

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO SULLA DESTINAZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIRIGENTE

ANNO 2023

PARTE III – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Fondo accessorio del personale tecnico-amministrativo del GSSI

La presente relazione è predisposta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e sul modello della circolare MEF del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012 contenente lo schema standard di relazione illustrativa ai contratti integrativi.

III.1 - Modulo 1 La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La presente relazione, ai sensi dell'art. 40, c. 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001, illustra i criteri di costituzione e gli elementi informativi e di quantificazione relativi alla costituzione del Fondo accessorio per i dirigenti di II fascia del GSSI. Il Fondo accessorio per i dirigenti di II fascia è costituito per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di II fascia secondo i criteri e i princìpi di cui al Titolo IV, Capo III "Trattamento economico dirigenti di II fascia" CCNL Dirigenti Area Istruzione e Ricerca triennio 2016 – 2018, considerando che la disciplina pattizia nazionale relativa alla Dirigenza nelle Università si compone dei seguenti contratti:

- 1) CCNL normativo Area VII (Ricerca, Università) 1994 1997
- 2) CCNL normativo Area VII (Ricerca, Università) 2002 2005
- 3) CCNL normativo Area VII (Ricerca, Università) 2006 2009
- 4) CCNL economico Area VII (Ricerca, Università) 2008 2009
- 5) CCNL normativo Area Istruzione e Ricerca 2016 2018

Si premette che il GSSI, di recente istituzione, deve costituire per la prima volta il fondo accessorio per il personale dirigente. Si premette, altresì, che l'ARAN ha emanato due pareri in materia di costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale in un ente di nuova istituzione, ovvero l'EPNE 215 e il RAL061, già applicati per la costituzione del fondo accessorio per il personale tecnico-amministrativo. In particolare, nel confermare che nella vigente disciplina non esistono disposizioni specifiche per la costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale negli enti di nuova istituzione, con le conseguenti difficoltà per la mancanza di riferimenti storici, l'ARAN prevede che "il nuovo ente debba necessariamente definire una nuova dotazione organica del personale dirigente e su questa quantificare le risorse per la contrattazione integrativa. In sede di quantificazione delle risorse, l'ente può procedere ad un confronto di un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, ricavando un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento, da moltiplicare per il numero dei dipendenti che effettivamente avranno coperto i posti vacanti della dotazione organica. In questo modo si avrà il primo ammontare delle risorse dell'ente che potrà essere, poi, successivamente da questo rivalutato secondo le regole stabilite dai CCNL" (parere EPNE 215).

Parte III.1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.



Risorse storiche consolidate

Il GSSI non ha risorse storiche consolidate, in quanto è stato istituito con D.M. 31 marzo 2016 e ha assunto autonomia amministrativo-contabile a decorrere dal 1° gennaio 2017. In sede di programmazione del fabbisogno di personale 2022 – 2024 è stato previsto il reclutamento di un'unità di personale dirigente di II fascia, con presa di servizio presunta entro l'esercizio 2023.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Questa parte risulta non pertinente.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Questa parte risulta non pertinente.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Visti i pareri ARAN EPNE 215 e RAL061 sopra richiamati, è necessario procedere alla costituzione del fondo applicando il metodo del "benchmark" attraverso il confronto dei dati sul fondo accessorio del personale dirigente di altre Scuole superiori ad ordinamento speciale (Scuole) e Università che abbiano nella propria dotazione organica dirigenti di II fascia e che siano simili al GSSI sotto il profilo giuridico e/o sotto il profilo della dotazione organica e in particolare del rapporto PTA/docenti in servizio.

In particolare, il GSSI è una Scuola a ordinamento speciale ai sensi dell'art. 2, comma 3, della legge n. 240/2010, con un rapporto PTA/docenti in servizio al 31 dicembre 2021 pari a 0,49.

Ente	Docenti	PTA	Rapporto PTA/Docenti al 31.12.2021
Gran Sasso Science Institute	55	27	0,49

Tabella n. 1: personale docente e personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato del GSSI in servizio al 31.12.2021 estrapolati dal Conto annuale 2022 (relativi all'anno 2021).

