



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI PADOVA
ANNO 2012**

PREMESSA

Le seguenti relazioni, Illustrativa e Tecnico finanziaria , vengono adottate ai sensi dell'art. 40 comma 3 *sexies* del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009, a corredo dell'Ipotesi di accordo per l'anno 2012 sui fondi del salario accessorio del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo di Padova (**allegato 1**).

Il suddetto materiale viene trasmesso ai fini del controllo che il Collegio dei Revisori dei Conti è tenuto ad effettuare sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ex art. 40 D.Lgs. 165/2001.

A seguito della certificazione da parte dell'organo di controllo, le parti saranno chiamate a sottoscrivere il testo definitivo dell'accordo. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 bis comma 5 del D. Lgs. 165/2001, il testo contrattuale ed entrambe le relazioni verranno trasmesse all'A.R.A.N. e al C.N.E.L. per via telematica e la predetta documentazione sarà pubblicata in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ateneo.

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

A.1. Premessa

In data 13 settembre 2013, la Delegazione trattante di Parte Pubblica - costituita dal Delegato del Rettore al personale tecnico amministrativo, il Prof. Rino Rumiati e dal Delegato del Direttore Generale, la Dirigente dell'Area Organizzazione e Personale dott.ssa Gioia Grigolin - e la Delegazione trattante di Parte Sindacale - costituita dalla R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali (FLC CGIL, CISL Università, UIL RUA,) - hanno siglato l'ipotesi di accordo sulla ripartizione del salario accessorio relativo all'anno 2012 (**allegato 1**). Non hanno invece sottoscritto l'ipotesi di accordo le sigle sindacali CONFSAL Fed. SNALS Università – CISAPUNI e C.S.A. della CISAL Università (quest'ultima ha comunque manifestato l'intenzione di sottoscrivere l'accordo definitivo).

L'ipotesi di accordo è stata adottata in coerenza con le norme e contratti nazionali di lavoro di seguito riportati:

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- Contratti nazionali di lavoro del Personale tecnico Amministrativo delle Università in vigore;
- Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133;
- Legge 22 dicembre 2008 n. 203;
- l'art. 1, comma 189, della legge 266/2005;
- Legge n. 15 del 4 marzo 2009;
- Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- Circolare 13 maggio 2010, n.7/10 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'articolo 9, c. 2 bis DL 31 maggio 2010, n. 78 convertito con L. n. 122, 30 luglio 2010
- Circolare 15 aprile 2011, n.12/11 del Ministero dell'Economia e delle Finanze
– Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato.

In particolare, l'ipotesi di accordo prende in considerazione i principi generali posti dal D. Lgs. 150/09 e dal C.C.N.L. relativo al personale del comparto Università del 16.10.2008.

In relazione a quanto esplicitato nel D.Lgs 150/2009, va precisato che la CiVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche), con delibera n. 9 del 12 marzo 2010, nel riconoscere agli atenei l'autonomia didattica,

scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile, sancita dalla Legge 168/89 in attuazione dell'art. 33 della Costituzione, ha evidenziato come le Università, ancor prima dell'entrata in vigore del decreto sopra indicato, si fossero dotate di appositi strumenti di valutazione delle proprie attività. Sempre la CIVIT, con medesima delibera, ha espresso l'avviso che gli Atenei non fossero tenuti alla costituzione dell'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) e che l'attività di valutazione continuasse ad essere svolta dai Nuclei di Valutazione (vedi anche L. 240/2010). Ha stabilito, infine, che le università fossero comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal D. Lgs. 150/2009 e, in autonomia con modalità organizzative proprie, fossero chiamate a svolgere procedure di valutazione delle strutture e del personale al fine di promuovere il merito ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

A.2. Adempimenti ex D. Lgs. 150/2009

L'applicazione del D. Lgs. 150/2009 nell'Ateneo di Padova ha visto, nel corso del biennio 2011/2012, diversi momenti significativi relativi alla gestione del ciclo della performance.

In particolare:

- la stesura del **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**, predisposto dal Nucleo di Valutazione di Ateneo e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 aprile 2011.
- la stesura dei **Piani della Performance 2011-2013 e 2012-2014**, a cura della Direzione, del Servizio Controllo di gestione dell'Area Finanza, Programmazione e Controllo e del Servizio Valorizzazione del Personale dell'Area Organizzazione e Personale.

