



Al Collegio dei Revisori dei Conti  
dell'Università degli di Milano  
SEDE

**Oggetto: Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria per la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i Dirigenti di seconda Fascia - anno 2024.**

## **Relazione illustrativa**

### **Premessa**

Il presente documento è redatto secondo le indicazioni contenute nella Circolare MEF n. 25 del 19.7.2012 recante lo schema di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e illustra i criteri di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'anno 2024 per i Dirigenti di II fascia e per un dirigente a tempo determinato, ai sensi dell'art. 35 del CCNL per il triennio 2019/2021 dell'Area Istruzione e Ricerca siglato il 7 agosto 2024.

Il quadro normativo in vigore per la costituzione del Fondo 2024 tiene conto:

- ✓ di quanto disposto dal citato CCNL 2019/2021 e dai CCNL previgenti, per le disposizioni ancora in vigore in quanto richiamate dal CCNL vigente (art. 1 comma 13);
- ✓ di quanto disposto dall'art. 1 c. 189 legge 266/2005 (tetto 2004 -10%);
- ✓ di quanto disposto dalla legge 147/2013 all'art. 1 c. 456 che ha previsto la decurtazione delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio di un importo pari alle riduzioni operate per effetto dell'art. 9, c. 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 (rispetto del limite 2010 e successiva riduzione proporzionale in ragione della riduzione di personale);
- ✓ di quanto disposto dall'art. 1 c. 236 della legge 208/2015: *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale, in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*; ad oggi il comma è stato abrogato dall'art. 23, c. 2 del D.lgs. 75/2017;
- ✓ di quanto disposto nell'art. 23 c. 2 del D.lgs. 75/2017: *“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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato". Pertanto, l'importo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti per l'anno 2016 assurge a valore-limite di riferimento per la determinazione delle risorse di competenza dell'anno 2024.

- ✓ delle disposizioni relative al Piano straordinario di assunzioni previsto dalla Legge di Bilancio 2022 e dai decreti attuativi 445/2022 e 795/2023, e delle indicazioni contenute nella nota MUR prot. n. 12441 del 11/10/2023 (poi precisata dalla nota MUR prot. 6382 del 2/5/2024, riferita agli adempimenti per il Proper 2023).

## Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali e dichiarazioni relative agli adempimenti della legge.

Con il presente documento si provvede alla costituzione e distribuzione del Fondo in oggetto, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, legislativa e contrattuale, applicabile al personale dirigenziale di II fascia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Milano.

Si dà conto di seguito degli adempimenti di legge richiesti ai fini della erogazione della retribuzione accessoria:

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 che contiene il Piano integrato della Performance è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2024 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo (<a href="https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance">https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance</a>).</p>
	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 che contiene il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione-Trasparenza è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2024 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo (<a href="https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance">https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance</a>).</p>
	<p>Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art.11 del D. Lgs. 150/2009 (oggi art. 10, comma 8, del D. Lgs. 33/2013). I dati sono accessibili sul sito di Ateneo (<a href="#">Amministrazione Trasparente</a>).</p>
	<p>La Relazione della Performance anno 2023, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 25 giugno 2024 e, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, è stata validata dal Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (NdV/OIV) il 7 giugno 2024.</p>



## Modulo 2 - Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie.

### a) Illustrazione di quanto disposto dalle norme legislative e contrattuali

L'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato avviene ai sensi delle disposizioni di legge e contrattuali. La definizione degli incarichi e degli importi delle posizioni erogate ai dirigenti in servizio è stata disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2001 sia per i dirigenti di II fascia che per l'incarico di Direttore Generale Vicario.

In data 7 agosto 2024 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale per il personale dell'Area Istruzione e Ricerca triennio 2019/2021 cui è stata data applicazione per la parte economica nel mese di settembre 2024.

### b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse dei Fondi

Per l'anno 2024 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente sottoposto a certificazione ammonta a € 542.054,00 al netto degli oneri a carico dell'Ente (€ 746.409,00 con gli oneri a carico dell'Ente).