Per calcolare il benchmark sono state dunque prese in considerazione le Scuole a ordinamento speciale e le Università con un rapporto PTA/docenti tra lo 0,3 e lo 0,7 dotate di fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente:

Ente	Docenti	PTA	Rapporto PTA/Docenti al 31.12.2021
Scuola Normale Superiore di	101	224	2,21
Pisa (SNS)			
Università degli studi di	934	482	0,51
Brescia (UNIBS)			
Università degli studi della	335	239	0,71
Basilicata (UNIBAS)			
Università degli studi di	1144	457	0,39
Udine (UNIUD)			



Tabella n. 2: personale docente a tempo indeterminato e determinato di SNS, UNIBS, UNIBAS, UNIUD in servizio al 31.12.2021 estrapolati dal Conto annuale 2022 (relativi all'anno 2021).

Per ciascuna Scuola o Università si è determinato un valore medio unitario (valore medio pro-capite) delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, al netto delle decurtazioni, per il personale dirigente. I dati sono relativi al fondo accessorio del 2021 (fonte: dati ufficiali relativi Conto Annuale 2022 relativi all'anno 2021), al netto degli oneri a carico ente. Per ottenere il valore medio unitario, le risorse fisse al netto delle decurtazioni sono state rapportate alle unità di personale dirigenziale effettivamente in servizio nelle Scuole e nelle Università considerate al 31 dicembre 2021.

Dopodiché, è stato ricavato un valore medio di riferimento (coefficiente) per il personale dirigente, ottenuto dividendo la somma dei valori medi pro-capite per il numero delle Scuole ad ordinamento speciale e delle Università considerate, come di seguito illustrato.

Ente	Dirigenti di II fascia in servizio al 31.12.2021	Risorse fisse (posizione + risultato) (euro)	Decurtazioni (euro)	Risorse stabili al netto decurtazioni (euro)	Valore medio unitario (stabili- decurtazioni) (euro)
Scuola Normale Superiore di Pisa (SNS)	1	204.473	120.699	83.774	83.774,00
Università degli studi di Brescia (UNIBS)	3	146.712	39.196	107.516	35.838,67
Università degli studi della Basilicata (UNIBAS)	2	106.890	35.217	71.673	35.836,50
Università degli studi di Udine (UNIUD)	3	161.982	7.972	154.010	51.336,67

Tabella 3 - Valori medi unitari delle risorse stabili al netto delle decurtazioni e degli oneri a carico ente per Dirigenti di II fascia (Conto Annuale 2022, dati al 31 dicembre 2021, valori in euro).

Calcolando, dunque la media dei valori medi del fondo per dirigenti di II fascia della Scuola a ordinamento speciale e delle Università prese in considerazione, il valore medio unitario relativo alle risorse stabili al netto delle decurtazioni per il personale dirigente è pari a **euro 51.696,46.**

Parte III.1.2 – Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili hanno valenza annuale e non possono finanziare gli istituti a carattere fisso. Per i dirigenti



di II fascia le principali fonti di implementazione delle risorse variabili previste dal CCNL sono:

- Risparmi di gestione (art. 43 L. 449/1997);
- Maggiori entrate o economie gestione (art. 62, co. 3, lett. c) CCNL 2002-2003);
- Specifiche disposizioni di legge (art. 62 co. 3, lett. b) CCNL 2002-2003);
- Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione variabile (art. 62 c. 7 CCNL 02-05);
- Entrate conto terzi/utenza e sponsorizzazioni (art. 43 L. 449/1997);
- Incarichi aggiuntivi e compensi professionali (art. 62 c. 3 lett. d CCNL 02-05);
- Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (RD 1578/1933);
- Ria personale cessato anno precedente mensilità residue (art. 62 c. 4 CCNL 02-05);
- Incarichi ad interim (art. 27 c. 3 CCNL 02-05);
- Somme non utilizzate Fondo anno precedente.

