



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Direzione Personale Relazione Illustrativa

Modulo I - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	20/03/2025
Periodo temporale di vigenza	2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Delegata del Rettore: prof.ssa A. Quarta Direttore generale: ing. A. Silvestri Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: ANIEF, FLC CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFSAL, Fed. GILDA UNAMS - Dipartimento Università Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU CISL FSUR FLC-CGIL
Soggetti destinatari	Personale inquadrato nelle Aree degli Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità, personale CEL, solo ove espressamente previsto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Università di Torino. Personale tecnico amministrativo convenzionato con il SSR ove espressamente previsto.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- criteri di riparto, tra le diverse modalità di utilizzo, dei fondi risorse decentrate 2024 artt. 119 e 121 CCNL 2019/2021 (art. 81 comma 3 lett. a); - criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa (art. 81 comma 3 lett. e);

		- criteri per l’assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all’art.1 comma 297, lett.b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell’ambito della didattica, della ricerca e della terza missione (art. 81 comma 3 lett. t); - remunerazione e graduazione degli incarichi a termine di natura organizzativo-gestionale, specialistica o professionale per i quali è attribuita una specifica indennità, finanziata con le risorse del fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari di cui all’art. 119 (art. 87).
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Eventuali rilievi dell’Organo di controllo interno:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 (ora Piano Integrato, ai sensi delle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" emanate da ANVUR nel luglio 2015)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009
La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009		
Eventuali osservazioni		

Modulo II - Scheda 1.2
Illustrazione dell'articolato del contratto

Al fine di cogliere le peculiarità del presente CCI occorre evidenziare, sin da subito, le opportunità che, dopo un lungo periodo di contrazione e poi di contenimento delle risorse, la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*” (art. 1, co. 297, lett. a)) ha offerto in termini di incremento del fondo di finanziamento ordinario delle università (FFO). Tali assegnazioni ammontano a “75 milioni di euro

per l'anno 2022, 300 milioni di euro per l'anno 2023, 640 milioni di euro per l'anno 2024, 690 milioni di euro per l'anno 2025 e 740 milioni di euro a decorrere dall'anno 2026 destinati all'assunzione di professori universitari, di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e di personale tecnico-amministrativo delle università, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei in ordine al rapporto tra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo delle università e quello degli studenti.”

Con tali risorse il MUR ha dato avvio a due Piani straordinari di reclutamento negli Atenei, il Piano A di cui al D.M. n. 445 del 6 maggio 2022 e il Piano B di cui al D.M. n. 795 del 26 maggio 2023.

A favore del personale tecnico amministrativo sono poi stati assegnati 42 p.o. sul Piano A) e 58,75 p.o. sul Piano B).

Il medesimo Ministero, con Nota (prot. n. 12441) dell'11 ottobre 2023, ha precisato che “... nel caso di assunzione di personale tecnico-amministrativo aggiuntivo con le risorse finanziate dall'articolo 1, comma 297, della legge di bilancio 2022 in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali, le Istituzioni universitarie statali possono impiegare parte delle risorse assunzionali straordinarie per integrare la quota variabile dei fondi per il salario accessorio del personale (fondo BCD, fondo EP) in misura non superiore al valore medio risultante dall'applicazione delle percentuali del punto organico, distinte per categoria di inquadramento”.

L'Università degli Studi di Torino ha colto tale opportunità che ha consentito, dopo molti anni di contenimento, di integrare i Fondi per il salario accessorio in deroga al limite di cui all'art.23 comma 2 D. Lgs. n.75 del 25 maggio 2017, di competenza 2024 che sono stati certificati dal Collegio dei Revisori con Verbale n. 7 dell'11 e 12 novembre 2024.

Tali risorse hanno consentito di perseguire la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo nel suo complesso attraverso l'incremento delle risorse atte a remunerare istituti riferiti alla generalità dei dipendenti, quali i trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa organizzativa e individuale e l'indennità accessoria mensile. Lo stanziamento a disposizione ha altresì consentito di incrementare le indennità riferite alle posizioni organizzative, specialistiche e professionali, così rafforzando una leva fondamentale per la gestione complessiva della struttura amministrativa dell'Ateneo.

