

**AMMINISTRAZIONE CENTRALE**  
AREA RISORSE UMANE  
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA**

**CONTRATTO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO  
2019-2021**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	31 luglio 2020	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il contratto concerne il periodo compreso tra il 2019 e il 2021, con effetti decorrenti dal 1° gennaio 2020, salvo per le parti ove è previsto diversamente. Conserva comunque la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto.	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):                      Delegato del Rettore: Prof. Giancarlo Dalla Fontana (Presidente)                      Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari (Presidente)                      Prorettore all'Organizzazione e processi gestionali: Prof. Antonio Parbonetti                      Dirigente ARU: Dott.ssa Anna Maria Cremonese</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU di Ateneo, FLC CGIL, Federazione UIL SCUOLA RUA, CISL SCUOLA, SNALS CONFESAL, FGU GILDA UNAMS.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU di Ateneo, FLC CGIL, CISL SCUOLA, SNALS CONFESAL, FGU GILDA UNAMS.</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Fondi del trattamento accessorio, regole di ripartizione delle risorse tra i vari istituti contrattuali, disciplina dei singoli istituti contrattuali (PEO, IMA, indennità di responsabilità per il personale di categoria BCD, retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP, indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate o pericolose o dannose per la salute, premi correlati alla performance organizzativa e individuale, lavoro straordinario)	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori conti della costruzione dei fondi anno 2019 (verbale n. 2 del 18 giugno 2019) e sul loro utilizzo (verbale n. 1 del 31 gennaio 2020).
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei revisori dei conti della costruzione dei fondi anno 2020 (verbale n. 3 del 20 aprile 2020).
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che</b>	Si allegano i verbali sopra indicati.
		Il Piano Integrato delle Performance 2020-2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 28 gennaio 2020 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo.

<b>in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2020 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo.
	Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009 (oggi D. Lgs. 33/2013). I dati sono accessibili al seguente link: <a href="http://www.unipd.it/trasparenza">http://www.unipd.it/trasparenza</a> .
	La Relazione della Performance anno 2019, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. 150/2009, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 21 luglio 2020 ed è in corso di validazione da parte dell'OIV.
<b>Eventuali osservazioni</b>	

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

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

In data 31 luglio la Parte Pubblica e la Parte Sindacale hanno stipulato il contratto integrativo del personale tecnico amministrativo per il triennio 2019-2021. Il contratto, in particolare, determina i Fondi del trattamento accessorio e disciplina le regole di ripartizione delle risorse, nonché i singoli istituti contrattuali (PEO, IMA, indennità di responsabilità, retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP, indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate o pericolose o dannose per la salute, premi correlati alla performance organizzativa e individuale, lavoro straordinario).

Più precisamente, in riferimento al personale BCD:

**- Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (articolo 6) e maggiorazione dei premi individuali (articolo 7).**

Il Sistema di incentivazione del personale è correlato alla valutazione delle prestazioni, in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance, elaborato dall'Ateneo ai sensi di legge. Le somme previste per i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono finalizzate alla remunerazione della prestazione dei singoli dipendenti mediante valutazione dell'apporto qualitativo e quantitativo della loro partecipazione alle attività di struttura di appartenenza, con le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il fondo viene ripartito fra le strutture dell'Ateneo. La distribuzione alle strutture in base alle loro dimensioni avviene in funzione del personale FTE a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la struttura (escluso personale di categoria EP), tenuto conto del periodo di assegnazione secondo quanto consentito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. I compensi individuali saranno determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione e pesati in funzione della situazione stipendiale e del periodo di assegnazione alla struttura. In caso di part time gli incentivi vengono proporzionalmente ridotti in relazione alla percentuale di attività prevista. Non ottiene l'incentivo il dipendente che ottenga una valutazione annuale inferiore a 25/50 o equivalente in caso di uso di una scala valutativa diversa ed è escluso dall'incentivazione il personale che già percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente.

Ai sensi dell'art. 64, comma 3, del CCNL del 19.4.2018, la quota prevalente delle risorse variabili deve essere destinata a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse al finanziamento della performance organizzativa. Le eventuali differenze di spesa relative

ai diversi istituti del fondo BCD saranno conguagliate sui compensi diretti ad incentivare la performance individuale/organizzativa, salvo specifiche limitate eccezioni previste dal contratto. A tal riguardo le Parti, nelle dichiarazioni congiunte al contratto, hanno concordato che *“Al fine di creare una maggiore uniformità con quanto previsto dall’articolo 64, comma 3, del CCNL 19.4.2018, l’Amministrazione intende modificare l’attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, prevedendo che la Performance organizzativa abbia un peso pari al 30% della scheda di valutazione. La modifica avrà effetto a partire dall’erogazione degli incentivi relativi alla valutazione della performance dell’anno 2020”*.

Nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 20 del CCNL in materia di differenziazione dei premi, il contratto ha stabilito all’articolo 7 di prevedere una maggiorazione dei premi per il 5% del personale che per ogni categoria abbia ottenuto la valutazione più alta rispetto alla media della struttura.

#### **- Indennità Mensile Accessoria - IMA (articolo 8)**

L’Ateneo, ai sensi dell’art. 41 comma 4, del CCNL 21.1.2005 e dell’art. 64, comma 5, del CCNL 19.4.2018, eroga al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell’anno di riferimento, un’indennità mensile accessoria finalizzata anche 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. L’indennità viene erogata mensilmente al personale di categoria BCD neoassunto ed al personale di categoria BCD che abbia conseguito nella valutazione dell’anno precedente, o nell’ultima valutazione disponibile, un punteggio non inferiore a 20/50 (o equivalente in caso di utilizzo di una diversa scala di valutazione), con i seguenti importi:

<b>Categoria</b>	<b>Importo mensile (lordo dipendente)</b>
B	11,00
C	12,00
D	13,00

Il contratto ha previsto, ai fini perequativi, una serie di esclusioni dalla percezione dell’indennità.

#### **- Indennità correlate all’effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità (articoli da 9 a 17)**

Le Parti hanno convenuto di corrispondere le seguenti indennità correlate all’effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità:

- a) indennità di rischio (articolo 10);
- b) indennità di reperibilità (articolo 11);
- c) indennità di servizio notturno (articolo 12);
- d) indennità per gli autisti del Rettorato (articolo 13);
- e) indennità per i felucati (articolo 14);
- f) indennità per gli interventi informatici su sistemi di rilevanza critica dell’Ateneo (articolo 15);
- g) indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle (articolo 16).

La disciplina delle indennità sopra indicate si basa sui seguenti principi generali:

- a) erogazione nel rispetto del principio dell’effettivo svolgimento delle attività che comportano disagi, pericoli o danno e per la salute, ai sensi dell’art. 45, comma 3, lett. c) D.Lgs. 165/2001;
- b) previsione di appositi codici giustificativi per la rendicontazione delle attività svolte per alcune indennità a partire dal 1° gennaio 2021;
- c) erogazione sulla base delle giornate di effettiva presenza per le indennità per le quali sono previsti importi unitari giornalieri. Gli importi si intendono riferiti al servizio prestato su cinque giorni settimanali; dovranno pertanto essere 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;
- d) rispetto 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;
  - e) fissazione di un importo annuo massimo percepibile, anche in caso di cumulo di indennità, in € 3.000,00 lordo dipendente;
  - f) dimezzamento del valore delle indennità per il personale assegnatario di un incarico di responsabilità con valorizzazione annua superiore ad € 4.000,00 nel caso di attività svolta durante il periodo di assegnazione;
  - g) applicazione anche per tali indennità dell'esclusione indicata all'art. 8, comma 5, lett. a) e comma 6;
  - h) fissazione di divieti di cumulo tra alcune tipologie di indennità ed il lavoro straordinario.

Soltanto per l'anno 2020 è stata prevista l'erogazione di una speciale indennità di disagio legata alla gestione dell'emergenza COVID19 (articolo 17). Essa verrà erogata in favore del personale che durante la fase emergenziale ha garantito, con sovraccarico di lavoro e in obiettive situazioni di disagio, il supporto informatico e infrastrutturale alla didattica on line, la gestione delle risorse umane nel passaggio dall'attività in presenza al lavoro agile e il supporto agli organi di Ateneo.

#### **- Indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16.10.2008 (articolo 18)**

L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali e alle proprie esigenze organizzative, individua le posizioni organizzative e le 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 delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91, comma 2, CCNL del 16.10.2008. L'indennità viene erogata con cadenza mensile per 12 mensilità, salvo conguaglio. La valutazione delle prestazioni viene effettuata secondo le previsioni e le disponibilità economiche previste dal precedente articolo 6. Al personale della categoria D possono essere inoltre conferiti specifici, qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche ai sensi dell'art. 91, comma 3, del CCNL del 16.10.2008. Soltanto in tali casi, a differenza degli incarichi conferiti ai sensi del comma precedente, un terzo dell'importo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente, così come previsto all'art. 91, comma 4, del CCNL del 16.10.2008. In questo caso il 70% dell'indennità viene erogato con cadenza mensile. Il personale a cui viene attribuito tale tipologia di incarico è escluso dalla percezione dell'incentivo legato alla performance organizzativa e individuale. I valori delle indennità di responsabilità, graduati in tre fasce retributive, sono pubblicati nel sito di Ateneo, nella specifica sezione contenuta in "Amministrazione Trasparente".

