



**IPOTESI DI ACCORDO
SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI PADOVA**

ANNO 2016

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E
INTEGRAZIONE ALLA
RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		5 dicembre 2016
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore: Prof. Giancarlo Dalla Fontana Direttore Generale: dott.ssa Emanuela Ometto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, UIL RUA, Federazione CISL Università, CONFSAL Fed. SNALS Università – CISAPUNI, CSA della CISAL, RSU di Ateneo Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC CGIL, Federazione CISL Università, RSU di Ateneo
Soggetti destinatari		Personale delle categorie B,C,D ed EP dell'Ateneo a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi dirigenti e cel
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione tra i vari istituti contrattuali dei fondi per il trattamento accessorio 2016 del personale di categoria B, C, D ed EP: 1) fondo per compensi per lavoro straordinario; 2) fondo per la retribuzione di posizione e risultato categoria EP; 3) fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori con verbale n. 3 del 22 giugno 2016
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allega il citato verbale.

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. Il Piano 2016/2018 è stato predisposto dalla Direzione Generale, in collaborazione con il Servizio Controllo di Gestione dell'Area Finanza, Programmazione e Controllo, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 124 del 22.03.2016 ed è pubblicato sul sito d'Ateneo.
	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprensivo del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi dell'art. 1, c. 5, lett. a) della legge 190/2012 e dell'art. 10 del D.Lgs n. 33/2013. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprensivo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 38 del 25.01.2016 e pubblicato sul sito d'Ateneo.
	È stato assolto, ove possibile, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 (oggi trasfusi nel D. Lgs. 33/2013).
	La Relazione della Performance anno 2015, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. 150/2009, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 17 luglio 2016 e validata dall'OIV in data 14 settembre 2016.
	Eventuali osservazioni

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:*

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 45 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 comma 2 del C.C.N.L. del comparto Università del 16.10.2008, ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri per la ripartizione delle risorse dei fondi del trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP.

L'ipotesi di accordo per l'anno 2016 è stata siglata in data 5 dicembre 2016, a seguito dell'accertamento, con verbale n. 3 del 22 giugno 2016, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, del rispetto del limite massimo dei fondi del salario accessorio 2016, della corretta

applicazione delle riduzioni previste dalle norme vigenti e della compatibilità dell'ammontare complessivo con i vincoli di bilancio.

Entrando nello specifico dell'articolato, si evidenzia, sinteticamente, quanto segue:

- Progressioni economiche orizzontali (art. 4)

Le Parti hanno già destinato la somma di € 1.041.437,00 ai fini delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) con l'accordo n. 3 del 28 settembre 2016, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 5 del 27 settembre 2016. Per il dettaglio, si rinvia pertanto integralmente al citato verbale e alle relazioni trasmesse con nota prot. n. 275618 del 2 agosto 2016.

- Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (art. 5)

Ai sensi dell'art. 88 co. 2 lett c) C.C.N.L. 16.10.2008 ed a modifica dell'art. 58 del Contratto Integrativo 2002 e ss.mm., è stato previsto di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità:

- a) indennità di rischio;
- b) indennità di reperibilità;
- c) indennità di servizio notturno;
- d) indennità per gli autisti del rettorato;
- e) indennità per la mobilità parziale;
- f) indennità per i felucati;
- g) indennità per le portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office;
- h) indennità per le Segreterie Studenti;
- i) indennità per gli interventi CSIA;
- j) indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle.

Ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c) D. Lgs. 165/2001, le indennità vengono erogate nel rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano oneri, rischi o disagi. Le indennità per le quali sono previsti importi unitari giornalieri vengono erogate computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza. Gli importi si intendono riferiti al servizio prestato su cinque giorni settimanali; vengono riparametrati nel caso di orario articolato su sei giorni. Le indennità vengono erogate sino al raggiungimento del numero massimo di giorni stabilito annualmente dagli accordi sul salario accessorio, pari ai giorni lavorativi dell'anno di riferimento decurtati dalle ferie (219 per l'anno 2016).

Tutte le indennità vengono erogate nel limite del budget annualmente concordato per ciascun istituto. Nel caso in cui il budget concordato non dovesse risultare sufficiente a remunerare le attività effettivamente svolte dal personale, gli importi contrattualmente previsti dovranno essere oggetto di opportuno riproporzionamento.

