2.214.202</b>	<b>2.214.202</b>
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>534.461</b>	<b>618.173</b>
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 63 c. 2 L. f)	20.788	20.788
RIA cessati B, C, D (art.63 c.2 lett.a CCNL 16-18)	77.759	82.208
Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D (art.63 c.2 lett.e CCNL 16-18)	435.914	515.176
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>2.748.663</b>	<b>2.832.375</b>
<b>Risorse variabili</b>		
<b>Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499/1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.63, c.2 lett. d CCNL 16-18)	0	0
<b>Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017</b>	<b>1.274.991</b>	<b>1.423.231</b>
RIA cessati (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	2.128	2.331
Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	39.029	37.004
Risparmi da straordinario (art.63, c.3 lett.e CCNL 16-18)	37.061	73.288
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.63, c.3 lett.a CCNL 16-18)	774.017	768.095
Incentivi Tecnici (art.113 D.Lgs. 50/2016)	44.047	51.944
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	5.513	24.546
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240	177.025	78.116
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anni precedenti	196.171	387.907
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>1.274.991</b>	<b>1.423.231</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione per limite 2004-10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	133.856	133.856
Decurtazione totale 2010-2014 (ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 comma 2 bis Legge 122/2010))	445.671	445.671
Decurtazione art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	0	0
Decurtazione piano di rientro	0	0
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali B-C-D (art. 64 c. 2 lett. e CCNL 16-18)	1.203.020	1.407.726
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>1.782.547</b>	<b>1.987.253</b>
<b>Risorse Fondo</b>		
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>2.748.663</b>	<b>2.832.375</b>
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>1.274.991</b>	<b>1.423.231</b>
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>1.782.547</b>	<b>1.987.253</b>
<b>Totale risorse fondo disponibile a contrattazione</b>	<b>2.241.106</b>	<b>2.268.352</b>
<b>POSTE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>		
<b>Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziate ma non ancora assegnate)</b>	<b>1.840.257</b>	<b>1.965.700</b>
<b>Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1)</b>	<b>58.689</b>	<b>58.689</b>
<b>Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)</b>	<b>18.778</b>	<b>18.778</b>
<b>Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)</b>	<b>5.911</b>	<b>5.911</b>
<b>Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziate ma non ancora assegnate)</b>	<b>1.923.635</b>	<b>2.049.078</b>

**ALLEGATO 2: Tabella Costituzione Fondo retribuzione di posizione e risultato EP**

Fondo retribuzione di posizione e di risultato ex art. 65 CCNL 2016-18		
	2022	2023
<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>		
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>		
<b>Risorse stabili del Fondo (Art. 65 c.1 CCNL 16-18)</b>	<b>355.222</b>	<b>355.222</b>
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>59.314</b>	<b>84.086</b>
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 65 c. 2 lett e)	2.012	2.012
Ria personale cessato EP (art. 65 c. 2 L. a CCNL 16-18)	12.174	13.801
Differenziale cessati EP (art. 65 c. 2 L. d CCNL 16-18)	45.129	68.273
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>414.536</b>	<b>439.308</b>
<b>Risorse variabili</b>		
<b>Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499 1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.65 c.3 lett.f CCNL 16-18)	0	0
<b>Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75</b>	<b>179.180</b>	<b>207.879</b>
RIA cessati EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	429	606
Differenziale EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	6.542	9.725
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.65 c.3 lett.a CCNL 16-18)	80.000	80.000
Incentivi Tecnici (art.113 D.Lgs. 50/2016)	41.897	32.232
Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto terzi (34%)	0	0
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	0	0
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240	17.477	21.346
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anni precedenti	32.836	63.970
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>179.180</b>	<b>207.879</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	30.463	30.463
Decurtazione totale 2010-2014 (ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 comma 2 bis Legge 122/2010))	30.469	30.469
Decurtazione art. 23 del d.lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	1.883	7.960
Decurtazione piano di rientro	50.000	50.000
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali EP (art. 66 c. 1 lett. b CCNL 16-18)	0	0
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>112.815</b>	<b>118.892</b>
<b>Risorse Fondo</b>		
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>414.536</b>	<b>439.308</b>
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>179.180</b>	<b>207.879</b>
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>112.815</b>	<b>118.892</b>
<b>Totale risorse fondo disponibile a contrattazione</b>	<b>480.902</b>	<b>528.295</b>
<b>Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	<b>117.785</b>	<b>94.641</b>
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1)	3.133	3.133
Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)	968	968
Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)	316	316
<b>Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	<b>122.202</b>	<b>99.058</b>