#### **- Compensi per lavoro straordinario (articolo 19)**

Il compenso erogato per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 86 del CCNL del 16.10.2008. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale trova applicazione l'art. 56 del CCNL del 19.4.2018. Nel contratto le Parti si danno atto che il CCNL Istruzione e Ricerca, all'articolo 42, comma 3, non prevede più tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per la ripartizione tra le strutture delle risorse di cui all'articolo 86 del CCNL del 16.10.2008. È stato previsto che il personale assegnatario di incarichi di responsabilità non possa superare il limite massimo di 150 ore annue di lavoro straordinario. Il limite scende in base alla valorizzazione dell'incarico annuale, secondo la progressione indicata al comma 3 dell'articolo 19 del Contratto Integrativo.

In riferimento al personale di categoria EP, il contratto ha disciplinato:

#### **- Retribuzione di posizione e di risultato (articolo 20)**

Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP si applicano i criteri generali previsti dagli articoli 75 e 76 del CCNL del 16.10.2008. Esse assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per 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 posizione, il cui importo minimo è pari ad € 3.099,00, è erogata con cadenza mensile per 13 mensilità. I valori delle retribuzioni di posizione, graduate in tre fasce retributive, sono pubblicati nel sito di Ateneo, nella specifica sezione contenuta in "Amministrazione Trasparente".

La retribuzione di risultato è invece finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di incarico 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. La determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati vengono determinati in base ai seguenti criteri:

Valutazione	Retribuzione di risultato
< 25/50	0
= 25/50	10%
> 25/50	proporzionata al punteggio della scheda di valutazione, fino al limite del 30% e in base alle risorse disponibili

Come per il personale BCD, anche per il personale di categoria EP è stata prevista la maggiorazione dei premi individuali così come stabilito dall'articolo 20 del CCNL 19.04.2018 in materia di differenziazione dei premi. A tal fine le Parti hanno stabilito l'attribuzione al 5% del personale di categoria EP che ha riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura di una maggiorazione tale da consentire di raggiungere il 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria EP.

In riferimento sia al personale BCD che al personale EP, il contratto ha inoltre disciplinato:

- **Procedure per Progressioni Economiche Orizzontali (articolo 21) e criteri PEO (articolo 22)**

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche da destinare al personale che ha maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, con decorrenza fissa dal primo gennaio dell'anno in cui viene conclusa la procedura. L'attivazione delle relative procedure avverrà mediante apposito avviso di selezione emanato con decreto del Direttore Generale, nei limiti delle risorse all'uopo destinate negli accordi annuali. Alle procedure selettive può partecipare il personale a tempo indeterminato, in servizio alla data di emissione dell'avviso di selezione, che abbia maturato alla data del 31 dicembre 2019 (PEO 2020), del 31 dicembre 2020 (PEO 2021) e a seguire, almeno due anni di servizio effettivo prestato nell'attuale posizione economica.

La procedura selettiva viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, in relazione al diverso livello di professionalità espresso nelle quattro categorie:

- Formazione:** viene valutata la formazione conseguita nel periodo di permanenza nella posizione economica e comunque a far data dall' 1.1.2016. Vengono valutati esclusivamente i corsi organizzati da o in collaborazione con l'Area Risorse Umane, per i quali viene alimentato il database centrale dedicato alla formazione;
- Qualità delle prestazioni individuali:** viene presa in considerazione la media della valutazione del biennio precedente, rapportata in base alla variazione dalla media della valutazione ottenuta dal personale appartenente alla medesima struttura nello stesso periodo;
- Anzianità di servizio:** viene valutata l'anzianità di servizio maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Rispetto a quanto previsto dall'articolo 82 del CCNL 2008, le Parti hanno stabilito di ricomprendere gli indicatori "titoli culturali e professionali" e "arricchimento professionale" negli indicatori della formazione e dell'anzianità di servizio, essendo questi ultimi pluridimensionali e quindi in grado di fornire una misurazione anche di questi aspetti.

Il contratto termina con alcune dichiarazioni congiunte delle Parti sui seguenti temi: Fondo Comune, Progressioni Economiche Orizzontali, Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, Welfare Integrativo e Buoni Pasto.