Per quanto riguarda la Mobilità parziale le Parti hanno concordato di non destinare per l'anno 2016 alcuna somma per l'utilizzo di tale istituto, che troverà applicazione soltanto ove i costi non siano gravanti sul fondo del salario accessorio.

- Indennità Mensile Accessoria (art. 6)

L'Ateneo, ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f del C.C.N.L. del 16.10.2008, eroga al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno di riferimento, un'indennità mensile accessoria finalizzata a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi dalle strutture in cui risulta

funzionalmente articolato l'Ateneo, per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Università, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario.

L'indennità viene erogata al personale di categoria B, C e D, con i seguenti importi:

Categoria	Importo mensile (lordo dipendente)
B	54,00
C	58,00
D	61,00

L' indennità viene erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno e in proporzione alla situazione stipendiale, ad eccezione del personale in aspettativa per dottorato di ricerca, per cui l'indennità non viene riconosciuta. Le eventuali somme non spese per gli istituti previsti dagli articoli 5 (compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti e reperibilità) e 8 (indennità di responsabilità) del presente accordo confluiranno su tale istituto e, unitamente alle risorse eventualmente non spese per l'IMA secondo i criteri sopra esposti, verranno corrisposte in misura proporzionale alla quota già erogata a titolo di conguaglio.

- Lavoro straordinario (art. 7)

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.

I criteri generali per l'utilizzo del fondo sono quelli previsti dall'art. 47 del C.C.I.L., così come modificato nell'accordo n. 1/2006, a cui sono state aggiunte per l'anno 2016 le seguenti specificazioni:

- a) il numero di ore annue distribuibili viene calcolato sulla base del costo di un'ora di straordinario del personale di categoria D;
- b) il numero di ore straordinarie da attribuire alle singole strutture per l'anno 2016 avrà come base di computo le ore assegnate ed effettivamente consumate nell'anno 2015, al netto delle maggiorazioni effettuate per i casi di cessazione/lunghe assenze di personale non sostituito. Per le strutture nuove e quelle rimaste prive di assegnazione nel 2015, l'assegnazione avverrà computando il monte ore pro capite moltiplicato per il numero di unità di personale della struttura. Per l'Amministrazione centrale la struttura viene identificata con l'Area.

Al monte ore così determinato, verranno applicati i seguenti correttivi:

- una maggiorazione pari al 5% delle ore di lavoro che avrebbe prestato il personale non sostituito nel caso di cessazioni o lunghe assenze nel corso dell'anno 2015. Per lunga assenza si intende l'assenza del personale per un periodo superiore a 60 giorni; la maggiorazione si applica soltanto per il periodo di assenza ulteriore e limitatamente al periodo di mancata sostituzione. Si applicano i medesimi criteri nel caso di cessazione;

- una diminuzione pari al 5% per le strutture che abbiano percepito nell'anno 2015 introiti conto terzi fino al 20% del budget della struttura stessa;
 - una diminuzione pari al 10% per le strutture che abbiano percepito nell'anno 2015 introiti conto terzi dal 21% al 50% del budget della struttura stessa.
- c) il budget delle ore straordinarie assegnate alle strutture verrà comunicato al personale mediante apposita pubblicazione sul sito di Ateneo.
- d) l'assegnazione delle ore attribuite a ciascun dipendente è comunicata dal responsabile di struttura a tutto il personale della struttura stessa. Gli uffici dell'Amministrazione Centrale preposti al pagamento dovranno ricevere in copia tale comunicazione prima di avviare le procedure di erogazione delle spettanze. L'Amministrazione provvede d'ufficio a garantire in modo tempestivo l'informazione al personale della struttura interessata in caso di mancata comunicazione da parte del responsabile.
- e) possono essere remunerate soltanto le prestazioni di lavoro straordinario pari o superiori a 60 minuti.
- f) i risparmi di spesa accertati a consuntivo andranno a incrementare il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale dell'anno successivo. L'importo delle eventuali economie sarà oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali.

- Indennità di responsabilità - personale di categoria B, C e D (art. 8)

L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni sono remunerate tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta, dai compiti affidati e dalle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91 co. 1 C.C.N.L. del 16.10.2008.

Al personale di categoria D possono essere, inoltre, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche (art. 91, comma 3 del C.C.N.L. del 16/10/2008).

Fermo restando il limite minimo dell'indennità di responsabilità pari a 1.900 € annui, la valorizzazione di tutte le indennità di responsabilità tiene conto di quanto previsto dall'articolo 3.3 dell'accordo n. 1/2014.