L'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2024, di seguito denominata Ipotesi CCI, prevede:

- **all'art. 1 “Ambito di applicazione e oggetto”**, in particolare, che siano fatti salvi gli istituti contrattuali già previsti dal precedente CCI sottoscritto in data 29 luglio 2011 (di seguito CCI 2011), e i successivi accordi stipulati e non abrogati.

- **all'art. 3 la costituzione definizione dei Fondi** personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e personale dell'Area Elevate Professionalità ex artt. 119 e 121 del CCNL 2019/2021, che si rendono quindi disponibili per la contrattazione integrativa.

- **agli artt. 4 e 5 la ripartizione delle risorse dei Fondi** tra i vari istituti come previsto dagli artt. 120 e 122 del CCNL 2019/2021, tenendo conto del fatto che l'Amministrazione, stante l'ultrattività del precedente CCI 2011, ha già provveduto al pagamento, fino ad oggi, degli istituti del trattamento accessorio relativi all'indennità accessoria mensile (IAM), alle indennità “di disagio” (turno, guida chilometrica, front-office, reperibilità, straordinario - comprensivo di “cura animali e piante” e “guida rettorato”) e che con apposito Accordo, in data 19/12/2024, ha destinato € 363.566,00 alle progressioni economiche (anno 2024) del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ed € 10.291,00 alle progressioni economiche (anno 2024) del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, ai sensi dell'art. 86 del CCNL 2019/2021.

Nella distribuzione delle citate risorse l'Ipotesi CCI tiene anche conto della destinazione al *welfare* integrativo 2024, avvenuta con apposito Accordo sottoscritto il 4/12/2024, delle risorse variabili dei Fondi Risorse Decentrate 2024, che ammontano a complessivi € 197.698,00 (€ 186.198,00 derivanti dal Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex art. 119,

comma 2, lettera d) del CCNL 2019/2021 e € 11.500,00 derivanti dal Fondo personale dell'Area Elevate Professionalità, ex art. 121, comma 2, lettera d) del CCNL 2019/2021).

Per quanto riguarda il personale dell'Area delle Elevate Professionalità si è convenuto sulla destinazione all'istituto della retribuzione di posizione e risultato (€ 1.078.367,00) e alla valorizzazione del personale (L. 234/2021 art. 1 comma 297 lett. b) - € 61.750,00).

Per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, l'ammontare delle risorse destinate al pagamento delle indennità di "disagio" è invariato rispetto agli anni precedenti, mentre le maggiori risorse del Fondo 2024 sono state destinate alla IAM, ai trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa (ex Produttività e miglioramento di servizi ai sensi dell'art. 9 del CCI 2011), alle Posizioni Organizzative, Specialistiche e Professionali e alla Valorizzazione del personale (L. n.234/2021 art. 1 comma 297 lett. b).

- **all'art. 6**, con riguardo all'“**Indennità accessoria mensile**”, erogata mensilmente a tutto il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, un incremento del relativo stanziamento al fine di garantire l'importo mensile erogato negli anni precedenti, così come definito dall'art. 8 (Indennità mensile) del CCI 2011, a fronte dell'incremento della numerosità del personale per l'anno 2024.

- **all'art. 7**, con riguardo ai “**Trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa organizzativa e individuale**” - (ex **Produttività e miglioramento di servizi**), la remunerazione dell'apporto individuale alla *performance* di Ateneo, a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di ***performance organizzativa istituzionale***. Le risorse sono attribuite in base al raggiungimento dei *target* previsti dagli indicatori per gli obiettivi di *performance* organizzativa istituzionale di Ateneo (Valore Pubblico), individuati nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). La *performance* organizzativa istituzionale riguarda l'esito finale che l'azione dell'Ateneo ha nel suo complesso ed è costituita da un sottoinsieme di obiettivi individuati nell'ambito del Piano Strategico 2021/26 in relazione agli ambiti di miglioramento collegati alle finalità strategiche di Ricerca, Didattica e Terza Missione/Impatto Sociale, misurati da un *set* di indicatori presenti nei Cruscotti direzionali di Ateneo e di Dipartimento e in fonti MUR. Per l'anno di riferimento (2024) sono stati individuati 9 obiettivi misurati da altrettanti indicatori. L'erogazione dell'incentivo avviene solo nel caso in cui il raggiungimento del *target* complessivo di *performance* organizzativa istituzionale, calcolato come media dei valori misurati dei singoli indicatori associati agli obiettivi, sia pari o superiore all'80%. L'erogazione dell'incentivo avviene previa disposizione del Direttore Generale all'esito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati riportati nella Relazione sulla *performance* e della successiva validazione del documento da parte del Nucleo di Valutazione. La Relazione sulla *performance* è pubblicata sull'area trasparenza nel sito di Ateneo.