*b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi.*

Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D dell'anno 2019 risulta avere la seguente ripartizione:

Istituti FONDO BCD (ART. 64 CCNL)	Importi lordo dipendente (€)
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	0
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa	879.130,38
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	990.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,62
Indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità	160.000,00
<b>Totale</b>	<b>2.413.958,00</b>

Si fa presente che per l'anno 2019 le risorse sono state erogate applicando la disciplina stabilita nel precedente contratto integrativo con le ss.mm.ii., come risulta dall'atto unilaterale approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 337 del 17 dicembre 2019 e certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n.1 del 31 gennaio 2020. La destinazione delle risorse risulta essere la medesima dell'atto unilaterale già esaminato dal Collegio dei Revisori, con l'unica differenza di uno spostamento di € 110.000 dalle indennità di responsabilità alla performance in quanto la somma non risulta essere stata spesa. Tale effetto, peraltro, si sarebbe verificato ugualmente in virtù della clausola contrattuale che stabilisce che gli eventuali avanzi di spesa dei vari istituti contrattuali confluiscono ad integrare il finanziamento della performance, per cui il contratto non ha apportato modifiche sostanziali a quanto oggetto della delibera e della certificazione dell'organo di controllo.

Il Fondo risorse decentrate per le categorie BCD per l'anno 2020 viene ripartito secondo la distribuzione riportata nella seguente tabella:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)	Tipologia di risorse
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	910.000,00	Risorse fisse
Premi correlati alla performance	493.722,38	Risorse variabili + Risorse fisse (153.767,38)
• Individuale	345.605,67	
• Organizzativa (30%)	148.116,71	
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.100.000,00	Risorse fisse: € 990.000,00 Risorse variabili: € 110.000,00 (per finanziare le indennità non relative a posizioni organizzative)
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,62	Risorse fisse
Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità	160.000,00	Risorse variabili
<b>Totale</b>	<b>3.048.550,00</b>	

Per la remunerazione delle obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità, sono stati attribuiti i seguenti budget:

<b>Ripartizione delle risorse per le indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità</b>	<b>BUDGET lordo dipendente (€)</b>
Interventi ASIT	6.000,00
Felucati	8.500,00
Stabularisti e addetti alle stalle	2.500,00
Autisti del Rettorato	7.000,00
Servizio notturno	7.000,00
Rischio	90.000,00
Reperibilità	39.000,00
<b>Totale</b>	<b>160.000,00</b>

Soltanto per l'anno 2020 è stata prevista una indennità in favore del personale che durante la fase emergenziale legata all'epidemia COVID19 abbia garantito, con sovraccarico di lavoro e in obiettive situazioni di disagio, il supporto informatico e infrastrutturale alla didattica on line, la gestione delle risorse umane nel passaggio dall'attività in presenza al lavoro agile e il supporto agli organi di Ateneo. Tale indennità viene finanziata con le risorse non spese per l'anno 2020 per le altre indennità di disagio, rischio, reperibilità, per una spesa complessiva massima di € 30.000,00.

Le Parti hanno concordato di ripartire il Fondo del personale di categoria EP secondo la seguente distribuzione:

<b>Istituti</b>	<b>Importi lordo dipendente (€)</b>
Retribuzione di posizione e di risultato	1.332.812,00
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	100.000,00
<b>Totale</b>	<b>1.432.812,00</b>

Al lavoro straordinario sono destinate le somme del relativo fondo (€ 511.000,00).

Per quanto riguarda l'anno 2021 è stata effettuata una prima distribuzione previsionale (articolo 5 del contratto integrativo), che potrà essere verificata soltanto a seguito della costruzione dei fondi e della loro relativa certificazione nel 2021. In particolare, a partire da tale anno, le Parti, ai sensi dell'art. 86, comma 4, del CCNL 16.10.2008 e dell'art. 63, comma 2, lett. b) del CCNL 19.4.2018, hanno concordato la riduzione stabile delle risorse destinate al Fondo del lavoro straordinario, dovuta al progressivo potenziamento del lavoro agile, da cui consegue un necessario intervento di razionalizzazione dell'utilizzo del fondo. Di conseguenza il Fondo BCD verrà incrementato in misura stabile della somma di € 61.000,00 mentre il Fondo del lavoro straordinario ammonterà, anche per gli anni successivi al 2021, ad € 450.000,00.

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

Il contratto 2019-2021 ha natura sia normativa che economica, pertanto non trovano più applicazione i contratti integrativi precedenti, salvo per le parti relative a materie non disciplinate dal presente contratto se compatibili con le norme di legge e la contrattazione nazionale (ad esempio, continua ad essere applicato l'accordo sul welfare stipulato a dicembre 2018).

*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*

Sono interamente rispettate le previsioni di legge e del contratto nazionale in materia di meritocrazia e premialità.

