



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA**

TRIENNIO 2025/2027

Sommario

Articolo 1. Campo di applicazione e durata	2
Articolo 2. Criteri di ripartizione del Fondo	2
Articolo 3. Retribuzione di posizione e di risultato	3
Articolo 4. Salvaguardia economica	4
Articolo 5. Incarichi aggiuntivi.....	4
Articolo 6. Incarichi <i>ad interim</i>	4
Articolo 7. Welfare integrativo di Ateneo	5
Articolo 8. Ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2025	5
Articolo 9. Interpretazione autentica delle clausole controverse	6
Articolo 10. Disposizioni finali.....	6

Articolo 1. Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Padova con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di seguito chiamati dirigenti.
2. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2025; conformemente a quanto prescritto dall'art. 9, comma 1, del CCNL 07.08.2024, ha durata triennale e si riferisce alle materie indicate nei successivi articoli.
3. La ripartizione dei Fondi tra la quota destinata alla retribuzione di posizione, la quota destinata alla retribuzione di risultato e per il welfare integrativo potranno essere negoziati con cadenza annuale, a seguito della formale costituzione del fondo.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo, così come previsto dall'art. 9, comma 8, del CCNL 07.08.2024. Pertanto, in caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r o mediante PEC, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo integrativo.

Articolo 2. Criteri di ripartizione del Fondo

1. L'Amministrazione costituisce annualmente il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, nel rispetto delle specifiche norme del CCNL e delle disposizioni di legge, previa certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti.
2. In applicazione dell'art. 36, comma 3, del CCNL 07.08.2024, alla retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione corrisponde al valore economico complessivo attribuito alle posizioni riferite alle Aree esistenti nell'organigramma dell'Ateneo.
4. La retribuzione di risultato corrisponde alle risorse del fondo che residuano dopo aver detratto l'ammontare della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti, fermo restando quanto previsto dal comma 2.
5. Eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate per la retribuzione di risultato, così come previsto dall'art. 36, comma 4, del CCNL 07.08.2024.
6. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento, conformemente a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del CCNL 28.07.2010. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

Articolo 3. Retribuzione di posizione e di risultato

1. La retribuzione di posizione è definita in base ai criteri di graduazione stabiliti dalla delibera n. 88 del C.d.A. del 26 aprile 2010 e dal Decreto del Direttore Amministrativo n. 3136 del 3 novembre 2010. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL vigente, la graduazione della retribuzione di posizione risulta essere articolata e differenziata come segue:

Fascia	Posizione Fissa CCNL (A)	Posizione Variabile garantita (B)	Posizione variabile discrezionale (C)	Posizione Variabile massima (B+C)	Posizione massima erogabile (A+B+C)
1	13.345,11	26.311,22	7.258,48	33.569,70	46.914,81
2	13.345,11	13.155,61	11.224,82	24.380,43	37.725,54
3	13.345,11	-	10.952,55	10.952,55	24.297,66

2. In applicazione dell'art. 8 comma 1, lett. l) del CCNL, la quota variabile massima della retribuzione di posizione (B+C) ha una riduzione compresa tra il 25% e il 60% rispetto al valore della fascia precedente più alta.

3. In caso di modifica dei criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali attualmente in essere, l'Amministrazione terrà conto di uno o più dei seguenti elementi indicati all'art. 36, comma 5, del CCNL 07.08.2024:

- a) complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;
- b) livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;
- c) competenze professionali richieste.

4. La retribuzione di risultato è attribuita annualmente al personale dirigente in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione, sulla base delle regole e soglie fissate dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ateneo e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Piano della Performance.

5. L'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. L'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ritiene positiva la valutazione del dirigente che abbia raggiunto un punteggio minimo di 3/6 nella scheda di valutazione o esito equivalente in caso di modificazione della scala dei punteggi. In caso di valutazione positiva, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può essere inferiore al 20% e superiore al 60% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti comunque delle risorse disponibili.

6. In applicazione dell'art. 21, commi 3 e 5, del CCNL 07.08.2024, le Parti stabiliscono che al 20% dei dirigenti (con arrotondamento matematico) che conseguano le valutazioni più elevate, Viene attribuita una retribuzione di risultato tale da consentire di raggiungere il 30% in più rispetto al valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale dirigente. In caso di parità (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei

dirigenti con le valutazioni più elevate), la maggiorazione si applica a tutti gli interessati, ma la percentuale scende secondo la proporzione 60%/ (numero di dirigenti premiati).

Articolo 4. Salvaguardia economica

1. In applicazione dell'art. 8, comma 1, lettera i) del CCNL 07.08.2024, nel caso in cui i processi di riorganizzazione comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in essere con una successiva attribuzione di un nuovo incarico e quest'ultimo preveda una retribuzione di posizione inferiore a quella dell'incarico revocato, al dirigente interessato viene garantita, limitatamente alla durata residua dell'incarico revocato, la quota necessaria al raggiungimento del valore della precedente retribuzione di posizione.
2. Gli oneri della temporanea integrazione sono a carico della quota di risorse del Fondo destinata a retribuzione di posizione.