- **all'art. 8**, con riguardo alle risorse destinate alla “**Valorizzazione del personale**”, stanziate annualmente dal MIUR dal 2022, l'attribuzione delle stesse solo a seguito della verifica del contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di ***performance organizzativa di struttura***. Le risorse sono attribuite in base al raggiungimento dei *target* previsti dagli indicatori per gli obiettivi di *performance* organizzativa di struttura di Ateneo. La *performance* organizzativa di struttura è declinata in obiettivi di miglioramento dei livelli dei servizi erogati e/o di obiettivi progettuali che possono avere valenza anche pluriennale, con *target* definiti annualmente. L'elenco degli obiettivi della *performance* organizzativa di struttura dell'Ateneo è contenuto nel PIAO; per l'anno di riferimento (2024) sono stati individuati 44 obiettivi misurati da 54 indicatori e target specifici.

- **all'art.9**, con riguardo alle “**Posizioni Organizzative, Specialistiche e Professionali**” (art. 92 comma 8 del CCNL 2019/2021), la permanenza degli incarichi in essere che continuano ad essere retribuiti in applicazione del precedente CCNL e secondo i criteri per l'attribuzione delle posizioni

previsti dall'art. 5 del CCI 2011 - vigenti al momento dell'assegnazione degli incarichi- fino alla definizione della nuova disciplina di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali) e all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità). Gli importi delle fasce definiti nell'art. 10 del CCI 2011, fermi dal 2003, sono però rideterminati con un incremento per tutte le fasce e tipologie di incarico del 12%. Gli importi relativi alle posizioni organizzative sono ulteriormente incrementati del 12% (fascia 1 e 2) e del 21% (fascia 3) in ragione del maggior onere gestionale dovuto in particolare a:

- aumento dei carichi di lavoro riferiti in particolare a numerosità acquisti e affidamenti, reclutamento nuovo personale e conseguenti adempimenti amministrativi, numerosità progetti di ricerca internazionali europei e nazionali, incrementi offerta didattica di tutti i livelli;
- estensione della performance individuale a tutti i dipendenti con relativi adempimenti;
- introduzione dell'obbligo formativo a 40 ore per tutti i dipendenti e redazione e monitoraggio dei relativi piani individuali.

- **all'art.10**, con riguardo agli **“Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità”** (art. 92 comma 8 del CCNL 2019/2021), la permanenza degli incarichi in essere fino alla definizione della nuova disciplina di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità). La retribuzione di risultato, definita nell'art. 7 del CCI 2011, viene però rideterminata, nell'ambito delle risorse disponibili nel Fondo (che ad oggi non è ancora stato possibile incrementare con le risorse dei Piani Straordinari di cui sopra), con un aumento del 8,47% e conseguente revisione della stessa.

- **all'art.11**, con riguardo alle **“Progressioni Economiche all'interno delle Aree”**, un mero richiamo all'*Accordo sulle progressioni Economiche all'interno delle Aree 2024, ai sensi dell'art. 81, comma 3, lettere c) , d) r), del CCNL 2019-2021* sottoscritto in data 19 dicembre 2024.