Alla **retribuzione di posizione** è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni dirigenziali ricoperte ivi incluse quelle del personale in aspettativa (€ 358.282,00). Rispetto al valore delle risorse del Fondo, la percentuale è pari al 66,10%, pertanto rispetta il limite ex art. 36, comma 3, del CCNL del 7 agosto 2024 che dispone che per la retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del fondo.

La retribuzione di posizione è articolata come segue:

Tipologia incarico	Retribuzione di posizione di parte fissa annuale per 13 mensilità (da CCNL)*	Retribuzione di posizione di parte variabile annuale per 13 mensilità	Totale RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Direttore Generale Vicario	13.345,11 €	33.192,64 €	46.537,75 €
Incarico di Direzione	13.345,11 €	22.207,64 €	35.552,75 €

\*importo aggiornato ex art. 36 CCNL 2019/2021

Per quanto riguarda la **retribuzione di risultato**, trovano applicazione le seguenti disposizioni contrattuali:

- ✓ l'art. 25 del CCNL 2006/2009 del 28.7.2010, ancora vigente, secondo cui l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può essere in nessun caso inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di ciascuna posizione, nei limiti delle risorse disponibili del Fondo, previa valutazione positiva dei risultati ottenuti e dei comportamenti assunti da ciascun dirigente;



- ✓ l'art. 21 del CCNL 2019/2021 prevede che: *“La retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della performance individuale, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva”.*

Ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e sm.i., le posizioni dirigenziali sono soggette ad una procedura di valutazione di risultato basata sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Ateneo che per l'anno 2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24/10/2023; i dirigenti sono valutati dal Direttore Generale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi sulla base del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con riferimento alla performance organizzativa, agli obiettivi operativi individuali e ai comportamenti organizzativi. Secondo il SMVP, la retribuzione di risultato è articolata in diversi livelli di valutazione che garantiscono un'adeguata e sostanziale differenziazione degli importi in base al punteggio conseguito; la retribuzione è erogata sulla base del livello di valutazione conseguito, in percentuale rispetto al valore pieno della retribuzione di risultato.

Per l'anno 2024 l'importo massimo stimato per la retribuzione di risultato teoricamente erogabile è pari a 15.000,00 euro per ciascun dirigente a tempo indeterminato e pari a 19.635,00 euro per la dirigente incaricata delle funzioni di Direttrice Vicaria; per il personale con incarico dirigenziale a tempo determinato la retribuzione di risultato è invece fissata nel contratto individuale (pari ad un massimo di 6.000,00 Euro). La retribuzione di risultato sarà commisurata al periodo dell'incarico e alla valutazione. Alla retribuzione di risultato è pertanto destinata una somma pari 140.000,00 Euro; rispetto al valore delle risorse complessive del Fondo, la percentuale della retribuzione di risultato è pari al 25,83%.

## ***Relazione tecnico-finanziaria***

### **MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE**

#### ***Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità***

Il totale delle risorse fisse con carattere di certezza e stabilità di seguito illustrato ammonta a euro 498.245,00. Tale cifra è il risultato della somma delle risorse storiche consolidate, degli incrementi quantificati in sede di CCNL e degli altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (si veda punto 1.1 dell'Allegato A).



## **Risorse storiche consolidate**

In questa voce sono inserite le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2004. Questa voce ammonta in totale a euro 154.942,00 (si veda riquadro 1.1a dell'Allegato A).

## **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Si tratta di incrementi non suscettibili di modifica che confermano valori già presenti nei fondi degli anni precedenti, previsti dai vari CCNL che si sono succeduti, e includono l'incremento del 1,91% previsto dal CCNL 2019/2021 siglato il 7 agosto 2024 (si veda riquadro 1 punto 1.b dell'Allegato A).

