

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

1222·2022  
**800**  
A N N I



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA**

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO  
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA**

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA E RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**ANNO 2020**

## Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti di seconda Fascia

1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	EURO
<b>1.1a Risorse storiche</b>	<b>491.114</b>
Fondo 2004 certificato organo di controllo	491.114
<b>1.1b Incrementi contrattuali</b>	<b>87.404</b>
Incrementi Ccnl 04-05 (art. 7 c. 1 alinea 2 e 3)	38.990
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 22 c. 1)	27.503
Incrementi Ccnl 08-09 (art. 7 c. 1)	10.459
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 47 c. 2)	10.452
<b>1.1c Altri incrementi</b>	<b>5.471</b>
Ria personale cessato intero importo (art. 62 c. 4 P. 1 Ccnl 02-05)	5.471
Incrementi dotazione organica o riorganizzazione stabile servizi (art. 62 c. 7 Ccnl 02-05)	120.000
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	0
<b>1.1d Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a+1.1b+1.1c)</b>	<b>703.989</b>
1.2 Risorse variabili	
<b>1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017</b>	<b>0</b>
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione - variabile (art. 62 c. 7 Ccnl 02-05)	0
Maggiori entrate o economie gestione (art. 62 c. 3 L. c Ccnl 02-05)	0
<b>1.2b Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017</b>	<b>0</b>
Specifiche disposizioni di legge (art. 62 c. 3 L. b Ccnl 02-05)	0
Risparmi di gestione (art. 43 L. 449/1997)	0
Entrate conto terzi/utenza e sponsorizzazioni (art. 43 L. 449/1997)	0
Incarichi aggiuntivi e compensi professionali (art. 62 c. 3 L. d Ccnl 02-05)	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (RD 1578/1933)	0
Ria personale cessato anno precedente mensilità residue (art. 62 c. 4 P. 2 Ccnl 02-05)	0
Incarichi ad interim (art. 27 c. 3 Ccnl 02-05)	0
Somme non utilizzate Fondo anno precedente (art. 25 c. 2 Ccnl 06-09)	0
Altre risorse variabili	0
<b>1.2c Totale risorse variabili</b>	<b>0</b>
1.3 Decurtazioni del Fondo	
<b>1.3a Totale decurtazioni</b>	<b>49.111</b>
Decurtazione per limite art. 1, c. 189, L. 266/2005 (2004-10%)	49.111
Decurtazione permanente (art. 1, comma 456, L. 147/2013)	0
Decurtazione Fondo limite 2016 (art. 23, comma 2, d. Lgs. 75/2017)	0
Altre decurtazioni del Fondo	0
1.4 Risorse Fondo sottoposto a certificazione	
<b>1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)</b>	<b>703.989</b>
<b>1.4b Totale risorse variabili (1.2c)</b>	<b>0</b>

**AMMINISTRAZIONE CENTRALE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**  
*AREA RISORSE UMANE*  
**STAFF- SETTORE RELAZIONI SINDACALI**

1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3a)	49.111
<b>1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a+1.4b-1.4c)</b>	<b>654.878</b>
1.4.e. Oneri Ente (37%)	242.305
<b>1.5.f. Totale risorse fondo sottoposto a certificazione comprensivo oneri ente</b>	<b>897.183</b>

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

### Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

##### - Risorse storiche consolidate

In questa voce sono inserite le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2004 come certificate dall'Organo di controllo e relative al Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigente. Questa voce ammonta a € 491.114,00 ed è invariata rispetto ai fondi degli anni precedenti, a cui si rinvia insieme alle relative certificazioni.

##### - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Si tratta di incrementi non suscettibili di modifica che confermano valori presenti nei fondi degli anni precedenti, a cui si rinvia insieme alle relative certificazioni. Si tratta di € 38.990,00 di cui all'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 2004-05, limitatamente al secondo e terzo alinea, di € 27.503,00 disposti dall'art. 22, comma 1, del C.C.N.L. 2006/09 e di € 10.459,00 disposti in attuazione dell'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 2008/09.