- **all'art.12**, con riguardo alle **“Regole comuni”**, la scansione temporale dei pagamenti delle singole voci del trattamento accessorio;

- **all'art.13**, con riguardo ai **“Risparmi di spesa e proventi da ricalcolo dei Fondi”**, i vincoli di destinazione dei resti riferiti ad alcuni istituti;

- **all'art.14**, **“Norme transitorie”**, un impegno delle Parti, espresso sin d'ora con riferimento ai Fondi 2025, a destinare un incremento di euro 100.000,00 alla remunerazione degli incarichi ex artt.87 e 117 del CCNL vigente e a destinare distinte risorse ai *“Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa”* e ai *“Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale”*, anche in forza della estensione a tutto il personale tecnico amministrativo della valutazione individuale dell'attività svolta, come previsto dal SMVP anno 2025, tenuto conto dell'esito positivo della sperimentazione prevista e attuata negli anni 2023 e 2024 in coerenza con i rispettivi SMVP.

LA DIRETTRICE DELLA DIREZIONE PERSONALE
DOTT.SSA TERESA FISSORE



Direzione Personale

**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Ipotesi accordo CCI 2024

RELAZIONE TECNICA

Il fondo destinato alla contrattazione integrativa, così come previsto dal CCNL, è costituito da risorse fisse e variabili.

Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Risorse storiche 2004 così come certificate dagli Organi di controllo;
Rivalutazione delle risorse ai sensi dei CCNL biennio 2004/2005 e quadriennio 2006/2009;
Ulteriori risorse fisse (integrazione fondo EP a seguito riorganizzazione – 2007);
Risorse CCNL 2016/2018 artt. 63-65 con decorrenza 31/12/2018;
Risorse collegate alle cessazioni del personale con la seguente impostazione:
- 100% RIA personale cessato anno 2023
- 100% Differenziali stipendiali cessazioni e passaggi di categoria anno 2023.
Nelle risorse fisse è presente quanto destinato al lavoro straordinario, in quanto parte degli accordi di contrattazione integrativa.

Risorse Variabili:

Risorse “una tantum” provenienti da Differenziali quota parte personale cessato 2023, passaggi di categoria anno 2023 (circolare MEF “conto annuale” 21 del 26/04/2013).

Risorse CCNL 2019/2021 artt.119-121 con decorrenza 01/01/2022: 0,22 % monte salari 2018 (monte salari 2018 euro 72.223.843,00 di cui personale EP 6.050.820,00).

Risorse Legge 234/2021 Art.1 c. 297 lett. b (Valorizzazione personale 2024)

Risorse derivanti dall'applicazione del DM 6 maggio 2022, n. 445.

Il MUR con nota avente ad oggetto “Piano Straordinario reclutamento personale universitario ex articolo 1, comma 297, lett. a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e relativi decreti attuativi” ha disposto che, nel caso di assunzione di personale tecnico amministrativo, le Istituzioni Universitarie Statali possono impiegare parte delle risorse assunzionali straordinarie per integrare la quota variabile dei fondi per il salario accessorio del personale (Fondo BCD, Fondo EP) in misura non superiore al valore medio risultante dall'applicazione delle percentuali del punto organico, distinte per categoria di inquadramento come indicate nella seguente tabella:



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Direzione Personale

Tabelle esplicative di: Fondo Progressioni Economiche / Fondo Trattamento Economico Accessorio.

**FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI: OPERATORI –
COLLABORATORI – FUNZIONARI (ex CAT. B – C – D)**

TABELLA 1	
FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Risorse PEO 2024)	
100% RIA cessati 2023	20.154,00
100% Differenziale cessati 2023	298.797,00
100% Differenziale passaggio categoria 2023	64.769,00
INTEGRAZIONE CCNL 2016-2017 (dal 31/12/2018 0,01% Monte salari 2015 –artt. 63-65): risorse trasferite lordo PEO bilancio	0,00
TOTALE RISORSE PEO 2023 (senza decurtazioni)	383.720,00
Decurtazione limite 2016 (art. 23, comma 2 DLgs 75/2017)	20.154,00
Decurtazione per cessazioni	0,00
TOTALE RISORSE PEO 2024	363.566,00