Per l'anno 2023, questa sezione risulta non pertinente, considerando che l'ente è stato costituito nel 2016 e che sta procedendo alla costituzione del 1[^] Fondo accessorio Dirigenti nel 2023.

Parte III.1.3 – Sezione III – Decurtazioni

Questa sezione risulta non pertinente.

Parte III.1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Valore medo unitario	Importo a regime	Importo anno 2023 (con data presa di servizio presunta dal 1^ agosto)
Risorse fisse	51.696,46	51.696,46	21.540,19
Risorse variabili	0	0	0
Decurtazioni	0	0	0
Tot. Risorse fisse + risorse variabili - decurtazioni	51.696,46	51.696,46	21.540,19

Tabella n. 4 - Sintesi della costituzione del Fondo Dirigenti di II fascia, al netto degli oneri a carico ente, a regime e per l'anno 2023 (valori in euro).

Parte III.1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Questa sezione risulta non pertinente allo specifico fondo illustrato.

Parte III.1.6 – Sezione VI – Ammontare globale del Fondo Risorse Decentrate anno 2023 per i Dirigenti di II fascia

Descrizione	Importo a regime	Importo anno 2023 (dirigente in servizio dal 1^ agosto 2023), dato dall'importo a regime diviso 12 mesi e moltiplicato per le 5 mensilità del 2023
		12 mesi e morupicato per le 5 mensinta del 2025



Totale risorse fisse + risorse variabili - decurtazioni	51.696,46	21.540,19
Totale Fondo lordo dipendente	51.696,46	21.540,19
Oneri carico ente come da proposta di destinazione di cui alla Tab. 6	19.329,90	8.054,13
Totale Fondo costituito lordo ente	71.026,36	29.594,32

Tabella n. 5 - Sintesi della costituzione del Fondo Dirigenti di II fascia, al lordo degli oneri a carico ente, a regime e per l'anno 2023 (valori in euro).

Il fondo per l'anno 2023, comprensivo di tutti gli oneri, è pari a euro 29.594,32 (considerando una presa di servizio del dirigente a partire dal 1[^] agosto). Nel calcolare tale importo al lordo degli oneri a carico ente si è presa in considerazione la proposta di destinazione, considerando che per la retribuzione di posizione è prevista un'aliquota di oneri carico ente pari al 38,38%, mentre per la retribuzione di risultato è prevista un'aliquota di oneri carico ente pari al 32,70%.

L'ammontare globale delle risorse decentrate per il personale dirigenziale proposte a certificazione per l'anno 2023 è pari ad euro 21.540,19 lordo dipendente e di euro 29.594,32 lordo ente.

La definizione della retribuzione di posizione e di risultato verrà effettuata in sede di destinazione delle risorse.

Parte III.1.7 – Sezione VII – Limite teorico fisso del Fondo

Nel rispetto del principio di buon andamento dell'Amministrazione e in un'ottica prudenziale, pur non essendo al GSSI direttamente applicabile il parametro previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 per la determinazione della spesa massima per il trattamento accessorio del personale (in quanto fissato quale somma erogata a tale titolo nell'anno 2016), si procede comunque a determinare il limite massimo teorico fisso del fondo accessorio del personale dirigente, dipendente del GSSI, secondo quanto disposto dal citato articolo di legge che prevede che: "[...] al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

Il "tetto", per la determinazione della spesa massima per il trattamento accessorio del personale dirigente è stato definito come il valore complessivo del fondo accessorio dirigenti del GSSI, costituito nei termini sopra-indicati sulla base del benchmark, in una situazione di organico di personale "a regime". Tale valore, risulta così essere pari ad euro 51.696,46 al netto degli oneri a carico ente (e ad euro 71.026,36 al lordo degli oneri a carico ente).

III.2 Modulo 2 Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo.

Parte III.2.1 – Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione



<u>La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa e di una parte variabile.</u> La retribuzione di posizione parte fissa è definita, ai sensi degli artt. 23 e 25 del CCNL 2006 - 2009, Area VII, del 28.07.2010, per tredici mensilità **per un importo** pari ad euro 12.565,11.