In particolare si osserva che:

- vengono erogate ingenti risorse per il finanziamento della performance organizzativa e individuale del personale di categoria BCD, per come disciplinata dal SMVP vigente in Ateneo;
- la contrattazione destina ai trattamenti economici finalizzati alla performance organizzativa e alla performance individuale la parte prevalente delle risorse variabili e specificamente almeno il 30% di tali risorse ai premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 3): in particolare, per l'anno 2020, si fa presente che le risorse variabili ammontano ad € 609.955,00 e di queste € 339.955,00 sono state destinate alla performance, cioè una quota superiore al 50%; inoltre per gli anni 2019 e 2020 per tale voce vengono destinate anche parte delle risorse fisse; il 30% delle risorse destinate alla performance viene imputata alla performance organizzativa;
- il personale accede all'incentivo soltanto ove raggiunga una valutazione annuale pari a 25/50;
- nel rispetto dell'art. 20 del CCNL sulla differenziazione dei premi, è stata prevista apposita clausola che premia il 5% del personale che ha raggiunto i risultati migliori, attribuendo a questa parte di personale una maggiorazione economica tale da consentire di raggiungere il 30% in più del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria B-C-D.
- anche per il personale di categoria EP è stata prevista apposita clausola di differenziazione della retribuzione di risultato, con le medesime percentuali stabilite per il restante personale (5% del personale e maggiorazione tale da raggiungere il 30% in più rispetto alla media della retribuzione di risultato);
- la retribuzione di risultato del personale di categoria è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di incarico 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;
- anche l'erogazione dell'IMA è stata collegata agli esiti della valutazione annuale;
- tra i criteri presi in considerazione per ottenere la progressione economica orizzontale vi è anche la valutazione della performance del biennio precedente.

*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.*

Le Progressioni Economiche Orizzontali sono attribuite soltanto dopo l'espletamento di apposita procedura selettiva. Le risorse messe a disposizione per le PEO sono state calcolate tenendo in considerazione il costo necessario per coprire il 50% del personale avente diritto per l'anno 2020 e il 25% per l'anno 2021 (cioè il 50% del restante 50%), nel rispetto di quanto indicato dal MEF-RGS nelle circolari del conto annuale.

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

Il Piano Integrato delle Performance, predisposto ai sensi all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, è il documento programmatico di durata triennale con il quale l'Ateneo definisce gli obiettivi, gli indicatori e i target sui cui si basano la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa ed individuale. Ciò sta avvenendo 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, cominciato nel biennio 2016/2017 e in fase di completamento con l'anno 2020, ha l'intento di produrre 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 e rafforzare la struttura organizzativa mediante una maggiore valorizzazione, in termini quantitativi e qualitativi, delle posizioni organizzative. Il contratto integrativo, nel mantenere un'adeguata destinazione di risorse al finanziamento delle indennità di responsabilità B, C, D e alla performance sia individuale che organizzativa e nello sviluppare un importante piano pluriennale di progressioni economiche orizzontali capace di valorizzare il più possibile il personale, risulta essere del tutto coerente con la programmazione gestionale e gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere.

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

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

Padova, 4 settembre 2020

La Dirigente dell'Area Risorse Umane  
dott.ssa Anna Maria Cremonese  
*firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005*



CREMONESE ANNA  
MARIA  
04.09.2020 08:05:42  
UTC



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

Verbale n. 2 del 18 giugno 2019

---

VERBALE N. 2/2019

In data 18/06/2019 alle ore 11:00, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze - via XX settembre n. 97, si è riunito, previa regolare convocazione, il Collegio dei revisori dei conti, nelle persone di

Francesco D'Amaro	Presidente	Presente
Mario Picardi	Componente effettivo	Presente
Stefano Mangogna	Componente effettivo	Presente
Massimo Caramante	Componente supplente	Presente
Giustino lo Conte	Componente supplente	Presente

per procedere allo svolgimento delle attività come da ordine del giorno.

## OMISSIS

### CERTIFICAZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO

Il collegio ha proceduto al riscontro della corretta determinazione dei fondi della contrattazione integrativa d'Ateneo per il personale tecnico-amministrativo per l'anno 2019 ai sensi dell'art. 40 del dlgs 165/2001 per l'anno 2019.