Trattasi di documenti programmatici di durata triennale che consentono la verifica interna ed esterna dell'operato delle pubbliche amministrazioni, all'interno dei quali sono definiti gli elementi fondamentali per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance attesa, cioè i contributi che l'amministrazione intende apportare ai bisogni espressi dai clienti interni ed esterni.

Nella stesura dei Piani dell'Ateneo di Padova sono state tenute in considerazione le indicazioni fornite dalle Delibere CiVIT (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche). Inoltre, nella stesura degli stesso sono stati rispettati i principi generali di trasparenza, veridicità e verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna e dell'orizzonte pluriennale richiesti dalla normativa di riferimento. Tali Piani sono stati redatti con lo scopo di assicurare la

qualità, la comprensibilità e l'attendibilità della rappresentazione della performance. Il piano 2011/2013 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 aprile 2011, mentre il piano 2012/2014 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 luglio 2012.

- La stesura della **Relazione sulla performance 2011**. Essa costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo presenta, ai cittadini e a tutti gli stakeholders interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno, in riferimento agli indicatori contenuti nel "*Piano della Performance 2011-13*", concludendo così il ciclo di gestione della performance. La Relazione è stata predisposta dalla Direzione Generale, in collaborazione con il Servizio Valorizzazione del Personale dell'Area Organizzazione e Personale e il Servizio Controllo di Gestione dell'Area Finanza, Programmazione e Controllo, ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 ottobre 2012. È stata inoltre validata, ai sensi dell'articolo 14 comma 6 del D. Lgs, 150/2009, dal Nucleo di Valutazione in data 4 dicembre 2012 e trasmessa alla CIVIT in data 19 dicembre 2012.
- La stesura dei **Programmi Triennali per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013 e 2012-2014**, a cura della Direzione e del Servizio auditing interno (oggi Servizio Controllo, Qualità e trasparenza dell'azione amministrativa). In particolare il piano 2012/2014 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 luglio 2012.
- **L'adeguamento del proprio sistema informatico** (pagina WEB di Ateneo) alle necessità di trasparenza poste dall'art. 11 del D. Lgs. n.150/2009 (successivamente abrogato dal D. Lgs. 33/2013 che ha riordinato la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni), con pubblicazione nel proprio sito di alcune delle informazioni previste sulla trasparenza e rendicontazione della performance. E' visibile l'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" (oggi "Amministrazione Trasparente"), in cui sono inserite le informazioni sulla contrattazione decentrata, i curricula dei dirigenti e le loro retribuzioni, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato, le informazioni sul tasso di assenza e presenza del personale, il codice disciplinare e gli incarichi conferiti a soggetti esterni. E' Pubblicato inoltre, nella pagina iniziale del sito,

l'indirizzo di posta elettronica certificata a cui l'utente può rivolgersi per qualsiasi richiesta.

- L' avvio di un progetto di sperimentazione di un **nuovo sistema di valutazione del P.T.A. (allegato 2)**, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2012. Le OO. SS., con nota del 17 gennaio 2013, ns prot. 3966 del 21 gennaio 2013 hanno dato una sostanziale approvazione di tale progetto (**allegato 3**). L'Amministrazione con nota n. 8132 del 31 gennaio 2013 ha comunicato alle OO. SS. la presa d'atto della loro approvazione assicurando le stesse circa le modalità informative da attivare con il personale interessato e circa la condivisione dell'opportunità d'incontrarsi per dettagliare i successivi passaggi procedurali (**allegato 4**).

Si evidenzia, in particolare, che la valutazione delle prestazioni viene delineata come un processo "a cascata" per l'intera struttura organizzativa. Infatti, ispirandosi a un modello di direzione e gestione per obiettivi previa determinazione annuale di obiettivi di lavoro da perseguire, è configurato come un sistema integrato di valutazione che apprezza due distinti profili di valutazione:

- il livello di conseguimento dei risultati della struttura di appartenenza;
- il livello delle prestazioni del singolo, attraverso i contributi apportati e le modalità con cui le ha espletate nell'ambito delle attività assegnate.

Conseguentemente il modello di valutazione delle prestazioni del personale che ha un orizzonte temporale annuale, assume le caratteristiche di base di un sistema misto articolato su due dimensioni:

A) RISULTATI DELLA STRUTTURA 40%

B) CONTRIBUTO INDIVIDUALE 60% al perseguimento dei risultati delle strutture di riferimento: Prestazione e comportamenti: indica il valore della prestazione rispetto alle aspettative in termini qualitativi, quantitativi, temporali con un peso pari al 40%; Assiduità: indica la continuità dell'attività lavorativa in Ufficio attraverso i giorni di effettiva presenza con un peso pari al 60%.

