

DIREZIONE GENERALE
AREA AMMINISTRAZIONE E SVULIPPO RISORSE UMANE
SERVIZIO CARRIERE PTÀ E RELAZIONI SINDACALI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

**TRATTAMENTO ACCESSORIO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E
MODULO II DELLA RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

ANNO 2016

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data della Delibera		25/7/2017
Periodo temporale di vigenza		1/1/2016 – 31/12/2016
Soggetti destinatari		Personale dirigente di seconda fascia
Materie trattate dalla delibera del C.d.A. (descrizione sintetica)		Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
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. 1 del 24 gennaio 2017 (costituzione del fondo).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allega il 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

		<p>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.</p> <p>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.</p>
		<p>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).</p>
		<p>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.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Si fa presente che non è stato sottoscritto alcun contratto integrativo per il personale dirigente e per tale ragione viene regolata la distribuzione delle risorse con delibera del C.d.A.</p>		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato della Delibera del C.d.A.

In assenza dell'accordo annuale, con delibera del C.d.A. del 25/07/2017 viene disciplinato l'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2016.

La delibera stabilisce che:

- a) per l'anno 2016 il fondo di cui all'art. 22 del C.C.N.L. 2006/2009 dell'area VII della dirigenza del comparto Università, pari complessivamente ad € 674.918,00 esclusi oneri a carico ente, ha la seguente ripartizione delle risorse:
 - o retribuzione di posizione: € 390.664,63 esclusi oneri a carico ente;
 - o retribuzione di risultato: : € 284.253,37 esclusi oneri a carico ente.
- b) in analogia con quanto effettuato negli anni precedenti, viene portata in economia la somma di € 141.854,27 pari alla retribuzione accessoria (retribuzione di posizione + retribuzione minima di risultato) che sarebbe spettata ai tre dirigenti in aspettativa nell'anno 2016. Come già indicato nella relazione tecnica, il fondo 2016 non è stato sottoposto a decurtazione per riduzione del personale in quanto si è ritenuto corretto tenere in considerazione anche i dirigenti in aspettativa, posto che risultano comunque appartenenti al personale dirigenziale dell'ente; nel contempo, preservata l'entità del fondo, si ritiene che la somma indicata non

debba essere distribuita in favore degli altri dirigenti e per tale ragione viene portata in economia.

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, la delibera del 25 luglio 2017 tiene in considerazione sia la delibera del C.d.A. del 26 aprile 2010 che il Decreto del Direttore Amministrativo Rep. n. 3136 – Prot. n. 62302 del 3 novembre 2010. In particolare con tale decreto è stata confermata la retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti come da C.C.N.L. per ciascuna delle tre fasce. È stata inoltre differenziata la retribuzione di parte variabile associata a ciascuna fascia, costituita da un minimo garantito per fascia e da una quota discrezionale, per remunerare responsabilità o funzioni specifiche assegnate nel periodo di durata dell'incarico dirigenziale. La retribuzione di posizione è graduata come segue (importi in euro):

Fascia CCNL	Minimo fisso CCNL	Variabile garantito	Totale garantito	Quota discrezionale	Massimo erogabile
1	12.155,61	26.311,22	38.466,83	6.881,48	45.348,31
2	12.155,61	13.155,61	25.311,22	11.634,32	36.945,54
3	12.155,61	0,00	12.155,61	11.362,05	23.517,66

La valutazione delle posizioni organizzative dei Dirigenti nell'Ateneo si pone l'obiettivo di elaborare, mediante un metodo il più possibile oggettivo, una quantificazione ed una differenziazione della retribuzione accessoria del dirigente (retribuzione di posizione). Il modello di valutazione utilizzato prende in esame le tre aree dimensionali che caratterizzano la posizione dirigenziale: *l'area della dimensione quantitativa* della posizione espressa in termini di risorse finanziarie e umane gestite e di tipologie e gradi di relazioni interne/esterne; *l'area delle competenze* richieste dalla posizione sia in termini di conoscenze tecnico professionali che di competenze manageriali; *l'area della dimensione di responsabilità* della posizione intesa come contributo alla gestione dei fattori critici di successo evidenziati nel modello di servizio.