A tali risorse sono stati aggiunti dal 2019 gli incrementi stabiliti dal C.C.N.L. dell'Area Istruzione e Ricerca del 2016/2018, stipulato in data 8 luglio 2019. L'art. 47, comma 2, ha infatti previsto un incremento dell'1,7% sul monte salari 2015 relativo ai dirigenti. Sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Sviluppo Organizzativo, tale incremento contrattuale è da quantificare in € 10.452 (fonte dati Conto Annuale consuntivo 2015). Ricordiamo che tali risorse incrementalmente non sono sottoposte ai limiti di legge (c. detto "limite 2016") in quanto il Decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni dalla Legge 11 febbraio 2019, n. 12, all'articolo 11 ha infatti stabilito che *"In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico"*. Lo stesso C.C.N.L., nella dichiarazione congiunta n. 4, riporta che *"Le parti ritengono concordemente che il limite di crescita dei fondi previsto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 non operi con riferimento agli incrementi dei Fondi di cui agli artt. 37, 41 e 47 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia),(Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato), in quanto tali incrementi, risultando a carico di disponibilità finanziarie previste da speciali disposizioni di legge, non determinano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica"*.

##### - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

In questa sezione sono inserite unicamente poste con carattere di certezza e stabilità che, a differenza delle precedenti, possono subire nel tempo valorizzazioni incrementalmente.

- a) *Ria personale cessato intero importo (art. 62, c. 4, p. 1 Ccnl 02-05):* in questa voce è inserito il valore annuo a regime della retribuzione individuale di anzianità in godimento del personale dirigente comunque cessato dal servizio a partire dal 1° gennaio 2004 e sino al 31 dicembre 2018, come indicato dal primo periodo dell'art. 62, comma 4, del C.C.N.L. 02/05. L'importo ammonta a **€ 5.471,00**, invariata rispetto agli anni precedenti.
- b) *Attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione – quota fissa (art. 62 comma 7 CCNL 2002 -05):* il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è composto da una parte fissa, pari a € 524.426, salita ad € 534.878 per previsione del CCNL 2016-2018, e una parte variabile che, per l'Ateneo di Padova, deriva solitamente dalle somme non spese nell'anno precedente. Tale fondo ha avuto, negli anni passati, un importo consistente di quota variabile conseguente alla presenza di aree dirigenziali non coperte e alla contemporanea assenza di tre dirigenti in aspettativa, per cui il fondo sino all'anno 2019 è risultato essere capiente per l'erogazione sia della retribuzione di posizione sia per la retribuzione di risultato in favore di tutto il personale dirigente, secondo le modalità adottate dall'Ateneo con delibera del C.d.A. n. 115 del 16 marzo 2015, che garantivano una retribuzione di risultato oscillante dal 20 al 60% della retribuzione di posizione, a seconda della valutazione conseguita. Dal 2014 in poi il numero dei dirigenti in servizio è però stato oggetto di alcune rilevanti variazioni, sia perché sono venute meno due delle tre aspettative, col rientro in servizio di una delle due unità, sia perché nel frattempo è pervenuta una profonda e complessiva riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale.

Tale riorganizzazione, cominciata già a partire dal 2016, sulla base delle linee guida approvate dal C.d.A. con delibera n. 615 del 21 dicembre 2015, ha poi avuto un forte impulso a partire dal 2017. Appare d'obbligo ricordare i passaggi fondamentali degli ultimi tre anni:

- ad inizio anno 2017 lo CSIA (centro) veniva trasformato in una nuova area dell'AC (ASIT), suddivisa in uffici e settori;
- nel C.d.A. del 4 luglio 2017 il Direttore Generale presentava una proposta di riorganizzazione complessiva dell'Amministrazione Centrale. Gli obiettivi principali della riorganizzazione erano quelli di focalizzare le risorse disponibili sui processi di produzione ed erogazione dei servizi a supporto di quelli primari dell'Ateneo (didattica, ricerca, servizi agli studenti, terza missione) e d'integrare le proprie attività, in un'ottica sinergica, con quelle presidiate dai Dipartimenti, dalle Scuole, e dalle altre strutture dell'Ateneo;
- con decreto del Direttore Generale n. 2655 del 2 agosto 2017 veniva riconfigurata la struttura organizzativa dell'Amministrazione Centrale. In particolare il nuovo modello organizzativo dell'Amministrazione Centrale prevedeva:
  - 9 Aree a presidio dirigenziale (prima erano 8). Una figura dirigenziale restava prevista anche per il presidio del CAB (centro per le biblioteche di Ateneo);
  - 36 Uffici di linea e 3 Uffici di Staff (in sostituzione dei precedenti 52 servizi);
  - articolazione degli Uffici in processi a presidio omogeneo (82 Settori).
- con decreto del Direttore Generale n° 3342 del 4 ottobre 2019, successivo alla comunicazione al Consiglio di Amministrazione effettuata in data 16 aprile 2019, veniva costituita la nuova area della Relazioni Internazionali, dando quindi copertura anche alla posizione di dirigente dell'Area.