In particolare:

- euro 8.478 ai sensi dell'art. 7 c. 1 del CCNL 2004/2005;
- euro 7.178 ai sensi dell'art. 22 c. 1 del CCNL 2006/2009;
- euro 2.404 ai sensi dell'art. 7 c. 1 del CCNL 2008/2009;
- euro 13.058 ai sensi dell'art. 47 c. 2 del CCNL 2016/2018;
- euro 13.695 ai sensi dell'art. 35 c. 2 del CCNL 2019/2021.

L'ultimo C.C.N.L. 2019/2021 ha previsto all'art. 35 comma 2, che richiama la Tabella C ad esso allegata, un incremento pari all'1,91% del monte salari 2018 relativo ai dirigenti. L'importo è pari ad € 13.695 (fonte dati Conto Annuale consuntivo 2018):

**Tabella 2 - Monte salari 2018 Dirigenti (Conto annuale 2018)**

<b>Monte salari 2018 - DIRIGENTI</b>	
da tabella 12 conto annuale 2018	351.162
da tabella 13 conto annuale 2018	365.861
<b>TOTALE</b>	<b>717.023</b>
percentuale incremento 1,91%	<b>13.695</b>

Tale ultimo incremento non rileva ai fini del limite 2016, così come previsto dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018, convertito in legge con modificazioni dalla L. 12/2019 (sono extra limite gli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Come disposto dall'art. 35 del CCNL 2019/2021 il fondo accessorio è incrementato a decorrere dal 1/1/2021 del valore del monte salari 2018 nella misura percentuale indicata e tali risorse concorrono agli incrementi della retribuzione di posizione minima (parte fissa) e, per la parte residua, sono destinati alla retribuzione di risultato. Il CCNL 2019/2021 ha previsto nello specifico un incremento della parte fissa della retribuzione di posizione dal 2020 in poi (€ 21 al mese dall'1.1.2020 ed € 60 al mese dall'1.1.2021, cfr. art. 33, comma 5 e tabella B). Il costo per l'adeguamento della retribuzione di posizione del personale dirigente in servizio negli anni di riferimento risulta essere il seguente:



ANNO	2020	2021	2022	2023	COSTO COMPLESSIVO
TOTALE ARRETRATI	1.912 €	5.591 €	6.596 €	7.151 €	21.250 €

La spesa complessiva pari ad € 21.250 (oltre oneri a carico dell'ente) è stata erogata a settembre 2024.

### **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

In questa sezione sono inserite le voci con carattere di certezza e stabilità che, a differenza delle voci precedenti, possono subire nel tempo ulteriori incrementi e precisamente:

- ✓ *RIA personale cessato di categoria misura intera*: questa voce del Fondo è alimentata dalla RIA in misura intera del personale cessato dal servizio e ammonta a euro 18.555,00 (si veda punto 1.1c dell'allegato A).
- ✓ *Incremento dotazione organica o riorganizzazione stabile servizi*: questa voce ammonta a euro 279.935,00 in quanto, ai sensi dell'art. 62 c. 7 del CCNL 2002/2005, il Fondo è stato incrementato rispettivamente di euro 156.228 per l'attivazione di quattro nuove posizioni da dirigente nel 2008 e di euro 123.707 per l'attivazione di 3 nuove posizioni da dirigente nel 2010.

### **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili corrispondono a poste che, non avendo carattere di certezza e stabilità, possono subire variazioni sia di carattere positivo che negativo. Per tale motivo, non possono essere consolidate e devono essere quantificate espressamente in occasione della costituzione del Fondo di ciascun anno.

Alcune poste variabili sono da ricomprendere nei conteggi relativi all'applicazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, mentre altre, come ad esempio le economie dell'anno precedente, non rientrano nel campo di applicazione di tale norma sulla base di disposizioni di legge (D.L. n. 135/2018 citato) e delle interpretazioni fornite dalla Ragioneria di Stato e dalla magistratura contabile (cfr. da ultimo parere MEF - Ragioneria di Stato, Prot. n. 257831 del 18.12.2018).