Il 30% dell'importo delle indennità di responsabilità viene corrisposto solo a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, da effettuarsi con apposita scheda di valutazione.

- Retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP (art. 9)

La retribuzione di posizione e di risultato è regolamentata dagli artt. 75 e 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 pesatura delle posizioni organizzative viene effettuata 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, processi mentali, livello di controllo, 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.

La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di un incarico di responsabilità in termini di efficienza/produttività, verificati con apposita scheda di valutazione, per un importo compreso tra il 10% e il 30 % della retribuzione di posizione attribuita.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi:

Fondi	Importi (€)
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale*	3.204.946,00
Fondo lavoro straordinario	511.000,00
Fondo per la retribuzione di posizione e risultato EP	986.409,00
TOTALE	4.702.355,00
TOTALE con oneri a carico ente	6.240.025,00

* Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale

Istituti	Importi (€)
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	600.000,00
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità**	216.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	1.347.509,00
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	248.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	1.347.509,00

****Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità**

ISTITUTI	BUDGET (€)
Interventi CSIA	4.000,00
Felucati	8.000,00
Stabularisti e addetti alle stalle	2.000,00
Autisti del Rettorato	8.000,00
Servizio notturno	8.000,00
Mobilità parziale	-
Rischio	119.000,00
Segreterie Studenti	16.000,00
Reperibilità	39.000,00
Portinerie di strutture complesse	12.000,00
TOTALE	216.000

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:*

L'ipotesi di accordo 2016 si differenzia dall'accordo 2015 principalmente per due aspetti:

a) non è prevista l'erogazione dell'IPO, in quanto le relative risorse sono state utilizzate per finanziare le PEO;

b) è stato modificato il criterio di ripartizione delle ore di lavoro straordinario tra le strutture.

L'articolo 2 ha inoltre stabilito che tutti gli istituti relativi alle condizioni di lavoro disagiate, ovunque disciplinati dalla contrattazione integrativa, cessano alla data del 31 dicembre 2016, ad esclusione della mobilità parziale. Sono coinvolte le seguenti indennità: servizio notturno, autisti del Rettorato, felucati, portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office, Segreterie Studenti, interventi CSIA, stabularisti e gli addetti alle stalle.

Infine viene sancita l'abrogazione del protocollo d'intesa n. 1/2011 nella parte in cui prevede la proroga automatica degli incarichi all'anno successivo.

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:* il D. Lgs. n. 150/2009, al Titolo III, detta specifici principi in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance collettiva e individuale; tale decreto trova, comunque, un sistema graduale di applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa, stante l'attuale periodo di transizione tra la piena attuazione del decreto stesso e l'ultrattività degli istituti disciplinati dal C.C.N.L. del comparto Università, tuttora vigente non essendo ancora stato rinnovato il contratto nazionale; a ciò si aggiunga che la Circolare della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010 n. 7 ha chiarito che la disposizione dell'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001 che impone di "destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo" presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione attuabile solo con i successivi contratti collettivi.

Ciò premesso, va comunque specificato che in Ateneo è presente un sistema di misurazione e valutazione denominato Balanced Score Card (BSC). Nello specifico, tale sistema risulta a regime da tempo per il personale di categoria EP e con indennità di responsabilità, mentre è stato avviato per il resto del personale di categoria B-C-D a partire dalla delibera del C.d.A. n. 172 del 19.05.2014.

Grazie all'utilizzo di questo sistema è possibile, già allo stato attuale, collegare la valutazione dei risultati conseguiti con l'erogazione dell'accessorio per il personale di categoria EP e per il personale titolare di indennità di responsabilità: sia la retribuzione di risultato del personale di categoria EP sia il 30% dell'indennità di responsabilità, infatti, vengono erogate a seguito di valutazione positiva.

Ad ogni modo si ricorda che, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 150/2009, l'attribuzione di incarichi di responsabilità è considerata come uno degli strumenti per premiare il merito e le professionalità, così come le progressioni economiche. A tal riguardo si ritiene che la performance individuale del personale sia stata complessivamente valutata attraverso la selezione ai fini PEO, effettuata tenendo conto degli indicatori ponderati di cui all'art. 82 del C.C.N.L., con particolare riguardo all'arricchimento professionale, alla qualità delle prestazioni individuali e ai titoli culturali e professionali.