La graduazione delle posizioni organizzative è costruita per fasce ed utilizza 10 criteri del modello "Quick Job" della Next Consulting – Deloitte S.r.l.: 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

Per quanto riguarda invece la retribuzione di risultato, si fa presente che la sua erogazione avviene attraverso l'utilizzo della metodologia Balanced Scorecard (BSC) e i criteri fissati con la delibera del C.d.A. n. 115 del 16 marzo 2015.

Nello specifico, la metodologia BSC per la pianificazione degli obiettivi e per la misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti, in carico al Direttore Generale, prevede una valutazione delle prestazioni in cui:

- il 20% del risultato dirigenziale dipende dall'esito conseguito dal Direttore Generale, al fine di rafforzare il coinvolgimento e l'integrazione della squadra dirigenziale;
- il 60% è connesso agli obiettivi individuali del Dirigente;
- il 20% del risultato dipende dai comportamenti organizzativi del dirigente stesso.

La delibera n. 115/2015, inoltre, ha articolato il risultato della valutazione (espresso in millesimi) in 5 fasce di merito secondo la seguente tabella:

Fascia di merito	Valutazione BSC	Retribuzione di risultato
5	0 - 300	20% della retribuzione di posizione
4	301 - 500	Da 20% a 30% della retribuzione di posizione
3	501 - 700	Da 30% a 48% della retribuzione di posizione
2	701 - 900	Da 48% a 57% della retribuzione di posizione
1	901 -1000	Da 57% a 60% della retribuzione di posizione

La delibera, inoltre, ha previsto che, nel caso di incarichi su più Aree dirigenziali, il punteggio BSC del dirigente ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, sia dato dalla media dei punteggi BSC delle Aree di cui è stato responsabile nell'anno di riferimento, proporzionato sul periodo degli incarichi stessi. Ha infine previsto che il Direttore Generale individui per ogni anno, fra il personale Dirigente collocato nelle fasce di merito n. 1 e n. 2, una quota di Dirigenti, comunque non superiore ad un 30%, a cui assegnare fino al massimo di un ulteriore 20% della retribuzione di posizione come retribuzione di risultato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.

Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, ove non dovessero essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento, saranno destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo ai sensi dell'art. 25, co. 2, del C.C.N.L. vigente.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo.

Sezione I – Destinazioni non regolate specificamente dalla Delibera del C.d.A. sottoposta a certificazione

Non previste.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dalla Delibera del C.d.A.

La delibera regola la distribuzione della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente di seconda fascia.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale destinazioni non regolate esplicitamente dalla delibera € 0;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dalla delibera: € 674.918,00;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: € 0;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c): € 674.918,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente alla specifica ipotesi (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 "parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria").

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 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 viene garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: come si evince dalla relazione illustrativa, viene rispettato il principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): sezione non pertinente al caso specifico.

La Dirigente 
Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti

Dirigente: dott.ssa Maria Rosaria Falconetti

Responsabile del procedimento amministrativo: dott.ssa Maria Saveria Mollura tel. 049.8273181 - fax +39 0498273190
email mariasaveria.mollura@unipd.it

Riferimento da contattare: tel. 049.8273833 - email relazioni.sindacali@unipd.it

Università degli studi di Padova
* * *

Collegio dei revisori dei conti

Verbale n.1 del 2017

Il giorno 24 del mese di gennaio dell'anno 2017 i sottoscritti revisori dell'Università degli studi di Padova, avv.to Maria Rosaria Cozzuto Quadri, dr. Uberto Dall'Aglio, dr. Roberto Breda, dr.ssa Clotilde Ocone e dr. Ivano Oregio 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) Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione Dirigenti di II^a fascia.

.....