- ***Incrementi variabili sottoposti al limite di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017***
- ✓ *Ria personale cessato anno precedente mensilità residue (art. 62 c. 3 lett. a e c. 4 CCNL 02/05)*: voce non valorizzata per l'anno corrente.
- ✓ *Maggiori entrate o economie di gestione (art. 62 c. 3 lett. c CCNL 02/05)*: voce non valorizzata per l'anno corrente.
- ✓ *Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione - variabile (art. 62 c. 7 CCNL 02/05)*: voce non valorizzata per l'anno corrente.



- **Incrementi variabili non sottoposti al limite di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017**
- ✓ **Incarichi aggiuntivi e compensi professionali (art. 62 c. 3 lett. d CCNL 02/05):** voce non valorizzata per l'anno corrente.
- ✓ **Risparmi di gestione art. 43 L.449/97 (art. 62 c. 3 lett. e CCNL 02/05):** voce non valorizzata per l'anno corrente.
- ✓ **Entrate conto terzi/utenza e sponsorizzazioni art. 43 L.449/97 (art. 62 c. 3 lett. e CCNL 02/05):** voce non valorizzata per l'anno corrente.
- ✓ **Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente (art. 9, c.3. D.L. 90/14):** voce non valorizzata per l'anno corrente.
- ✓ **Altre risorse variabili:** voce non valorizzata per l'anno corrente.

**Incremento 0,22% M.S. 2018 (Art 1 c. 604 L. 234/2021 e art. 35 c.4 Ccnl 2019 - 2021) - dal 1.1.2022 - ANNO 2024**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata (2022), ciascun ente può ulteriormente incrementare la componente variabile del fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo. L'importo per l'Ateneo ammonta ad € 1.577,00.

**Incremento una tantum 0,22% M.S. 2018 (Art 1 c. 604 L. 234/2021 e art. 35 c.4 Ccnl 2019 - 2021) - dal 1.1.2022 - ANNI 2022 e 2023**

Per l'anno 2024, anno di prima applicazione del CCNL 2019/2021, viene altresì riportato *una tantum* lo 0,22% del monte salari 2018 degli anni 2022 e 2023 previsto dall'art. 1 comma 604 della Legge n. 234/2021 per un importo di € 3.154,00.

**Somme non utilizzate fondo anno precedente:** questa voce ammonta a euro 16.499,00 e rappresenta la differenza tra le risorse fisse del Fondo 2023 e le somme effettivamente erogate sia per la retribuzione di posizione che per il risultato (vedi allegato 1), escludendo dal computo le poste che per previsione contrattuale o normativa non possono essere riportate sul Fondo dell'anno successivo, come i risparmi per assenze per malattia ai sensi dell'art. 71 L. 133/2008 (vedi allegato 1).

Tali somme, derivanti da quote di retribuzione di posizione e risultato non erogate, possono essere portate, una tantum, in aumento della parte variabile del Fondo dell'anno 2024.

In particolare per quel che riguarda la retribuzione di risultato di competenza dell'anno 2023, il Consiglio di Amministrazione del 25.6.2024 ha approvato i punteggi di valutazione del personale dirigenziale in servizio secondo quanto previsto dal SMVP 2023; conseguentemente è stato corrisposto l'ammontare lordo complessivo di euro 136.289,00 per le retribuzioni di risultato



individuale a favore dei dirigenti di seconda fascia, in coerenza con l'applicazione del modello di valutazione annuale.

L'importo deliberato tiene conto dalla quota teorica di retribuzione di risultato individuale spettante a tutti i dirigenti in caso di raggiungimento del punteggio massimo attribuibile in sede di valutazione da parte del Direttore Generale. A seguito della valutazione si rileva che 2 dirigenti si collocano nella fascia di valutazione pari al 95%, 7 nella fascia pari all'90%, 1 nella fascia del 85% e 1 nella fascia del 70% come risulta dalla "Relazione sulla Performance 2023".

