

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E MODULO II RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO
2024**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		13 dicembre 2024
Periodo temporale di vigenza		Il contratto concerne il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024. Viene prorogato il CCIL 2019-2021 con le modifiche di cui all'articolo 4 dell'accordo dell'11 febbraio 2022 e all'articolo 3 dell'accordo del 7 giugno 2023 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo.
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prorettore all'Organizzazione e Bilancio, delegato della Rettrice: Prof. Antonio Parbonetti (Presidente); - Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari (Presidente); - Dirigente dell'Area Affari generali e legali: Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti; - Dirigente dell'Area Risorse Umane: Dott. Tommaso Meacci. <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU di Ateneo, FLC CGIL, SNALS CONFISAL, FGU GILDA UNAMS, CISL FSUR-Università, ANIEF.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL.</p>
Soggetti destinatari		Soggetti individuati dall'articolo 1 del CCIL 2019-2021 (PTA a tempo indeterminato e determinato Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto è principalmente finalizzato alla ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2024 del personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed EP, oltre che a recepire le norme del nuovo CCNL.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti del Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 (verbale n. 9 del 28 settembre 2020). - Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Accordo sul welfare integrativo 2021-2023 (verbale n.2 del 22 marzo 2021). - Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Accordo Economico 2022 (verbale n.2 del 21 febbraio 2022). - Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Accordo Economico 2023 (verbale n.8 del 23 giugno 2023). - Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Accordo sulle risorse incrementalì per la valorizzazione del PTA (verbale n.6 del 20 febbraio 2024). - Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti della Costruzione dei Fondi del Trattamento Accessorio 2024 (verbale n.13 del 23 settembre 2024).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	I verbali sopra citati sono rinvenibili nel sito di Ateneo (Verbale n.9 del 28.09.2020 , Verbale n.2 del 22.03.2021 , Verbale n. 2 del 21.02.2022 , Verbale n.8 del 23.06.2023 , Verbale n. 6 del 20.02.2024 , Verbale n. 13 del 23.09.2024).
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	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 (PIAO 2024-2026).

comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	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 (PIAO 2024-2026).
	Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art.11 del D. Lgs. 150/2009 (oggi D. Lgs. 33/2013). I dati sono accessibili sul sito di Ateneo (Amministrazione Trasparente).
	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 27 giugno 2024.
Eventuali osservazioni: Si fa presente che nella Pubblica Amministrazione se non tutti i soggetti sindacali sono disponibili alla sottoscrizione, il contratto può essere ritenuto valido dal datore di lavoro (e quindi applicato) anche se firmato da una minoranza sindacale. In sostanza, in sede locale, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile, la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse. Il sindacato firmatario è il più rappresentativo in ateneo, con una rappresentatività accertata per l'anno 2024 pari al 39,13%.	

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

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

In data 18 gennaio 2024 è stato sottoscritto il CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021. Con il Contratto collettivo integrativo di lavoro siglato il 13 dicembre 2024, le Parti hanno recepito le disposizioni del CCNL vigente, riconoscendo la conformità del CCIL 2019-2021 e ss.mm.ii.¹ alle norme del CCNL, ad eccezione di alcune clausole specificamente dettagliate in seguito (**art. 3**). In sostanza, le Parti hanno concordato di prorogare la disciplina prevista dal CCIL 2019-2021 anche per l'anno 2024 e comunque fino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo.

Il contratto è stato stipulato conformemente a quanto prescritto dall'art. 8, comma 3, del CCNL 18.01.2024 ed è finalizzato principalmente a stabilire la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi del trattamento per l'anno 2024 del personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità ex artt. 119 e 121 CCNL (**art. 2**).

A differenza dell'anno 2023, le Parti hanno concordato di finanziare le Progressioni economiche all'interno dell'Area (PEIA), sulla base delle regole del nuovo CCNL. Hanno altresì stabilito di destinare una parte delle risorse variabili al finanziamento della Performance organizzativa di Ateneo (IPOA), da erogare secondo le medesime regole dell'Accordo sulle risorse incrementalì per la valorizzazione del PTA del 21 dicembre 2023, già oggetto di certificazio-

¹ CCIL 2019-2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 237 del 29 settembre 2020, previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 9 del 28 settembre 2020. Le successive modifiche ed integrazioni: Accordo 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.58 del 22 febbraio 2022, previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.2 del 21 febbraio 2022; Accordo 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.176 del 27 giugno 2023, previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.8 del 23 giugno 2023;

ne da parte del Collegio dei Revisori. Il contratto precisa che per le indennità correlate alle condizioni di lavoro vengono attribuiti i medesimi budget dell'anno 2023 come da art. 3 comma 3 dell'Accordo dell'anno 2023 (**art. 2 comma 2**).