Alla luce di quanto sinora illustrato, dal 2014 in poi, l'andamento del personale dirigenziale in servizio ha pertanto avuto la seguente dinamica, qui correlato alle risorse disponibili anno per anno:

**AMMINISTRAZIONE CENTRALE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**AREA RISORSE UMANE**  
**STAFF- SETTORE RELAZIONI SINDACALI**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>FISSE</b>	524.426	524.426	524.426	524.426	524.426	534.878	534.878	
<b>VARIABILI</b>	0	379.200	150.492	110.119	119.170	61.433	-	
<b>TOTALE</b>	<b>524.426</b>	<b>903.626</b>	<b>674.918</b>	<b>634.545</b>	<b>643.596</b>	<b>596.311</b>	<b>534.878</b>	
<b>NUM. FTE DIRIGENTI</b>	5,05	5,75	6,8	8,85	9	9,56	10,17	11

Nel contempo, però, come si evince dalla tabella, il fondo è rimasto inalterato nel suo ammontare stabile e le risorse variabili sono andate via via calando, fino a scendere ad € 61.433 nell'anno 2019. Per l'anno 2019 è prevedibile che verranno impiegate quasi integralmente le risorse dell'intero fondo (ovvero tutte le risorse variabili oltre a quelle fisse). Tale situazione comporta che, a partire dal 2020, viene a determinarsi una disponibilità per la retribuzione di risultato pari al massimo del 20% della retribuzione di posizione, in fortissima contrazione rispetto al livello massimo attualmente determinato nel 60%. A ciò si aggiunga che il CCNL stipulato nel 2019 ha introdotto il principio che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, venga attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.

A decorrere dal 2020 il fondo dunque non risulta più capiente e funzionale al nuovo assetto organizzativo, da cui è dipeso un aumento del personale di qualifica dirigenziale. E non risulta nemmeno più in grado di mantenere la retribuzione di risultato dei dirigenti ai livelli degli ultimi anni. Si ritiene quindi necessario, sia per il riconoscimento dell'attività svolta, che per incentivare il costante miglioramento delle prestazioni dei dirigenti, fissare, quale linea di indirizzo di Ateneo, il mantenimento della congruenza tra il fondo accessorio, il numero dei dirigenti e la relativa retribuzione di posizione così da garantire omogeneità nel tempo del riconoscimento economico per i risultati raggiunti. Si segnala che in tal senso l'articolo 62, comma 7, del CCNL 2002/2005, secondo cui, *"nel caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, le Amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/97, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato"*. Sulla base di tale norma il C.d.A. con delibera n. 104 del 16 aprile 2019, ha stabilito *"di fissare, quali linee di indirizzo di Ateneo, il principio del mantenimento della congruenza tra il fondo accessorio e il numero dei dirigenti in servizio, in modo da mantenere sostanzialmente invariato il livello massimo della retribuzione di posizione, così da garantire omogeneità nel tempo del riconoscimento economico per i risultati raggiunti, a fronte dell'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti e dell'ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza"* e *"di individuare, sulla base delle previsioni di cui all'Articolo 62, comma 7, del CCNL 2002/2005, quale livello base di riferimento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato quello in essere nell'anno 2018, pari ad euro 643.596"*.

Attualmente alla retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree esistenti, pari ad € 433.244,00. Negli ultimi tre anni oggetto di valutazione (2016-2018) il personale ha conseguito una retribuzione di risultato pari al 54% della retribuzione di posizione nel 2018, il 53% nel 2017 e il 46% nel 2016, con una media del 52% nel triennio. Al fine di

garantire il medesimo livello, le risorse necessarie da destinare alla retribuzione di risultato, dovrebbero essere pari a circa € 225.000,00. Posto che le risorse fisse del fondo ammontano ad € 534.878,00, se si detrae la parte legata alla posizione (€ 433.244,00), restano a disposizione € 101.634, non sufficienti a raggiungere lo scopo sopra illustrato. Per tale ragione l'Ateneo intende incrementare, in misura stabile di **€ 120.000**, il fondo del personale dirigente, che dunque viene rideterminato nella sua parte fissa, così come è stato effettuato negli anni scorsi (2017) per i fondi del personale BCD e del personale EP. Tenuto conto che si tratta di un incremento del fondo derivante da un aumento del personale susseguente a un processo di riorganizzazione di natura eccezionale e straordinaria, si ritiene che tale posta non debba essere considerata ai fini del controllo del rispetto dei limiti di legge (c. detto limite 2016). In ogni caso le risorse complessive del Fondo rimangono inferiori a quelle disponibili nell'anno 2016.

c) *Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità*: voce residuale che non viene valorizzata.