### ***Risorse stabili derivanti da Piani straordinari***

Con la costituzione del Fondo 2024 si dà applicazione alle disposizioni relative al Piano straordinario di assunzioni previsto dalla Legge di Bilancio 2022 e dai decreti attuativi 445/2022 e 795/2023, integrando la quota del fondo accessorio del personale dirigenziale come indicato nella nota MUR prot. n. 12441 del 11/10/2023 (poi precisata dalla nota MUR prot. 6382 del 2/5/2024, riferita agli adempimenti per il Proper 2023) dell'importo equivalente a 0,56 punti organico a valere sulle risorse di cui al DM 445/2022, a fronte dell'assunzione di un'unità dirigenziale a decorrere dal 1.1.2023 (quindi per l'intero anno).

Il numero di dirigenti in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2024 è maggiore di una unità (10 in totale) rispetto alle 9 presenti al 31.12.2021.

Ai sensi del citato decreto il valore di 1 Punto Organico è pari a circa 113.000,00 euro, pertanto la quota di 0,56 punti organico equivale a 63.280,00 euro (lordo amministrazione) e 46.805,00 euro (lordo dipendente).

Con riferimento a tali risorse aggiuntive non opera il limite di spesa di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, qualora l'incremento delle unità di personale dirigenziale non determini il superamento dei valori medi approssimati del numero dei dirigenti per fascia dimensionale indicati nella tabella contenuta nella circolare (l'Ateneo si attesta nella fascia dimensionale fino a 5.000 dipendenti, con un parametro di 10 dirigenti).

Il Fondo quantificato per il 2024 tiene conto anche di tale incremento che, come precisato dal Ministero, potrà essere adeguato, in aumento o in diminuzione, per le annualità successive in relazione al personale dirigenziale in servizio aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 2021.

### ***Sezione III - Decurtazioni del Fondo***

Il totale delle decurtazioni del Fondo ammonta a euro 24.226,00 (si veda riquadro 1.3 dell'Allegato A) ed è così composto:

- ✓ *Decurtazione Fondo per rispetto del limite art. 1 c. 189 legge 266/2005 (tetto 2004-10%):*



il Fondo 2004 certificato per il personale dirigente ammontava a euro 15.494,00 pertanto la somma di euro 15.494,00 è versata come prescritto dall'art. 67 c. 5 della Legge 133/2008 all'entrata del bilancio dello Stato.

✓ *Decurtazione ai sensi dell'art. 1 c. 456 della Legge 147/2013: voce non valorizzata.*

L'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013, modificando l'art. 9 c. 2 -bis del D.L. n. 78/2010, stabilisce 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".

In questo modo vengono consolidate in maniera permanente le decurtazioni già effettuate sul Fondo dell'anno 2014 in relazione all'eventuale superamento del fondo del 2010 e alla riduzione proporzionale del personale in servizio.

Per quanto riguarda il rispetto del limite del 2010 non è stata effettuata alcuna decurtazione, in quanto il Fondo per l'anno 2014 (pari a euro 462.760,00) non superava tale limite (il Fondo 2010 era pari a euro 462.760,00).

✓ *Decurtazione ai sensi dell'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015: voce non valorizzata.*

A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015 è abrogato dall'art. 23 del D. Lgs 75/2017 comma 2, e l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

✓ *Decurtazione ai sensi dell'art. 23 c. 2 D. Lgs 75/2017:*

Questa voce ammonta ad euro 8.732,00 e corrisponde alla Ria percepita dai dirigenti cessati.

## **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

Si riepiloga la composizione del Fondo sopra illustrato (vedi allegato A):

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: euro 545.050,00;
- b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: euro 21.230,00;
- c) Totale decurtazioni Fondo: euro 24.226,00;
- d) Totale fondo sottoposto a certificazione: euro 542.054,00.

## **Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Nell'ambito del Fondo dei dirigenti, non essendo previste Progressioni economiche orizzontali, la suddetta voce non viene valorizzata.



## MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO

### *Destinazione del Fondo per l'anno 2024*

Il Fondo dei dirigenti viene utilizzato per finanziare la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato dei dirigenti in servizio.