Per quanto riguarda la qualità delle prestazioni è stata presa in considerazione la valutazione del personale svolta attraverso il citato sistema BSC, con le seguenti fasce di merito e relativi punteggi:

FASCIA DI MERITO	CLASSE DI APPARTENENZA DELLA VALUTAZIONE	PUNTI CAT. B-C	PUNTI CAT. D-EP
6	valutazione T.A. < 240	0	0
5	240 <= Valutazione T.A. < 400	6	7
4	400 <= Valutazione T.A. < 500	10	12
3	500 <= Valutazione T.A. < 600	14	17
2	600 <= Valutazione T.A. < 700	18	22
1	700 <= Valutazione T.A. <= 800	20	25

A tali considerazioni si aggiunga che l'indennità mensile accessoria è finalizzata a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi dalle strutture in cui risulta funzionalmente articolato l'Ateneo, per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Università, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario. Tale indennità, inoltre, viene attribuita secondo una differenziazione basata sulla categoria di appartenenza.

In ragione di quanto esposto si ritiene che complessivamente quanto previsto dall'ipotesi di accordo per l'anno 2016 sia coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

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: si rinvia all'accordo n. 3/2016 e alle relazioni inviate con nota prot. 275618 del 2 agosto 2016, già oggetto di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 5 del 27 settembre 2016.

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: col Piano della Performance, adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, vengono definiti gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definiti gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi livelli di performance.

Ciò avviene nell'ambito di un generale percorso di autoriforma che interessa tutte le Strutture d'Ateneo, sulla base di quanto previsto dalla Legge 240/2010. Tale sforzo organizzativo, ancora in corso dati gli ulteriori aspetti ascrivibili all'adozione del bilancio unico, al costante adeguamento

alla normativa di settore e alla riorganizzazione in essere (cfr. relazione tecnico finanziaria ns. prot. 160907 del 23 maggio 2016), ha prodotto risultati di effettivo miglioramento sia in termini di qualità complessiva dei risultati dell'Ateneo, sia in termini di ampliamento dei servizi esistenti. L'Amministrazione intende così migliorare, in linea con lo sviluppo dell'Ente, la propria politica di incentivazione delle risorse umane, direttamente collegata all'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance previsto dal Piano Integrato della Performance 2016/2018 (p. 63 e ss.). Tale sistema si basa sul modello Balanced Score Card ed è teso ad una maggiore responsabilizzazione degli attori dell'Ateneo coinvolti nel ciclo della performance.

La metodologia BSC prevede, in sintesi, l'applicazione di quanto segue:

- 1) la pianificazione degli obiettivi a diversi livelli, a partire dalla visione e dalla strategia dell'Ateneo, secondo le quattro prospettive integrate: finanziaria, degli stakeholders, dei processi, dell'innovazione;
- 2) la definizione di una scheda nella quale sono specificati: obiettivi, indicatori, risultati attesi e comportamenti organizzativi;
- 3) uno sviluppo delle schede di tipo top down al fine di garantire la coerenza verticale e orizzontale degli obiettivi secondo una logica "a cascata";
- 4) una scheda articolata in 3 sezioni, a ciascuna delle quali è attribuito un diverso peso
 - Sezione 1: contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di ciascuna Area Dirigenziale/Struttura o Unità organizzativa di riferimento (secondo la logica "a cascata");
 - Sezione 2: obiettivi individuali (anch'essi ponderati all'interno della sezione, in relazione alla loro importanza);
 - Sezione 3: comportamenti organizzativi;
- 5) l'associazione ad ogni obiettivo, in fase di pianificazione, di un indicatore di performance di tipo qualitativo o quantitativo, di una prospettiva BSC di riferimento e l'indicazione di una ponderazione, in base all'importanza.

In particolare, l'approccio "a cascata" dei risultati individuali prevede che la sezione 1 della scheda del Direttore Generale sia legata al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo, mentre per i Dirigenti, i Capi Servizio, il personale di categoria EP e con indennità di responsabilità, ed il restante personale la sezione 1 è determinata dal raggiungimento dei risultati dei rispettivi responsabili. Tale approccio, applicato anche alle Strutture, prevede che ogni persona possa fornire il proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi del proprio responsabile/struttura e quindi dell'Ateneo nel suo complesso e possa beneficiare, in fase di valutazione, dei risultati della performance del responsabile o della struttura secondo un collegamento virtuoso.