Tale modello si aggiunge agli altri due sistemi di valutazione e misurazione attualmente in essere nell'Ateneo:

- Il "vecchio modello", ante 2010, che, nell'ipotesi di sperimentazione contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione (SMV) e nel Piano delle performance 2012-2014,

dovrà essere progressivamente abbandonato; viene utilizzato per la valutazione 2012 del P.T.A. dell'Amministrazione Centrale, di tutti i Dipartimenti e Centri.

- Il “nuovo modello” Balanced Scorecard (BSC), post 2010, che, nell'ipotesi di sperimentazione contenuta nel SMV e nel Piano delle performance doveva essere sperimentato nel triennio 2012-2014, progressivamente con tutto il P.T.A., e che doveva andare a sostituire il “vecchio modello”; viene utilizzato in sperimentazione per la valutazione 2012 dei Capi Servizio, gli EP e gli RE dell'Amministrazione Centrale.

Si ritiene utile trasmettere al Collegio la “*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità - art.14, c.4, lettere a) e g) del D.Lgs.n.150/2009*” redatta dal Nucleo di Valutazione in data 12 giugno 2012 (**allegato 5**).

Infine, quale altro strumento che consente di valutare la performance organizzativa con riguardo alle aspettative degli utenti, si ritiene utile evidenziare al Collegio che, secondo il rapporto annuale 2012/2013 del CENSIS , riguardante la comparazione delle performance degli Atenei italiani, l'Università di Padova si colloca al secondo posto fra i mega Atenei.

A.3. Illustrazione dell'articolato contrattuale

Si procede ora con la descrizione in dettaglio del contenuto dell'accordo.

- a) Il budget per il **lavoro straordinario** (art. 1) è stato definito tenuto conto dei criteri stabiliti dall'art. 86 del C.C.N.L. vigente e dei vincoli budgettari previsti dal comma 1 dello stesso articolo. La corresponsione dei compensi per lavoro straordinario avviene sulla base di tre tariffe corrispondenti alle categorie B, C e D. Il calcolo è effettuato con riferimento rispettivamente alle posizioni economiche B4, C4 e D3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 lo stipendio tabellare corrispondente alle posizioni economiche indicate al comma 2 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità. La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi od in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

b) La retribuzione di posizione e di risultato (art. 2) sono regolate dall'art. 76 del C.C.N.L. attualmente in vigore. Essa *“assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale”*.

La retribuzione di risultato *“è finalizzata a remunerare risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito di valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 75 comma 5”*.

La retribuzione di posizione viene attribuita attraverso una gradazione per fasce, costruite utilizzando i criteri del modello **“Quick Job”**: grado di scolarità, esperienza di lavoro in anni, attività svolte, numero persone gestite, contesto di relazione, autonomia decisionale e vincoli nel proporre, processi mentali, livello di controllo e vincoli nell'agire, volume economico gestito, influenza sul volume economico. Tali criteri consentono la quantificazione delle caratteristiche di responsabilità, complessità, rischio e contesto relazionale di una posizione organizzativa, così da attribuirvi un peso, definito oggettivamente e in modo trasparente. Il metodo **“Quick Job”** consente, infatti, la pesatura di una posizione mediante attribuzione di un punteggio ai diversi elementi che la caratterizzano. I punteggi sono raggruppati in modo omogeneo e determinano le classi, che costituiscono il vero riferimento della valutazione, in quanto è ad esse che si associano elementi di politica retributiva e di sviluppo delle Risorse Umane.

Tale metodo viene utilizzato anche per la valutazione delle posizioni organizzative e per il riconoscimento dell'indennità di responsabilità.

c) L'indennità di responsabilità (art. 3.3.) è corrisposta sulla base dell'art. 88 del C.C.N.L. vigente, il quale, al comma 1, prevede che le risorse con cui finanziare le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale vengano *“finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni”*, mentre al comma 2, lett. b), stabilisce che tali risorse siano utilizzate per *“corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D secondo la disciplina dell'art. 91”*, utilizzando per tali finalità le risorse

destinate agli istituti di cui all'art.42 comma 2, lettera d, del C.C.N.L. del 1996. L'utilizzo di tale istituto contrattuale avviene anche secondo quanto previsto dagli artt. 39, 40 e 41 del C.C.I.L. di Ateneo.