Retribuzione di posizione	euro	358.282,00
Retribuzione di risultato	euro	140.000,00
Stima risorse fisse non utilizzate	euro	22.542,00
Stima economie di bilancio	euro	21.230,00
<b>Totale Fondo Dirigenti</b>	<b>euro</b>	<b>542.054,00</b>

La quantificazione delle voci “Stima risorse fisse non utilizzate” e “Stima economie di bilancio” sono correlate alla determinazione della retribuzione di risultato da erogare per l’anno 2024 all’esito dell’approvazione della Relazione sulla Performance del 2024 durante l’anno solare 2025.

### *Eventuali destinazioni ancora da regolare*

Non sussistono destinazioni ancora da regolare

### *Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Per l’anno 2024 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ammonta ad € 542.054,00 lordo dipendente (pari ad € 746.409,00 con oneri a carico ente, calcolati al 37,70%).

Per la retribuzione di posizione è stata destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle posizioni Dirigenziali attualmente ricoperte (ivi incluse quelle di personale in aspettativa per incarichi presso UNIMI o altro ente) pari a € 358.282,00 lordo dipendente (€ 493.354,00 con oneri a carico ente).

L’importo destinato per la retribuzione di risultato da erogare nel corso dell’anno 2025 è pari a € 140.000,00 lordo dipendente (€ 192.780,00 con oneri a carico ente).

### *Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo*

Non pertinente



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

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

Con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia la copertura della retribuzione di posizione del personale dirigente con risorse stabili del Fondo.

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

Per il personale dirigenziale sono previste:

- due tipologie di incarichi per la retribuzione di posizione;
- vari livelli di merito correlati alla valutazione complessiva secondo il SMVP vigente, a ciascuno dei quali corrisponde una quota percentuale da erogare a titolo di retribuzione di risultato in relazione alla retribuzione di posizione percepita.

*Punto c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni economiche all'interno dell'Area).*

Per il personale dirigente non è previsto l'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'Area.

**MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO ANNO PRECEDENTE**

*Si veda l'allegato A.*

**MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICA-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO**

***Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione***

L'importo complessivo delle risorse per l'anno in esame trova copertura nel bilancio di Ateneo all'interno dei conti previsti per la retribuzione del personale di ruolo e tempo determinato e dei



relativi oneri a carico dell'amministrazione, nel rispetto dei limiti del Fondo oggetto di certificazione.

Il costo complessivo trova riscontro nei seguenti Conti del Bilancio di previsione annuale autorizzatorio 2024:

CO.04.02.01.02.04 - Indennità di posizione Dirigenti - TI

CO.04.02.01.02.02 - Indennità di risultato Dirigenti - TI

CO.04.02.01.02.03 - Indennità di risultato Dirigenti - TD

CO.04.02.01.04.02 - Contributi obbligatori per i Dirigenti - TI

CO.04.02.01.04.09 - Contributi indennità di fine servizio e TFR per i Dirigenti - TI

CO.04.02.01.05.03 - IRAP Dirigenti - TI

***Sezione II - Verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato***

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 viene rispettato (cfr. Allegato A).

***Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo***

Nel Bilancio Unico di Ateneo di Previsione annuale autorizzatorio 2024 e triennale 2024-2026, approvato nella seduta del Consiglio di amministrazione del 19 dicembre 2023, i conti impostati in bilancio, destinati a finanziare il Fondo, per il quale si chiede la certificazione, risultano capienti.

Milano, data della firma

Direzione Trattamenti Economici  
e Lavoro Autonomo  
La Responsabile  
Anna Luisa Canavese

Il Direttore Generale  
Angelo Casertano

**ELENCO ALLEGATI**

Allegato A    Costituzione del Fondo Dirigenti di seconda fascia e a tempo determinato 2024.

Allegato 1    Determinazione delle somme non utilizzate 2023 e riportate al Fondo 2024 per il personale Dirigente di seconda fascia e a tempo determinato e stima delle somme non utilizzate da riportare al fondo 2025, con dettaglio retribuzione erogata nel 2023 e nel 2024.