Ai sensi dell'art. 27, comma, 4 del CCIL 2019-2021, le Parti si sono date atto (**art. 3**) che il CCIL vigente con ss.mm.ii. risulta essere conforme alla disciplina fissata dal CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18 gennaio 2024, salvo per le seguenti clausole che vengono applicate dal 2024, secondo le diverse decorrenze stabilite dal CCNL stesso:

- a) **Posizioni organizzative e professionali dei Funzionari (art. 87 CCNL):** ai sensi del comma 3 e fermo restando quanto stabilito dall'art. 92, comma 8, le Parti stabiliscono di elevare il limite massimo dei valori delle indennità da € 7.000 a € 12.000 annui lordi, fatti salvi eventuali importi di miglior favore definiti in applicazione dei precedenti CCNL; ai sensi del comma 2 l'indennità viene erogata per 13 mensilità per l'intero importo valorizzato; 1/3 dell'indennità è oggetto di recupero in caso di valutazione non positiva² secondo il SMVP adottato dall'Ateneo; oltre all'indennità, i Funzionari percepiscono i diversi incentivi legati alla performance con le medesime modalità applicate a tutto il personale.
- b) **Indennità di specifiche responsabilità per Collaboratori e Operatori (art. 117 CCNL):** ai sensi dell'art. 92, comma 8, fino alla definizione di una nuova disciplina per gli incarichi assegnati in base all'art. 117, gli incarichi in essere continuano ad essere retribuiti sulla base delle indennità definite in applicazione del precedente CCNL.
- c) **Performance:** ai sensi dell'articolo 120, comma 3 CCNL, almeno il 30% delle risorse variabili allocate per incentivare la performance viene destinato al finanziamento della performance individuale.
- d) **Retribuzione di risultato:** ai sensi dell'articolo 88, comma 9 CCNL, alla retribuzione di risultato del personale dell'Area EP viene destinato almeno il 15% delle risorse del relativo fondo.

Nelle disposizioni finali (**art. 4**) le Parti hanno rinviato ad un successivo accordo l'integrazione e la ponderazione dei criteri per le Progressioni economiche all'interno delle Aree, nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 86 CCNL.

Inoltre, le Parti si sono date atto che la somma complessiva di € 784.165,00 del Fondo Welfare extra accessorio, a seguito della destinazione delle risorse a carico dei fondi decentrati, non verrà spesa per l'anno 2024 e pertanto verrà utilizzata per finanziare il Conto Welfare dell'anno 2025, che avrà dunque un finanziamento pari ad almeno € 1.484.165, oltre eventuali ulteriori residui (€ 700.000 fondo storico + € 784.165 somme non spese). La disciplina dell'accordo in materia di Welfare integrativo 2021-2023 e ss.mm.ii. continua ad essere applicata anche per l'anno 2025 e comunque sino alla stipula di un successivo specifico accordo in materia, nel rispetto dell'art. 110 del CCNL.

Per tutto quanto non espressamente riportato nella presente relazione, si rinvia alle relazioni accompagnatorie nonché ai relativi verbali di certificazione del contratto triennale 2019-2021, dell'Accordo in materia di Welfare integrativo 2021-2023, degli Accordi economici anno 2022 e anno 2023, dell'Accordo sulle risorse incrementalmente per la valorizzazione del PTA e della Costruzione dei Fondi del Trattamento Accessorio 2024.

² Si specifica che per valutazione positiva si intende che i risultati vengano raggiunti almeno parzialmente.

B) Quadro di sintesi della modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi

Il Fondo risorse decentrate Aree OCF, preso atto di quanto previsto dall'art.120, comma 1, del CCNL viene ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni economiche all'interno dell'area (PEIA)	500.237,00 €	500.237,00 €	0,00 €
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,00 €	384.827,00 €	0,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000,00 €	160.000,00 €	0,00 €
Posizioni organizzative e professionali (art. 87) e Indennità di specifiche responsabilità (art.117)	1.100.000,00 €	1.070.000,00 €	30.000,00 €
Performance individuale e organizzativa	836.297,00 €	0,00 €	836.297,00 €
Performance Organizzativa di Ateneo (IPOA)	509.262,00 €	0,00 €	509.262,00 €
Welfare Integrativo - Conto Welfare	699.499,00 €	0,00 €	699.499,00 €
Totale	4.190.122,00 €	2.115.064,00 €	2.075.058,00 €