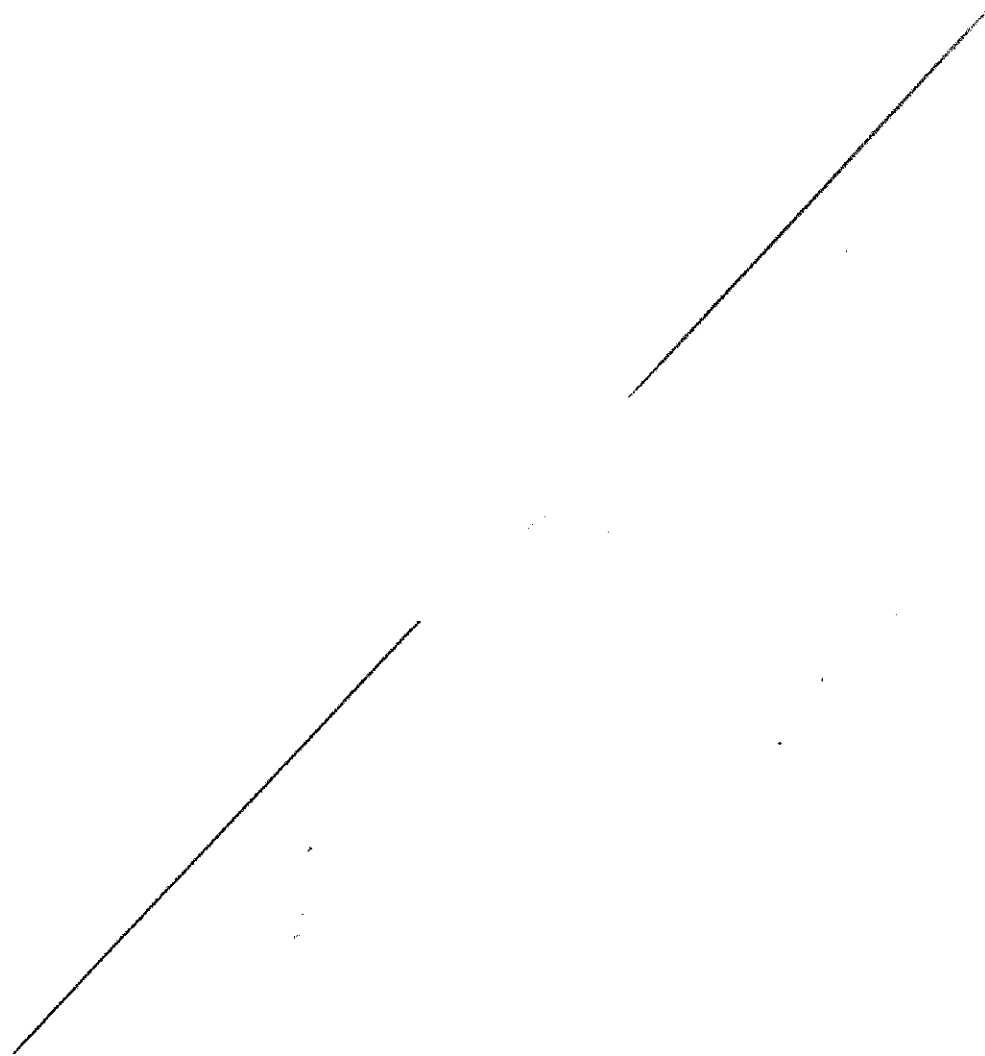
.....

.....

Il collegio, terminata la verifica dei documenti trasmessi con nota del 16 dicembre 2016, accertata la regolarità nella costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale Dirigente di seconda fascia per l'Anno 2016, esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 40/bis, del D.Lgs 165/2001.

L'analisi ha riguardato, oltre alla composizione della tabella riepilogativa ed il raffronto con i dati dell'anno 2015, la Relazione Tecnico Finanziaria in cui viene dettagliatamente descritto tutto il percorso seguito per la determinazione delle singole poste che costituiscono il Fondo stesso.

[Handwritten signatures and initials]



DATE: 10/10/2020

[Handwritten signature]

Padova, 24 gennaio 2017.

Il Collegio dei revisori dei conti

Avv.to Maria Rosaria Cozzuto Quadri Maria Rosaria Cozzuto Quadri

dott. Uberto Dall'Aglio Uberto Dall'Aglio

dott. Roberto Breda Roberto Breda

dott.ssa Clotilde Ocone Clotilde Ocone

dott. Ivano Oregio Catelan Ivano Oregio Catelan