Lordo percipiente: 262.729,00



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Direzione Personale

**FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI: ELEVATE
PROFESSIONALITA' (ex CAT. EP)**

TABELLA 1bis	
FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Risorse PEO 2024)	
100% RIA cessati 2023	1.017,00
100% Differenziale cessati 2023	10.291,00
100% Differenziale passaggio categoria 2023	0,00
INTEGRAZIONE CCNL 2016-2017 (dal 31/12/2018 0,01% Monte salari 2015 –artt. 63-65): risorse trasferite lordo PEO bilancio	0,00
TOTALE RISORSE PEO 2024 (senza decurtazioni)	11.308,00
Decurtazione limite 2016 (art. 23, comma 2 DLgs 75/2017)	1.017,00
Decurtazione per cessazioni	0
TOTALE RISORSE PEO 2024	10.291,00

Lordo percipiente: 7.436,00

**TOTALE FONDO PEO 2024 OPERATORI – COLLABORATORI –
FUNZIONARI - ELEVATE PROFESSIONALITA': € 373.857,00 (Lordo
percipiente € 270.165,00)**



Direzione Personale

**UNIVERSITÀ
DI TORINO****TABELLA 2 FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2024: Operatori – collaboratori –
Funzionari – Elevate Professionalità (Trattamento Accessorio)**

	Art. 86	Art. 87	Art. 90	
	LAVORO STRAORD.	ISTITUTI categ. B-C-D	FONDO EP	TOTALI
ANNO 2004				
Importi storici	490.000,00	4.401.318,00	536.250,00	5.427.568,00
Integrazione CCNL biennio 2004/2005		116.181,00		
Accordo sindacale dicembre 2005	-27.353,00			
TOTALE	462.647,00	4.517.499,00	536.250,00	5.516.396,00
	Art. 86	Art. 87	Art. 90	
	LAVORO STRAORD.	ISTITUTI categ. B-C-D	FONDO EP	
ANNO 2012				
Importo 2004	462.647,00	4.517.499,00	536.250,00	5.516.396,00
Accordo sindacale dicembre 2006 (destinazione PEO)	-53.951,00			
Integrazione CCNL biennio 2006/2007		127.206,00	18.953,00	
Integrazione in seguito a riorganizzazione 2007			669.900,00	
Risorse da differenziali personale cessato - Art. 87 c. 1 lett.e (cessati 2011)				
TOTALE	408.696,00	4.644.705,00	1.225.103,00	6.278.504,00
Decurtazione art. 67 c 5 L. 133/2008 (accordo luglio 2009)	-188.696,00	-327.741,00	-35.203,00	-551.640,00
Decurtazione 2011 art. 9 c. 2bis DL. 78/2010	-70.000,00	-27.091,00	-15.469,00	-112.560,00
Decurtazione 2012 art. 9 c. 2bis DL. 78/2010		-68.054,00	-27.843,00	-95.897,00
Decurtazione 2013 art. 9 c. 2bis DL. 78/2010		-60.342,00	-15.826,00	-76.168,00
Decurtazione 2014 art. 9 c. 2bis DL. 78/2010		-38.564,00	-10.114,00	-48.678,00
Decurtazione 2016: accordo sindacale aprile 2016		-83.199,00	-38.770,00	-121.969,00
Decurtazione 2017: accordo sindacale maggio 2017		-82.020,00	-3.511,00	-85.531,00
RISORSE FISSE TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2024				5.186.061,00
RISORSE VARIABILI Integrazione risorse variabili "una tantum" quota parte DIFFERENZIALE personale tec. am. cessato anno 2023 (tab. 15 C.A.)				197.698,00
RISORSE VARIABILI Legge 234/2021 Art.1 c. 297 lett. b (Valor. 2024)				911.203,00
RISORSE VARIABILI DM n. 445 (assunzioni 2023) PS (€ 785.350,00)				1.253.095,00
RISORSE VARIABILI DM n. 795 (assunzioni 20224 quota parte) PS (€ 467.745,00)				
RISORSE VARIABILI CCNL 2019-2021 ARTT. 119-121 (2024)			(*)	158.892,00
TOTALE FONDO 2024				7.706.949,00

(*) Di cui 13.311,00 Elevate Professionalità



Direzione Personale

**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Sono state inoltre aggiunte le risorse, pari ad euro 286.687,00*, derivanti dal recupero dei tagli effettuati sui fondi per garantire il rispetto del limite 2016.