- d) Tenuto conto della L. n. 122 30 luglio 2010, le parti hanno deciso, come per l'anno 2011, di non procedere con le **progressioni economiche orizzontali** (P.E.O.) anche per l'anno 2012 (art. 3.1).
- e) Le somme destinate dall'accordo (art. 3.2 e allegato 1 all'accordo) alla *“remunerazione di compiti che comportano **oneri, rischi, o disagi** particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza”* (art. 88, comma 2, lett. c del C.C.N.L.) sono utilizzate per incentivare la reperibilità di Ateneo ed alcune attività che comportano particolari disagi (art. 58 C.C.I.L.).
- f) **L'indennità accessoria mensile** (art. 3.4), di cui all'art. 88, comma 2 lettera f) del C.C.N.L. vigente, istituita ai sensi dell'art. 41, comma 4, del C.C.N.L. 27.01.05, viene erogata mensilmente secondo le modalità previste dall'art. 55 del C.C.I.L. in vigore (ex accordo n. 1/2006 e successive modificazioni) a tutto il personale delle categorie B, C e D.

B. RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

B.1. Premessa

L'ammontare dei fondi (**allegato 6**) è stato calcolato tenendo conto del quadro normativo e contrattuale delineato dal D. Lgs. 150/2009, dalla Legge 266/2005, 133/2008 e 122/2010, dalla Circolare 7/2010 della Funzione Pubblica, dal CCNL Comparto Università 16.10.2008 e dal C.C.I.L.

In particolare, il predetto C.C.N.L. rappresenta la fonte normativa primaria di riferimento della disciplina del rapporto di lavoro del personale universitario contrattualizzato, stante il blocco del rinnovo del C.C.N.L. previsto dall'art. 9 comma 17 della citata legge 122/2010 e la conseguente proroga del medesimo e di tutti gli istituti ivi contenuti purché compatibili con il nuovo assetto normativo.

I fondi per il salario accessorio per l'anno 2012 di cui agli articoli 87 e 90 del C.C.N.L. sono stati costituiti in applicazione dell'art. 67 comma 5 della Legge 133/2008, riducendo del 10% i corrispondenti fondi per l'anno **2004**, ammontanti, rispettivamente, al netto degli oneri riflessi, ad € **4.829.082,62** (fondo ex art. 67 C.C.N.L. 9.8.2000, ora art. 87) e ad € **925.395,63** (fondo ex art. 70 C.C.N.L., ora art. 90), così come certificato con verbale n. 43 del 18 marzo 2004 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti (**allegato 7**).

Si fa presente che, come evidenziato nella relazione del Collegio dei Revisori dei conti relativa alla certificazione dei fondi 2006 (verbale n. 80 dell'8 febbraio 2008, **allegato 8**) e ribadito nella relazione relativa alla certificazione degli anni 2009 e 2010 (verbale n. 108 del 14 settembre 2010, **allegato 9**), nella costituzione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale dell'anno 2004 e, segnatamente, per la componente di cui all'art. 67 comma 1 lett. a del C.C.N.L. 2000, fu indicato, quale importo per la corresponsione dei compensi di lavoro straordinario ex art. 66 (da portare in detrazione dalle componenti storiche del fondo), un ammontare errato, con la conseguenza di determinare una riduzione di € 79.052,74 rispetto all'importo effettivamente da considerare. La somma, al fine di un suo recupero, è stata portata ad incremento dei fondi a decorrere dall'anno 2006, con la contestuale riduzione (da € 590.052 mila a 511 mila) delle risorse da destinare al lavoro straordinario, con ovvi effetti neutri sul bilancio.

I Revisori dei conti, pertanto, hanno rideterminato il fondo 2004 ex art. 87 in tale modo:

-fondo 2004 lordo (verbali n. 43 e 80)	€ 4.829.082,63
-recupero erronea maggiore riduzione somme ex art. 67 comma 1 lett a)	€ 79.052,74
-fondo 2004 rideterminato	€ 4.908.135,37

Il fondo 2004 ex art. 87 C.C.N.L., così come rideterminato dai Revisori dei conti e al netto della riduzione del 10% previsto dalla L. 133/2008, è dunque risultato pari ad € **4.417.321,83**.

Il fondo 2004 ex art. 90 C.C.N.L., invece, al netto della riduzione del 10%, è risultato pari ad € **832.856,07**.

B.2. Fondo ex art. 87 C.C.N.L. per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale

Come appena illustrato, il fondo 2004 ex art. 87 C.C.N.L, rideterminato e al netto della riduzione del 10% previsto dalla L. 133/2008, ammonta ad € 4.417.321,83.