Si ritiene che l'accordo annuale, attraverso la valutazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità e della retribuzione di risultato per il personale di categoria Ep e attraverso i meccanismi selettivi previsti per le progressioni economiche orizzontali, crei un collegamento tra incentivazione del personale e prestazioni, a loro volta correlate agli strumenti di programmazione gestionale.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto: si ritiene di aver esposto nei passi precedenti, in maniera adeguatamente chiara, quanto disciplinato dall'ipotesi di accordo e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

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

Per l'anno 2016 l'intero ammontare dei fondi è stato regolato nell'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	600.000,00
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	216.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	1.347.509,00
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	1.041.437,00
Compensi per lavoro straordinario	511.000,00
Ributazione di risultato e di posizione personale categoria EP	986.409,00
TOTALE	4.702.355,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono 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: € 0;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: € 4.702.355,00;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: € 0;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): € 4.702.355,00.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo complessivamente inteso (€ 3.091.214,00) sono utilizzate per le progressioni economiche orizzontali 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 sia della retribuzione di posizione minima del personale di categoria EP (€ 3.099,00 annue) che dell'indennità di responsabilità viene garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. Anche la somma destinata alle selezioni ai fini PEO rientra integralmente nelle risorse fisse.

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 posizione e di risultato del personale EP e alle indennità di responsabilità per il personale B, C e D.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): si attesta che, in linea con le previsioni contrattuali e normative, tenuto conto del blocco pluriennale delle progressioni di carriera, il passaggio alla posizione economica superiore è subordinata al superamento di apposite procedure selettive, sulla base del rispetto dei criteri di cui all'art. 82 C.C.N.L. e di quelli fissati dall'accordo di contrattazione decentrata n. 3/2016, già oggetto di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti. Per maggiori specificazioni, si rinvia alla relazioni trasmesse con nota prot. n. 275618 del 2 agosto 2016 e al relativo verbale dei Revisori.

Padova, 7/12/2016

Il Direttore Generale
Dott.ssa Emanuela Ometto

La Dirigente Dott.ssa Rosaria Falconetti	La Responsabile del procedimento amministrativo ai sensi dell'art.5 della L. 241/1990 e succ. mod. Dott.ssa Maria Saveria Mollura
---	--

Università degli studi di Padova

Collegio dei revisori dei conti

Verbale n.3 del 2016

Il giorno 22 del mese di giugno dell'anno 2016 i sottoscritti revisori dell'Università degli studi di Padova, avv.to Maria Rosaria Cozzuto Quadri, dr. Uberto Dall'Aglio e dr.ssa Clotilde Ocone, assenti giustificati il dr. Roberto Breda ed il dr. Ivano CateLAN, previo accordo fra di loro convenuto, si sono riuniti per eseguire una verifica sindacale.

L'ordine del giorno è costituito dai seguenti argomenti:

- 1) Verifica dei dati relativi al conto consuntivo del personale con particolare attenzione alle giustificazioni a fronte dei disallineamenti con le comunicazioni effettuate tramite sistema SICO.
- 2) Analisi delle variazioni al bilancio proposte.
- 3) Verifica di Cassa e del Fondo Economale.
- 4) Fondo Dirigenti anno 2014.
- 5) Fondo accessorio per il Personale Tecnico Amministrativo.
- 6) Delibere di convenzioni tra l'Università ed Enti e strutture esterne

.....

Chiusa

9 -

1
J

OMISSIS

Successivamente viene esaminata la costituzione del Fondo accessorio per il Personale Amministrativo e Tecnico, punto cinque all'ordine del giorno.

Con nota del 23 maggio 2016, n. prot. 160907, infatti, l'Ateneo ha trasmesso al Collegio la relazione sulla costruzione dei fondi del salario accessorio, di seguito per brevità indicati come Fondo PTA (art. 87 Ccnl 16 ottobre 2008 - Fondo progressioni e produttività

0-⁵  

del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo), Fondo EP (art. 90 del medesimo Ccnl - Fondo retribuzione di posizione e risultato del personale di categoria EP) e Fondo Straordinario (art. 86 del medesimo Ccnl - Fondo per il lavoro straordinario), unitamente alla relazione tecnico finanziaria, al fine di ottenere da parte del Collegio la certificazione prevista dall'art. 40-bis comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, limitatamente alla corretta costruzione e quantificazione dei fondi stessi, nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura dei trattamenti accessori.