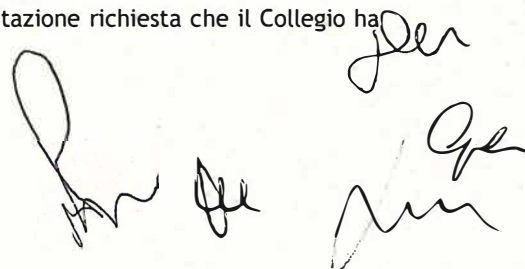
La documentazione relativa alla costituzione del fondo per il 2019 è stata trasmessa al collegio sindacale con nota n. 209363 del 30 maggio 2019 dal Dirigente dell'Area Risorse Umane - Dott.ssa Annamaria Cremonese, ai fini del controllo della compatibilità dei costi del predetto fondo con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge. L'Amministrazione ha trasmesso al riguardo la relazione tecnico-finanziaria di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Nell'esame delle modalità di costituzione del fondo e della relazione tecnico finanziaria il Collegio prende atto che non è stata redatta la relazione illustrativa, in quanto non pertinente nella fase di costituzione dei fondi, mentre dovrà essere predisposta unitamente alla relazione tecnico finanziaria in sede di sottoscrizione dell'accordo che disciplinerà l'utilizzo di tali fondi, in coerenza con le previsioni del CCNL "Istruzione e ricerca" 2016-2018 del 19 aprile 2018.

Il Collegio nel corso del riscontro della documentazione trasmessa ha chiesto all'Amministrazione i seguenti ulteriori elementi:

- la documentazione relativa alla costituzione del fondo per l'anno 2004 e le relative relazioni e certificazioni, al fine di riscontrare puntualmente l'applicazione della decurtazione prevista dalla L 266/2005;
- chiarimenti in ordine al limite del fondo per l'area B-C- D ai fini del riscontro della decurtazione prevista dall'art. 23, c. 2 del Dlgs 75/2017, che ammonta a 3,2 milioni di euro e nel quadro di sintesi risulta indicato l'importo pari a euro 2,9 milioni di euro.

L'Amministrazione ha inviato tempestivamente via email la documentazione richiesta che il Collegio ha riscontrato positivamente.



Dalla lettura della documentazione si rileva quanto segue:

1. in coerenza con quanto previsto dagli artt. 63 e 65 del CCNL vengono costituiti i fondi "Risorse Decentrate per le cat. B, C, D" e "Retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP". Tali fondi sono costituiti da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, pari rispettivamente a euro 9.804.048 e 1.206.738, come risulta dalla lettura congiunta della certificazione del Collegio dei Revisori e dalle relazioni tecnico-finanziarie acquisite nell'area trasparente dell'Università degli Studi di Padova;
2. sono state apportati gli incrementi alle risorse stabili e alle risorse variabili in coerenza con le previsioni del CCNL;
3. sono state applicate le decurtazioni previste per legge/CCNL (L 266/2005, art 88, comma 4 CCNL 06-09, L 147/2013, Dlgs 75/2017).

Ciò premesso, il collegio verificato che:

- la relazione tecnico finanziaria è stata predisposta in ossequio alle istruzioni emanate con circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del ministero dell'economia e delle finanze - dipartimento della ragioneria generale dello stato;
- i fondi per le aree B-C-D e EP sono stati costituiti in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori,
- l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

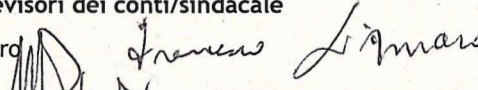

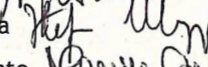
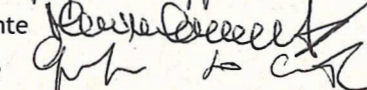
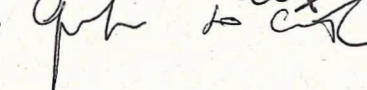
esprime parere favorevole in ordine alla corretta costituzione dei suddetti fondi.

OMISSIS

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 16.00, previa stesura del presente verbale, che viene successivamente inserito nell'apposito registro. Il Dott. Picardi e il Dott. Caramante hanno terminato le attività alle ore 15.00.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Collegio dei Revisori dei conti/sindacale**

Francesco d'Amaro		(Presidente)
Mario Picardi		(Componente)
Stefano Mangogna		(Componente)
Massimo Caramante		(Supplente)
Giustino lo Conte		(Supplente)

**VERBALE N. 1/2020**

In data 31/01/2020, alle ore 15:00, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sito in Roma, via XX Settembre n. 97, si è riunito, previa regolare convocazione, il Collegio dei revisori dei conti, nelle persone di

Francesco D'Amaro	Presidente	Presente
Mario Picardi	Componente effettivo	Presente
Stefano Mangogna	Componente effettivo	Presente
Massimo Caramante	Componente supplente	Presente
Giustino Lo Conte	Componente supplente	Presente

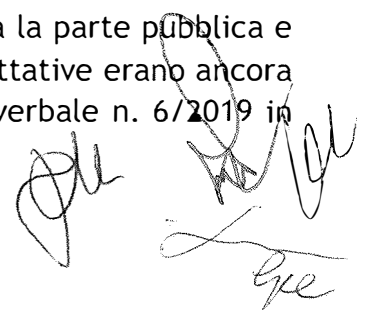
Il Collegio procede allo svolgimento delle attività come da ordine del giorno.