Tale somma, da intendersi come risorsa storica consolidata avente carattere di certezza, stabilità e continuità, è stata sottoposta ad alcune detrazioni e ad alcuni incrementi.

A seguito della corrispondente assegnazione al capitolo stipendi, **è stato detratto il totale delle spese per P.E.O.** (Progressioni Economiche Orizzontali) relative a tutti gli anni precedenti, al netto della riassegnazione al fondo delle differenze tra la posizione economica rivestita e quella iniziale dei dipendenti passati di categoria dall'anno 2006 e del differenziale tra posizioni economiche rivestite e valore iniziale delle categorie di coloro che sono cessati definitivamente dall'anno 2004, per un importo pari a € **3.502.538,95** (art. 1 comma 193 Legge 266/2005).

A tal riguardo si specifica che:

- a) non sono state previste per l'anno 2012 manovre di mobilità orizzontale;
- b) la detrazione effettuata sulla spesa P.E.O. per riassegnazione al fondo delle differenze tra posizione economica rivestita e iniziale dei dipendenti passati di categoria a partire dal 2006 è pari ad € **601.313,39** (aumentata di € 30.288,24 rispetto all'anno precedente, **allegato 10**);
- c) la detrazione effettuata sulla spesa P.E.O. per riassegnazione al fondo del differenziale tra posizioni economiche rivestite e valore iniziale delle categorie di coloro che sono

cessati a partire dal 2004 è pari ad € **965.454,42** (aumentata di € 188.805,35 rispetto all'anno precedente, **allegato 11**).

Al saldo così determinato sono stati aggiunti gli aumenti contrattuali previsti dai contratti collettivi nazionali successivi al 2004.

Nel dettaglio:

1. quota proporzionata (pari al 77,56%) dell'incremento dello 0,51% del monte salari 2001 ex art. C.C.N.L. 27.1.2005 pari ad € **167.118,56**;
2. quota proporzionata (pari al 76,64%) dell'incremento dello 0,50% del monte salari 2003 ex art. 41 co.1 C.C.N.L. 28.3.2006 pari ad € **191.886,45**;
3. quota proporzionata (pari al 72,45%) dell'incremento dello 0,50% del monte salari 2005 ex art. 87 co. 1 lett. c C.C.N.L. 16.10.2008 pari ad € **196.547,40**;
4. accantonamenti RIA personale cessato dall'anno 2002 ex art. 41 co. 2 C.C.N.L. 27.1.2005 per un importo pari ad € **715.859,83**.

Si segnala, in particolare, che l'ultimo importo (sub. 4) si riferisce ai risparmi intervenuti sulla retribuzione individuale di anzianità (**allegato 12**) in godimento del personale cessato dal servizio a decorrere dall'1.1.2002. Per il calcolo sono stati verificati per ciascun anno i dipendenti tecnici amministrativi cessati ed i relativi importi mensili pagati per la R.I.A. di ciascun dipendente cessato. Le economie corrispondono alle mensilità risparmiate nel corso dell'anno 2011 incluso il rateo di tredicesima, a partire dal mese di cessazione (il mese è stato incluso se alla data di cessazione era uguale o inferiore al 15 del mese ed escluso se superiore). A queste si aggiungono le annualizzazioni che corrispondono all'importo RIA mensile dei cessati dall'anno 2002 all'anno 2011 moltiplicato per tredici mensilità.

Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività, al lordo delle P.E.O. è stato dunque determinato in € **5.688.734,08**.

L'applicazione dell'art. 9, comma 2bis della Legge 122 del 30 luglio 2010, ha imposto innanzitutto il limite del fondo **all'importo certificato del 2010**, pari ad € **5.504.211,54** (come da verbale n. 108 del 14 settembre 2009 del Collegio dei Revisori dei Conti). Ne è conseguita una riduzione pari ad € **184.522,54**.

Il medesimo articolo di legge stabilisce anche che il trattamento accessorio venga ridotto in misura proporzionale all'eventuale riduzione del personale in servizio.