Per la remunerazione delle attività disagiate o pericolose o dannose per la salute e della reperibilità individuate all'art. 9 del CCIL 2019-2021 è stato previsto di finanziare i medesimi istituti dell'anno 2023 con i medesimi budget. La ripartizione è dunque la seguente:

Istituti	BUDGET
Interventi ASIT	9.000 €
Felucati	8.000 €
Stabularisti e addetti alle stalle	2.500 €
Autisti del Rettorato	6.000 €
Servizio notturno	6.500 €
Rischio	78.000 €
Reperibilità (compresi Referenti)	50.000 €
Totale	160.000 €

Il Fondo risorse decentrate del personale dell'Area EP viene ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni all'interno dell'area (PEIA)	11.351,00 €	11.351,00 €	0,00€
Retribuzione di posizione e di risultato	1.539.212,00 €	1.138.734,00 €	400.478,00 €
Welfare Integrativo Conto Welfare e Polizza sanitaria	84.666,00 €	0,00 €	84.666,00 €
Totale	1.635.229,00 €	1.150.085,00 €	485.144,00 €

Il contratto, nel disciplinare il welfare dell'anno 2024, ha un effetto immediato anche per l'anno 2025, posto che viene confermata la destinazione delle risorse del fondo storico Welfare a favore degli stessi istituti degli anni precedenti. Tenuto conto delle somme non spese, la ripartizione risulta essere la seguente (importi lordo ente):

Servizi Welfare	Fondo storico	Somme non spese	Totale
a. Polizza Sanitaria	700.000,00 €	0,00 €	700.000,00 €
b. Conto Welfare	700.000,00 €	784.165,00 €	1.484.165,00 €
c. Servizio di assistenza psicologica	90.000,00 €	0,00 €	90.000,00 €
d. Benefici economici	110.000,00 €	0,00 €	110.000,00 €
e. Contributi per servizi educativi	120.000,00 €	0,00 €	120.000,00 €
Totale	1.720.000,00 €	784.165,00 €	2.504.185,00 €

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

Il presente contratto dà atto che il CCIL 2019-2021 e ss.mm.ii risulta essere conforme alla disciplina fissata dal CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 18 gennaio 2024, salvo per le clausole riportate nell'articolo 3 (vedi *supra*) che vengono applicate dal 2024, secondo le diverse decorrenze stabilite dal CCNL.

D) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa*

Si attesta il rispetto delle previsioni di legge e del contratto nazionale in materia di meritocrazia e premialità. In particolare si osserva che:

- è prevista la destinazione di specifiche risorse per il finanziamento della performance organizzativa e individuale del personale delle Aree OCF, per come disciplinata dal SMVP dell'Ateneo;
- la contrattazione integrativa, per previsione del CCNL, deve destinare – tra le altre voci - ai trattamenti economici finalizzati alla performance individuale e alla performance organizzativa la parte prevalente delle risorse variabili del fondo OCF e specificamente almeno il 30% di tali risorse ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale (art. 120, comma 3). In particolare, per l'anno 2024, si evidenzia che le risorse variabili ammontano complessivamente a € 2.075.058,00 e di queste la somma di € 1.345.559,00 è stata allocata per finanziare la performance (individuale, organizzativa, organizzativa di Ateneo). L'importo corrisponde al 65% delle risorse variabili disponibili. Inoltre, per quanto riguarda la quota minima del 30% delle risorse da dover destinare alla performance individuale (€ 403.667,00), si conferma il rispetto del vincolo contrattuale, tenuto conto che nella scheda di valutazione individuale della maggior parte del personale la performance individuale ha una pesatura pari al 60%;
- 1/3 dell'importo delle indennità attribuite ai Funzionari è sottoposto alla verifica dei risultati conseguiti dal dipendente, secondo le regole del SMVP;
- la retribuzione di risultato del personale dell'Area EP viene erogata in base alla valutazione, come definito dal SMVP, per una quota compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione;
- il personale accede all'incentivo soltanto ove raggiunga una valutazione annuale pari a 2/6, anche l'erogazione dell'IMA è collegata agli esiti della valutazione annuale;
- permangono le regole applicative dell'art. 19 del CCNL vigente sulla differenziazione dei trattamenti economici individuali.

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

Nel contratto 2024 vengono allocate le risorse attribuibili alle Progressioni Economiche all'Interno delle Aree, con rinvio ad un successivo accordo l'integrazione e la ponderazione dei criteri. Essi saranno adottati nel rispetto di quanto prevede l'articolo 86 CCNL, secondo cui l'attribuzione avviene mediante procedura selettiva, fino al numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria, in base ai seguenti criteri: media delle ultime tre valutazioni, esperienza professionale maturata ed eventuali ulteriori criteri correlati alle capacità professionali acquisite attraverso percorsi formativi.