Il corretto utilizzo delle risorse verrà invece certificato soltanto a seguito della stipula dell'ipotesi di accordo integrativo con le parti sindacali, che verrà trasmesso al Collegio unitamente alla relazione illustrativa e al modulo II della relazione tecnico finanziaria, redatte secondo gli schemi previsti dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

Preso atto della composizione dei fondi, dei singoli elementi formativi e delle decurtazioni di legge previste ed operate, approvata la relazione tecnico finanziaria, vengono accertati i seguenti limiti di spesa complessivi per l'anno 2016:

	Fondo PTA (art. 87 C.C.N.L.)	€ 3.204.946
	Fondo E.P. (art. 90 C.C.N.L.)	€ 986.409
	Fondo straordinario (art. 86 C.C.N.L.)	€ 511.000
	Totale al netto delle ritenute ente	€ 4.702.355
	Ritenute ente (32,7%)	€ 1.537.670
	Totale al lordo delle ritenute ente	€ 6.240.025

Il Collegio esprime parere favorevole all'incremento in misura fissa del fondo PTA dell'importo di € 600.000,00 lordo dipendente a titolo di riorganizzazione/attivazione nuovi servizi/incremento dotazione organica ai sensi dell'art. 87 comma 2 del C.C.N.L. vigente, per i motivi indicati nella relazione tecnico finanziaria alle pagine 6-7-8-9-12-13, da considerarsi qui integralmente riportati e condivisi.

Si prende altresì atto, senza nulla rilevare, che:

a) il fondo PTA è stato decurtato, nella parte fissa, della somma di € 139.774,00 già destinata al finanziamento delle Progressioni Economiche Orizzontali (cfr. accordo 3/2015 sul trattamento accessorio pta dell'anno 2015), le cui procedure non sono ancora state portate a compimento;

b) la costruzione del fondo PTA ricomprende anche le seguenti risorse relative a fondi di anni precedenti:

- € 76.995,00 quali risparmi del fondo straordinario anno 2014;
- € 139.774,00 come risorse "una tantum" che rientrano dal fondo anno 2015 poiché le procedure PEO non sono state portate a compimento entro l'anno e, alla luce dei pareri

del Dipartimento della Funzione pubblica (prot. 7259 del 5.02.2014), del MEF (prot. 17635 del 27.02.2014) e dell'ARAN (prot. 6400 del 15.04.2014) secondo cui le PEO non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene chiusa la procedura selettiva, le relative risorse vengono portate in aumento delle risorse per il solo anno 2016, tornando nella disponibilità della contrattazione integrativa.

La spesa complessiva dei tre fondi, al lordo delle ritenute ente, trova copertura nel bilancio di previsione 2016, previo riassetto complessivo della voce di costo A.30.10.10.20 "Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo".

OMISSIS

Padova, 22 giugno 2016.

Il Collegio dei revisori dei conti

Avv.to Maria Rosaria Cozzuto Quadri

Maria Rosaria Cozzuto Quadri

dott. Uberto Dall'Aglio

Uberto Dall'Aglio

dott.ssa Clotilde Ocone

Clotilde Ocone



Riviera Tito Livio, 6
35100 Padova
tel +39 049 8273192-93
fax +39 049 8273190
relazioni.sindacali@unipd.it
CF 80006480281
P.IVA 00742430283

**Collegio dei Revisori dei Conti
dell'Università degli Studi di
Padova**

Avv. Maria Rosaria Cozzuto Quadri
Dott. Uberto Dall'Aglio
Dott. Roberto Breda
Dott.ssa Clotilde Ocone
Dott. Ivano Oregio Catelan

LORO SEDI

Padova, 19/12/2016
Prot. n. 337923
Anno 2016 Tit 1 Cl. 10 All. 0

OGGETTO: relazione salario accessorio Pta anno 2016 – errata corrige

In riferimento alla nota del 7.12.2016, ns. prot. 393057, si fa presente che la seconda tabella inserita a pagina 7 della relazione illustrativa deve essere sostituita con la seguente:

Istituti	Importi (€)
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	1.041.437,00
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	600.000,00
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	216.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	1.347.509,00

La tabella inserita, infatti, conteneva un paio di refusi.

Scusandoci per l'inconveniente,

cordiali saluti

La Responsabile del servizio
Dott.ssa Maria Saveria Mollura

La Dirigente Dott.ssa Rosaria Falconetti	La Responsabile del procedimento amministrativo – ai sensi dell'art.5 della L. 241/1990 e succ. mod. Dott.ssa Maria Saveria Mollura
---	--