**ESAME ATTO UNILATERALE RELATIVO AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITA' PER L'ANNO 2019**

Il Collegio ha proceduto all'esame dell'atto unilaterale adottate dall'Ateneo ex art. 40, c. 3 ter del Dlgs 165/2001 per l'anno 2019 ai fini della disciplina del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo per l'anno 2019.

L'atto unilaterale in argomento è stato trasmesso al Collegio dei Revisori dei conti con nota n. 495518 del 24 dicembre 2019, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

L'atto unilaterale è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 337 del 17/12/2019 e ha ad oggetto di disciplinare i criteri di utilizzo delle risorse della contrattazione integrativa decentrata per l'esercizio 2019. Dalla disamina della Delibera 337 citata emerge che a seguito di un lungo periodo di trattativa tra la parte pubblica e le parti sindacali è stata constatata a fine dicembre 2019 che le trattative erano ancora in corso e alla luce dei principi richiamati dal Collegio nel proprio verbale n. 6/2019 in



materia di determinazione e utilizzo dei fondi in argomento, l'Università ha provveduto alla predisposizione dell'atto unilaterale in esame. L'atto risulta corredato dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 4, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Il Collegio passa all'esame del precitato Atto unilaterale, il quale prevede un ammontare di somme a disposizione pari complessivamente ad Euro 2.413.958,00, come certificati dal Collegio nei verbali citati e prevede i seguenti utilizzi:

- Progressioni Economiche Orizzontali, 0,00 euro;
- Premi correlati alla performance individuale e organizzativa, 769.130,38 euro;
- Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D 1.100.000,00 euro;
- Indennità mensile accessoria (IMA) pari ad euro 384.827,62;
- Indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità 160.000,00 euro.

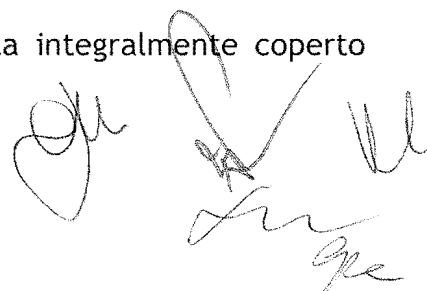
L'Amministrazione per usare il minor grado di discrezionalità possibile, ha ritenuto quindi di prorogare espressamente gli istituti previsti dal Contratto decentrato integrativo 2017/18 sottoscritto in data 28 febbraio 2018, aggiornando la ripartizione fra gli istituti contrattuali delle risorse disponibili per l'anno 2019, già definite nel loro ammontare con delibera del C.d.A. n. 103 del 16 aprile 2019. Al contratto vengono applicate alcune specifiche/modifiche, compiutamente descritte nella delibera 337 cit. e nella relazione.

Il Collegio esprime apprezzamento nei confronti dell'Amministrazione per avere recepito tutte le proprie osservazioni in ordine alla tempistica di conclusione del procedimento entro l'anno di riferimento sia per l'intero procedimento di definizione delle risorse, sia per le eventuali risorse da stanziare per le PEO che, visto il protrarsi delle trattative fino a fine anno rendeva impossibile la conclusione delle relative procedure entro la fine del 2019.

Il Collegio rammenta infine all'amministrazione che l'art. 40, comma 3 ter prevede che sulle materie oggetto del mancato accordo le parti proseguono le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2019 sono stati correttamente determinati e certificati dal Collegio con proprio verbale 2/2019;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;

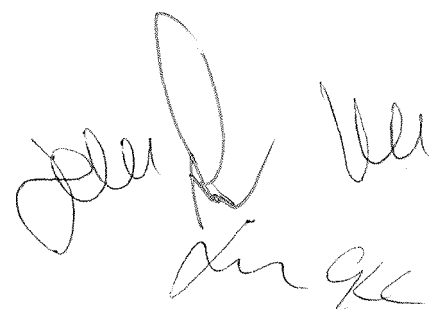


- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di atto unilaterale integrativo per l'anno 2019.

**OMISSIS**

Handwritten signatures in black ink, appearing to be the names of the signatories, located in the bottom right corner of the page.