Tale importo non è soggetto a contrattazione integrativa.

Parte III.2.2 – Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale e quindi esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale, in particolare la parte variabile della retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, nel rispetto dei limiti determinati dal CCNL dell'Area Dirigenza in relazione all'utilizzo del Fondo, sotto riportati.

La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa, e di una parte variabile. La retribuzione di posizione, ai sensi degli artt. 23 e 25 del CCNL 2006 - 2009, Area VII, del 28.07.2010, è definita entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di euro 12.565,11, (valore minimo non oggetto di contrattazione integrativa) coincidente con la retribuzione di posizione parte fissa, fino a un massimo di euro 46.134,81, con la precisazione che alla retribuzione di posizione descritta è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo.

La retribuzione di risultato valorizza sia il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione alle funzioni connesse all'Area diretta, sia il grado di raggiungimento degli ulteriori obiettivi strategici e delle funzioni trasversali assegnati in base alla programmazione e alle linee di indirizzo, sia infine gli eventuali incarichi ad interim al verificarsi di eventuali cessazioni o assenza/aspettative.

L'art. 25 del CCNL 28.07.2010 relativo al personale dell'Area VII pone due vincoli all'utilizzo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia:

- 1) Il primo vincolo, comma 1, destina una parte delle risorse complessive del fondo, <u>in misura non inferiore al 15% del totale della disponibilità</u>, al finanziamento della retribuzione di risultato;
- 2) Il secondo vincolo, comma 3, quantifica nel 20% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita dal singolo dirigente la parte di stipendio minima da assegnare alla componente di risultato ed attribuibile sulla base del diverso livello di valutazione conseguito, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione. L'importo annuo individuale della componente di risultato, pertanto, non può essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività.

Dunque, l'utilizzo del Fondo deve rispettare i seguenti vincoli contrattuali:

- a) **al finanziamento della retribuzione di posizione** può essere destinata una somma che va da un minimo di 12.565,11, fino ad un massimo di euro 46.134,81, e che non superi 1'85% delle risorse complessive del relativo fondo.
 - Il fondo Dirigenti del GSSI a regime è pari ad euro 51.696,46; al finanziamento della retribuzione di posizione può essere destinato un importo non superiore ad euro 43.941,99; nello specifico si propone di destinare alla retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile un importo pari ad euro 42.696,46 (12.565,11+30.131,35).
- b) al finanziamento della retribuzione di risultato può essere destinata una somma non inferiore al



15% del fondo.

Il fondo Dirigenti del GSSI a regime è pari ad euro 51.696,46; al finanziamento della retribuzione di risultato può essere destinato un importo non inferiore ad euro 7.754,47; nello specifico si propone di destinare alla retribuzione di risultato un importo pari ad euro **9.000,00**.

c) l'importo annuo individuale della componente di risultato non può essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività.

Considerato che si propone una retribuzione di posizione annua pari ad euro 42.696,46, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può essere inferiore ad euro 8.539,29. Nello specifico l'importo che si propone di destinare alla retribuzione annua individuale della componente di risultato pari ad euro 9.000,00, rispetta il descritto limite.

Parte III.2.3 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare (eventuali)

In questa sezione trovano rappresentazione le quote ancora da regolare e rinviate ad una negoziazione successiva.

Questa sezione risulta non pertinente.

Parte III.2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

	Proposta di destinazione delle risorse a regime			
Totale Fondo costituito	Retribuzione	di posizione	Retribuzione di risultato	
lordo dipendente	Parte fissa Parte variabile		proposta	
		proposta		
51.696,46	12.565,11	30.131,35	9.000,00	
Totale Oneri carico ente	4.822,49 (oneri	11.564,41 (oneri	2.943,00 (oneri carico ente al	
19.329,90	carico ente al	carico ente al	2.943,00 (onen canco ente al 32,70%)	
19.329,90	38,38%)	38,38%)	32,7070)	
Totale Fondo costituito	17.387,60 (Parte	41.695,76 (Parte	11.943,00 (Retribuzione di	
lordo ente	fissa con oneri	variabile con	risultato con oneri carico ent	
71.026,36	carico ente al	oneri carico ente	al 32,70%)	
/1.020,30	38,38%)	al 38,38%)	ai 32,7070)	

Tabella n. 6 - Proposta di destinazione delle risorse del Fondo Dirigenti di II fascia a regime.