I tagli hanno determinato il mancato utilizzo della RIA (Retribuzione Individuale Anzianità) del personale cessato a partire dal 2016.

Il suddetto recupero è stato generato dalla rimodulazione prevista dal CCNL (CCNL 18 gennaio 2024 – tabella E2.2) delle retribuzioni del personale ex categoria B posizioni 1/2 ed ex categoria C posizione 1 (esempio: per categoria ex C posizione retributiva iniziale alla nomina da ex C2).

* (risorse presenti nella certificazione del Fondo 2024 pag. 7 della costituzione del Fondo 2024 – “RIA personale cessato” Tabella 15 conto annuale F00P/F04N)

Riepilogo RIA non utilizzata dal 2016 al 2024 – L. 122/2010 – Legge di Stabilità 2016

Anno 2016	€ 55.710,00	Legge 208/2015 - stabilità 2016
Anno 2017	€ 28.590,00	Legge 208/2015 - stabilità 2016
Anno 2018	€ 24.552,00	Art. 23 comma 2 DLgs 75/2017
Anno 2019	€ 70.400,00	Art. 23 comma 2 DLgs 75/2017
Anno 2020	€ 53.830,00	Art. 23, comma 2 DLgs 75/2017
Anno 2021	€ 26.571,00	Art. 23, comma 2 DLgs 75/2017
Anno 2022	€ 29.871,00	Art. 23, comma 2 DLgs 75/2017
Anno 2023	€ 21.171,00	Art. 23, comma 2 DLgs 75/2017
Anno 2024	€ 24.600,00	Art. 23, comma 2 DLgs 75/2017

Totale tagli euro 335.295.00

TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2023:

Operatori, Collaboratori, Funzionari: Lordo percipiente € 4.515.400,00

Elevate Professionalità: Lordo percipiente € 802.784,00

Risorse VALORIZZAZIONE: Lordo percipiente € 686.664,00

A seguito degli accordi sindacali degli anni 2016 e 2017 il fondo del trattamento accessorio è stato permanentemente ridotto di euro 207.500,00.



Direzione Personale

**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Le risorse destinate al Trattamento accessorio e alle Progressioni Orizzontali del personale non dirigente sono presenti nei seguenti conti di bilancio:

TABELLA 3

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – Accessorio Risorse Variabili - VALORIZZAZIONE	
Accantonamento per rinnovi contrattuali (stanziamento euro 909.221,00 di cui PEO euro 15.670,00 – euro 158.892,00 CCNL – 286.687,00 recupero tagli limite 2016)	PEO 373.857,00
1.01.03.1 Competenze Fisse Personale Tecnico Amm.vo. T.I. (stanziamento euro 74.580.481,00 di cui euro 358.185,00 quota PEO anno 2023 - euro 358.185,00 DM 795 – cessati euro 119.576,00)	Accessorio 923.340,00
ACCANTONAMENTO FFO	Valorizzazione 911.203
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	
1.01.03.08 Contratto collettivo personale tecnico amministrativo t.ind.	5.529.093,00
1.01.03.12 Straordinario personale tecnico amministrativo t.ind.	147.000,00
1.05.06.04 Contratto collettivo personale tecnico-amministrativo t.d.	165.000,00
1.05.06.08 Straordinario personale tecnico-amministrativo t.d.	3.000,00
TOTALE (*)	6.159.093,00
TOTALE RISORSE CCI 2023	8.367.493,00
(*) L'importo è al netto di quanto da versare al Bilancio di entrata dello Stato in applicazione della legge 133/2008 (€ 551.640,00).	

Il totale delle risorse contenute nella Tabella 3 della Sezione IV è stato costruito in sede di “previsione” di budget 2024, sulla base di alcuni dati presunti, soggetti a modifiche per il verificarsi di eventi non preventivabili (cessazioni non previste, CCNL).

**Direzione Personale
Area Trattamenti Economici
(Cataldo Trento)**