Articolo 5. Incarichi aggiuntivi

1. Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dell'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività definito dall'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001 e dall'art. 52, comma 2, del CCNL 05.03.2008.
2. Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo rientrano nell'ambito di applicazione del comma precedente e pertanto non sono oggetto di ulteriore remunerazione rispetto a quanto previsto dall'art. 52, comma 1 del CCNL 05.03.2008.
3. Ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 05.03.2008, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo o su designazione dello stesso, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sul fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001. Ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Articolo 6. Incarichi *ad interim*

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'Area può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim*, secondo quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 05.03.2008.
2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

3. In applicazione dell'art. 27, commi 3 e 4, del CCNL 05.03.2008, il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura può variare, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione prevista per lo specifico incarico *ad interim*, dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. La percentuale massima viene definita *ex ante* nel decreto di incarico. L'integrazione si applica soltanto ove l'incarico sia stato ricoperto per un periodo superiore a tre mesi e comunque tenuto conto della disponibilità del fondo. Gli obiettivi da raggiungere devono essere oggetto di apposita rimodulazione nel caso in cui l'incarico venga ricoperto per un periodo inferiore all'anno.
4. In caso di incarico *ad interim*, non trova applicazione l'articolo 3, comma 6, del presente contratto in tema di differenziazione dei premi. La retribuzione di risultato erogata per tale incarico non incide sul rispetto del limite massimo del 60% posto dall'articolo 3, comma 5.

Articolo 7. Welfare integrativo

1. Le Parti, considerate le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL 07.08.2024, concordano di attivare un sistema di Welfare integrativo di Ateneo anche per il personale dirigente, fermo restando che, almeno sino al 2026, lo stesso già usufruisce della medesima polizza sanitaria attiva per il personale tecnico amministrativo.
2. Una quota del Fondo del trattamento accessorio, in base alle eventuali disponibilità dello stesso, potrà essere destinata dalla contrattazione integrativa annuale al finanziamento del Conto Welfare (borsellino), strumento già attivo per il personale tecnico amministrativo. Il budget disponibile sarà suddiviso in quote eguali per ognuno dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
3. Le Parti si danno atto che gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale (polizza sanitaria), nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato (Conto welfare-borsellino).

Articolo 8. Ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2025

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2025 è stato costituito con delibera del C.d.A. n. 293 del 21.10.2025 ed ammonta a 696.495 € lordo dipendente, pari ad 954.198 € lordo ente. Il Fondo è composto per € 671.322 da risorse stabili e per € 25.173 da risorse variabili.
2. Alla retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (**438.704 €**). Rispetto al valore delle risorse complessive del Fondo, la percentuale è pari al 63%.

3. Le restanti risorse del Fondo vengono destinate alla retribuzione di risultato e al welfare integrativo, oltre che per il pagamento di un incarico aggiuntivo, sulla base degli importi previsionali di seguito riportati:

Istituti	Importi in Euro (€)
Retribuzione di posizione	438.704,00
Retribuzione di risultato	244.523,50
Welfare Integrativo	10.000,00
Incarichi aggiuntivi (articolo 5, comma 3)	798,50
Totale Fondo	696.495,00

Articolo 9. Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:

- a) le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- b) nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle di diritto, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Articolo 10. Disposizioni finali

1. L'efficacia del presente Contratto Collettivo Integrativo è subordinata all'acquisizione del parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40-bis del d. lgs. n. 165/2001 e all'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
3. Per tutte le materie di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 07.08.2024 non ricomprese nel presente contratto, si rinvia a successivi e specifici accordi.

4. Le clausole del contratto collettivo integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCIL conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

Padova, 17/12/2025

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

<i>Direttore Generale</i>	Ing. SCUTTARI Alberto	FIRMATO
<i>Delegato della Rettrice</i>	Prof. PARBONETTI Antonio	FIRMATO

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

<i>FLC CGIL</i>	Dott. BRESOLIN Tiziano	FIRMATO
<i>CISL FSUR</i>	Sig. FARINAZZO Luca	FIRMATO
<i>FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA</i>	Dott.ssa PERCHINUNNO Rosaria Agostina	FIRMATO
<i>SNALS CONFSAL</i>		ASSENTE
<i>ANP</i>		ASSENTE
<i>DIRIGENTI SCUOLA - DISCONF</i>		ASSENTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA SUL LAVORO AGILE

- Considerato che il CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca 2019-2021, agli articoli 11 e 12, ha normato il Lavoro agile per il personale dirigente;
- Rilevato che i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile sono oggetto di confronto, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. h) del vigente CCNL;

tutto ciò premesso

le Parti stabiliscono che il *Regolamento sul lavoro a distanza* adottato per il personale tecnico e amministrativo possa essere applicato anche in favore del personale dirigente, limitatamente agli articoli 5, 6, 7, 8, con le seguenti differenziazioni:

- a) Durata del contratto: 1 anno;
- b) Numero di giornate di lavoro agile: 10 all'anno;
- c) Fascia di contattabilità: dalle ore 9 alle ore 13 e dalle ore 14 alle ore 17;
- d) Situazioni di cui alle lettere a), b), c), d), e), f) dell'articolo 7, comma 6, del Regolamento: il numero di giorni di lavoro agile può essere elevato a 15 all'anno.

L'accordo viene sottoscritto dal Dirigente e dal Direttore Generale. Le giornate di lavoro agile devono essere preventivamente autorizzate dal Direttore Generale, anche considerando eventuali piani di smaltimento ferie individuale.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

<i>Direttore Generale</i>	Ing. SCUTTARI Alberto	FIRMATO
<i>Delegato della Rettrice</i>	Prof. PARBONETTI Antonio	FIRMATO

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

<i>FLC CGIL</i>	Dott. BRESOLIN Tiziano	FIRMATO
<i>CISL FSUR</i>	Sig. FARINAZZO Luca	FIRMATO
<i>FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA</i>	Dott.ssa PERCHINUNNO Rosaria Agostina	FIRMATO
<i>SNALS CONFSAL</i>		ASSENTE
<i>ANP</i>		ASSENTE
<i>DIRIGENTI SCUOLA - DISCONF</i>		ASSENTE