Tale riduzione è stata eseguita ai sensi della circolare n. 12/2011 del M.E.F., tenendo conto, pertanto, dei seguenti parametri:

1. totale personale in servizio al 01.01.2010: 2266
2. totale personale in servizio al 31.12.2010: 2257
3. semisomma (media) riferita all'anno 2010: 2261,5
4. totale personale in servizio al 01.01.2012: 2204
5. totale personale in servizio al 31.01.2012: 2160
6. semisomma (media) riferita all'anno 2012: 2182
7. calcolo della variazione % semisomma 2012 su semisomma 2010: **-3,515**

Si fa presente che la percentuale di riduzione è stata calcolata considerando tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo in servizio al 1 gennaio e al 31 dicembre sia dell'anno 2010 che dell'anno 2012, a tempo determinato ed a tempo indeterminato. Si specifica, inoltre, che il personale in servizio al 31.12.2012 è da considerarsi una ragionevole stima effettuata con criteri di prudenzialità nel giugno del 2012.

Il fondo, **a lordo delle P.E.O.** a seguito di tale ulteriore decurtazione, risulta dunque pari ad € **5.310.738,50**.

L'ammontare, **al netto delle P.E.O.** (5.310.738,50 – 3.502.538,95) è invece pari ad € **1.808.199,55**.

Nel fondo "compensi per lavoro straordinario per categorie B, C, D" è stato indicato l'importo corrispondente a quello per l'anno 1999, pari ad € **511.000** (importo massimo consentito, con una differenza di € 79.052,75 rispetto a quanto certificato per il 2004, per le ragioni sopra illustrate). In virtù della Legge n. 122/2010, anche tale fondo subisce una decurtazione del 3,515 %, riducendosi a € **493.038,35**.

B.3. Fondo ex art. 90 CCNL per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità (EP)

La determinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP corrisponde all'importo certificato per l'anno 2004 (€ **925.395,63**), decurtato del 10% ex L. 133/2008 (riduzione pari a € 92.539,56), sommati gli incrementi contrattuali percentuali successivi all'anno 2004 e tenuto conto del limite rappresentato dal fondo certificato

per l'anno 2010 (**€ 1.014.198,07**, come da verbale n. 108 del 14 settembre 2010 del Collegio dei Revisori dei Conti).

In virtù della Legge 122/2010, anche tale fondo subisce una ulteriore decurtazione del 3,515% riducendosi a **€ 978.549,01**.

B.4. Conclusioni

In conclusione, rispetto all'anno 2011 (certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale del 18 febbraio 2013), il salario accessorio dell'anno 2012 ha avuto le seguenti variazioni:

- a) l'ammontare totale della spesa per P.E.O., in assenza di manovre di mobilità orizzontali ed al netto delle riassegnazioni al fondo del differenziale dei passaggi di categoria dall'anno 2006 (€ 30.288,24) e del differenziale delle cessazioni dall'anno 2004 (€ 188.805,35), è pari a **€ 3.502.538,95**;
- b) i risparmi da R.I.A. derivanti da cessazioni relative all'anno 2011 risultano pari a **€ 67.926,04** che, aggiunti ai risparmi maturati dall'anno 2002, determinano la nuova somma complessiva di **€ 715.859,93**;
- c) la percentuale di riduzione prevista dall'art. 9, comma 2bis, L. 122/2010, applicata sia al fondo per le progressioni economiche e la produttività, sia al fondo per il lavoro straordinario e per la retribuzione di posizione e risultato, è variata da - 1,48 % a - **3,515 %**.

Tutti gli importi, da intendersi lordo dipendente, sono stati incrementati del 32,7% per riportare i valori all'importo lordo ente. Il totale complessivo del salario accessorio 2012 del personale tecnico amministrativo così determinato risulta pari ad **€ 4.352.277,24**.

La spesa complessiva al lordo delle ritenute ente trova copertura nel bilancio di previsione 2012(**allegato 13**).

Dirigente Area organizzazione e personale
Gioia Grigolin

ELENCO ALLEGATI

Allegato 1: ipotesi di accordo 2012

Allegato 2: delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2012

Allegato 3: nota OOSS del 17 gennaio 2013, ns prot. 3966 del 21 gennaio 2013

Allegato 4: nota n. 8132 del 31 gennaio 2013

Allegato 5: Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Allegato 6: costruzione fondi 2012

Allegato 7: verbale n. 43 del 18 marzo 2004 del Collegio dei Revisori dei Conti;

Allegato 8: verbale n. 80 dell'8 febbraio 2008 del Collegio dei Revisori dei Conti

Allegato 9: verbale n. 108 del 14 settembre 2010 del Collegio dei Revisori dei Conti

Allegato 10: differenziale passaggi di categoria

Allegato 11: differenziale cessati

Allegato 12: economie RIA

Allegato 13: bilancio di previsione anno 2012