	Proposta di destinazione delle risorse considerando una presa di servizio al 1^ agosto			
Totale Fondo costituito	Retribuzione	di posizione	Retribuzione di risultato	
lordo dipendente	Parte fissa Parte variabile		proposta	
considerando una presa		proposta		
di servizio dal 1^				
agosto				



	21.540,19	5.325,46	12.554,73	3.750,00
Totale Oneri car	rico ente	2.009,37(oneri	4.818,51 (oneri	1.226,25 (oneri carico ente al
	8.054,13	carico ente al 38,38%)	carico ente al 38,38%)	32,70%)
Totale Fondo c lordo ente	costituito 29.594,32	7.244,83 (Parte fissa con oneri carico ente al 38,38%)	17.373,24 (Parte variabile con oneri carico ente al 38,38%)	4.976,25 (Retribuzione di risultato con oneri carico ente al 32,70%)

Tabella n. 7 - Proposta di destinazione delle risorse del Fondo Dirigenti di II fascia per l'anno 2023.

Parte III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Questa sezione risulta non pertinente.

Parte III.2.6 – Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Questa sessione è dedicata all'asseverazione motivata, da parte dell'Amministrazione, del rispetto dei seguenti vicoli di carattere generale:

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

Le poste dello schema di destinazione del Fondo di cui al Modulo II che hanno natura di impegno fisso avente carattere di certezza e stabilità sono tutte finanziate con risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

La parte di risultato è erogata in base alle disposizioni del CCNL di comparto e al SMVP di Ateneo.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Questa sezione risulta non pertinente.

III.3 Modulo 3

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

Questo modulo risulta non pertinente.

III.4 Modulo 4



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

Parte III.4.1 – Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

In merito alla compatibilità economico-finanziaria e alla sostenibilità del Fondo nel lungo periodo, atteso che il trattamento accessorio del personale dirigenziale, al pari di quello del personale tecnico-amministrativo, rappresenta una componente fissa obbligatoria dei costi di gestione di Ateneo, si evidenzia che i relativi oneri troveranno necessariamente copertura mediante l'utilizzo delle risorse ordinarie. La sostenibilità economico-finanziaria del Fondo nel lungo-periodo, cioè in una situazione di dotazione organica dipersonale "a regime", è garantita dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) di Ateneo, che è stato incrementato di 4 milioni di euro annui a decorrere dal 2020, ai sensi delle disposizioni contenute nel D.L. del 30 dicembre 2019, n. 162 (G.U. Serie Generale n. 301 del 31 dicembre 2019), convertito con Legge del 28 febbraio 2020, n. 8 (G.U. Serie Generale n. 51 del 29 febbraio 2020) e dalla relativa dotazione di punti organico. Quanto alla quota di FFO da destinare alla copertura degli oneri derivanti dalle spese per il trattamento accessorio del personale, se ne darà evidenza in fase di Programmazione triennale".

Parte III.4.2 – Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Questa sezione risulta non pertinente.

Parte III.4.3 – Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Lo stanziamento iniziale previsto nel budget 2023 alla voce CA 04.02.01.02.04. "Trattamento accessorio personale dirigente" per il Fondo dell'anno 2023 è pari ad euro 36.283,00 lordo ente e l'ammontare globale delle risorse decentrate per il personale dirigenziale proposte a certificazione per l'anno 2023, ipotizzando che l'unità dirigenziale prenda servizio il 1^ agosto, è pari ad euro 29.594,32 lordo ente. Si allega la movimentazione COAN al 18/07/2023.

L'Aquila, 18 luglio 2023

IL DIRETTORE GENERALE (Dott. Mario Picasso)

In allegato:

- Movimentazione COAN al 18/07/2023.