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

Il contratto 2024, nel destinare risorse finalizzate al finanziamento della performance e delle Progressioni Economiche all'Interno dell'Area, risulta coerente con la programmazione gestionale e con gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere, avendo la necessità di perseguire una politica di valorizzazione del personale attraverso

meccanismi meritocratici e selettivi. Viene inoltre garantito il supporto economico alla importante riorganizzazione che ha interessato l'Ateneo negli ultimi anni, grazie al mantenimento delle risorse necessarie per remunerare il personale con incarichi organizzativi e specialistici. Viene altresì confermato l'impegno economico per continuare ad attuare politiche di welfare e benessere in favore del personale.

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

Si ritiene di aver esposto nelle sezioni precedenti, in maniera esaustiva, quanto disciplinato dal contratto integrativo economico e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO II

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa.

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

Ai sensi dell'art. 120 comma 1 del CCNL del 18.01.2024 sono indisponibili alla contrattazione integrativa le risorse del Fondo Aree OCF già destinate al finanziamento dell'IMA (€ 384.827,00) e quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative e professionali di cui all'art. 87 CCNL (€ 990.000, somma che ricomprende anche quelle destinate ad altre categorie/aree in quanto sono comunque relative a posizioni organizzative e dunque, per loro stessa natura, aventi carattere di stabilità all'interno dell'organizzazione). Con il contratto 2024 il finanziamento di tale istituto con risorse fisse è stato innalzato ad € 1.070.000. Considerato che il finanziamento complessivo degli incarichi (€ 1.100.000) riguarda anche le funzioni specialistiche di Operatori e Collaboratori, una piccola quota (€ 30.000) viene finanziata con risorse variabili, non trattandosi di figure inserite stabilmente nell'organizzazione.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per l'anno 2024, oltre a quanto indicato nella sezione precedente, le altre risorse del fondo Aree OCF sono state destinate anche al finanziamento di indennità di specifiche responsabilità (art. 117 CCNL), al finanziamento delle Progressioni economiche all'interno dell'area (€ 500.237,00) al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa (€ 836.297,00) e performance organizzativa di Ateneo (€ 509.262,00), al finanziamento delle indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità (€ 160.000,00), al finanziamento del welfare integrativo – Conto Welfare (€ 699.499,00). A ciò devono essere aggiunte le risorse del fondo lavoro straordinario (€ 450.000,00).

Per quanto riguarda il fondo del personale dell'Area EP per l'anno 2024 le risorse vengono destinate al finanziamento delle Progressioni Economiche all'Interno dell'Area (€ 11.351,00), della retribuzione di posizione e di risultato (€ 1.539.212,00) e per il Welfare Integrativo (€ 84.666,00).

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: **€ 1.374.827,00**;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: **€ 2.815.295,00**;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0,00**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): **€ 4.190.122,00**

A ciò devono essere aggiunte le risorse del fondo lavoro straordinario (€ 450.000,00) le risorse del fondo Aree EP (€ 1.635.229,00).

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo complessivamente inteso sono utilizzate per le progressioni economiche orizzontali del personale BCD (oggi OCF) ed EP già espletate negli anni scorsi e a carico del bilancio.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli 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: con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo, complessivamente inteso, aventi natura certa e continuativa, con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, si evidenzia che la copertura della retribuzione di posizione del personale dell'Area EP e dell'indennità relative alle posizioni organizzative e professionali (art. 87) viene garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. Anche le risorse destinate a finanziare l'IMA rientrano integralmente nelle risorse fisse. Si fa presente che il contratto indica esplicitamente quale tipo di risorse (fisse o variabili) alimenti ogni singolo istituto.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: una parte rilevante del Fondo, complessivamente inteso, è destinata e finalizzata ad istituti che prevedono l'attribuzione selettiva degli incentivi economici. Si fa in particolare riferimento alla retribuzione di risultato del personale dell'Area EP ed ai trattamenti economici correlati alla performance individuale e organizzativa del personale Aree OCF, a cui è stata destinata la prevalenza delle risorse variabili a disposizione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): le Progressioni Economiche all'Interno dell'Area sono attribuite soltanto dopo l'espletamento di apposita procedura selettiva, come previsto dal CCNL. Il contratto 2024 mette a disposizione le risorse nel rispetto dei vincoli normativi e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Padova, 13 dicembre 2024.

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane
dott. Tommaso Meacci
firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005