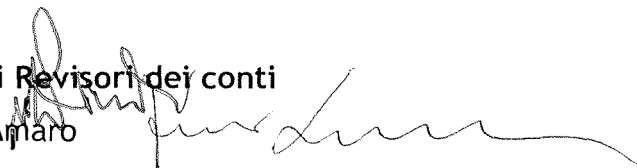
## OMISSIS

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 17 .15 previa stesura del presente verbale, che viene successivamente inserito nell'apposito registro.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Collegio dei Revisori dei conti**

Francesco d'Amaro



(Presidente)

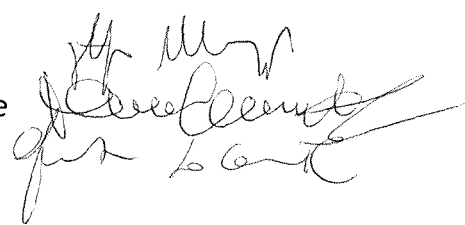
Mario Picardi

(Componente)

Stefano Mangogna

(Componente)

Massimo Caramante



(Supplente)

Giustino Lo Conte

(Supplente)

**VERBALE N. 3/2020**

In data 20/04/2020, alle ore 10:30, previa convocazione urgente per le vie brevi, si è riunito in audioconferenza in applicazione dell'art. 87 del DL 18/2020 e delle misure di contenimento vigenti alla data odierna - DPCM 10/04/2020 - per l'emergenza epidemiologica COVID-19, il Collegio dei revisori dei conti, nelle persone di

Francesco D'Amaro	Presidente	Presente
Mario Picardi	Componente effettivo	Presente
Stefano Mangogna	Componente effettivo	Presente

Il Collegio procede allo svolgimento delle seguenti attività.

**OMISSIS**

## CERTIFICAZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO

Il collegio ha proceduto al riscontro della corretta determinazione dei fondi della contrattazione integrativa d'Ateneo per il personale tecnico-amministrativo per l'anno 2020 ai sensi dell'art. 40 del dlgs 165/2001.

La documentazione relativa alla costituzione del fondo per il 2020 è stata trasmessa al collegio dei revisori con nota n. 180738 del 08 aprile 2020 del Dirigente dell'Area Risorse Umane - Dott.ssa Annamaria Cremonese, ai fini del controllo della compatibilità dei costi del predetto fondo con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge. L'Amministrazione ha trasmesso al riguardo la relazione tecnico-finanziaria di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Il collegio passa all'esame delle modalità di costituzione del fondo e della relazione tecnico finanziaria. Il Collegio prende atto che non è stata redatta la relazione illustrativa in quanto non pertinente nella fase di costituzione dei fondi, mentre dovrà essere predisposta unitamente alla relazione tecnico finanziaria in sede di sottoscrizione dell'accordo che disciplinerà l'utilizzo di tali fondi in coerenza con le previsioni del CCNL "Istruzione e ricerca" 2016-2018 del 19 aprile 2018.

Dalla lettura della documentazione si rileva quanto segue:

1. In coerenza con quanto previsto dagli artt. 63 e 65 del CCNL vengono costituiti i fondi "Risorse Decentrate per le cat. B, C, D" e "Retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP". Tali fondi sono costituiti da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, pari rispettivamente a euro 9.804.048 e 1.206.738, come risulta dalla lettura congiunta della certificazione del Collegio dei Revisori e dalle relazioni tecnico-finanziarie acquisite nell'area trasparente dell'Università degli Studi di Padova;
2. Sono state apportati gli incrementi alle risorse stabili e alle risorse variabili in coerenza con le previsioni del CCNL;
3. Sono state applicate le decurtazioni previste per legge/CCNL (L 266/2005, art 88, comma 4 CCNL 06-09, L 147/2013, Dlgs 75/2017),

ciò premesso, il collegio verificato che:

- la relazione tecnico finanziaria è stata predisposta in ossequio alle istruzioni emanate con circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del ministero dell'economia e delle finanze - dipartimento della ragioneria generale dello stato;
- i fondi per le aree B-C-D e EP sono stati costituiti in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori,

- l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;

esprime parere favorevole

in ordine alla corretta costituzione dei suddetti fondi.

### OMISSIS

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 11.00 previa redazione e lettura del presente verbale a cura dei suddetti revisori, che viene successivamente inserito e firmato in originale nell'apposito registro.

Letto, confermato e sottoscritto.

#### Il Collegio dei Revisori dei conti

Francesco d'Amaro	(Presidente)	<i>firmato</i>
Mario Picardi	(Componente)	<i>firmato</i>
Stefano Mangogna	(Componente)	<i>firmato</i>

#### UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

##### UFFICIO ORGANI COLLEGIALI

Si attesta che il presente documento è estratto informatico conforme ad originale analogico firmato, ai sensi dell'art. 22, comma 1 del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii. Si rilascia a richiesta dell'interessato e per gli usi consentiti dalle vigenti disposizioni di legge.  
Padova, 4 settembre 2020

**La responsabile  
Caterina Rea**

Firmato digitalmente da

**Caterina Rea**

CN = Rea Caterina  
O = Università degli Studi  
di Padova  
C = IT