## **Sezione II – Risorse variabili**

Le risorse variabili constano di poste che possono subire, nel tempo, variazioni sia di carattere positivo che di carattere negativo. Per tale motivo la relativa quantificazione deve trovare annualmente giustificazione sia di carattere giuridico che di corretta quantificazione all'interno della relazione tecnico finanziaria.

Poiché alcune poste variabili devono essere ricomprese nei conteggi relativi all'applicazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 laddove altre, come ad esempio le economie dell'anno precedente, non rientrano nel campo di applicazione di tale norma sulla base delle interpretazioni fornite dalla Ragioneria di Stato e dalla magistratura contabile (cfr. da ultimo parere Mef- Ragioneria di Stato, Prot. 257831 del 18.12.2018), si ritiene utile declinare l'esposizione ordinatamente per le voci che rientrano nella volontà calmierata del legislatore e per le risorse escluse dai limiti imposti da tale norma. Ciò in analogia con quanto veniva effettuato con il c. detto "limite 2010" prima e con il "limite 2015" poi.

### **Incrementi variabili sottoposti al limite di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017**

- a) *Maggiori entrate o economie gestione*: voce non valorizzata.
- b) *Attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione*: voce non valorizzata.

### **Incrementi variabili non sottoposti al limite di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017**

- c) *Risparmi di gestione*: voce non valorizzata
- d) *Specifiche disposizioni di legge*: voce non valorizzata.
- e) *Entrate conto terzi o sponsorizzazioni*: voce non valorizzata.
- f) *Incarichi aggiuntivi e compensi professionali*: voce non valorizzata.
- g) *Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente*: voce non valorizzata
- h) *Ria personale cessato anno precedente mensilità residue*: voce non valorizzata.
- i) *Incarichi ad interim*: voce non valorizzata.

- j) *Somme non utilizzate Fondo anno precedente*: si ricorda che il comma 2 dell'art. 25 del C.C.N.L. 06/09, ancora applicabile in virtù dell'art. 1, comma 9, del CCNL 16/18, stabilisce che *“le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo”*; allo stato attuale, non essendosi ancora conclusa la procedura di valutazione 2019 e non essendo dunque stata effettuata alcuna erogazione a titolo di retribuzione di risultato, tale voce non può essere valorizzata; è però verosimile ritenere che potrebbero realizzarsi dei risparmi che verranno riportate nel fondo dell'anno 2021 come *“somme non utilizzate”*.
- k) *Altre risorse variabili*: voce non valorizzata per l'anno corrente.

### **Sezione III – Decurtazioni del Fondo**

- a) *Decurtazione Fondo per rispetto limite art. 1 c. 189 L. 266/05 - risorse fisse (tetto 04 - 10%)*: la somma ammonta ad euro **49.111,00** (10% del fondo certificato 2004 pari ad € 491.114).
- b) *Decurtazioni operate sulla base dei disposti di cui all'art. 9 comma 2bis della Legge 122/2010 (rispetto del limite 2010 e successiva riduzione proporzionale in ragione della riduzione del personale), come modificato dall'art. 1 comma 456 della Legge n. 147/2013- decurtazione permanente*: la decurtazione ammonta ad € **0**. Si ricorda che la decurtazione era stata calcolata sulla base delle indicazioni contenute nella Circolare del MEF 8 del 2 febbraio 2015, secondo cui *“le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate permanentemente di un importo pari alle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014, per effetto di quanto previsto dal primo periodo del richiamato articolo 9, comma 2-bis”*. Le riduzioni operate con riferimento all'anno 2014 ammontavano ad € 0, per cui anche per l'anno 2018 non si applica alcuna decurtazione permanente.
- c) *Decurtazioni operate sulla base dei disposti di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 (rispetto del limite 2016)*: il D. Lgs 75/2017, all'art. 23, comma 2, ha stabilito che: *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*. La decurtazione ammonta ad € **0** ed è stata calcolata come da schema di seguito riportato e tenuto conto delle seguenti specificazioni:
- ai fini del rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 i fondi sono stati valutati al netto delle poste non soggette a calmierazione (cfr. *supra*, in particolare pagina 4);
  - sono state escluse anche le somme incrementali derivanti da riorganizzazione/aumento dotazione organica (cfr. *supra*), nonché gli aumenti previsti dal CCNL;
  - il fondo dell'anno limite (2016) è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 9 del 20 ottobre 2017.

<b>Quadro di sintesi applicazione art. 23 comma 2 D Lgs 75/2017</b>			
		<b>2016</b>	<b>2020</b>
1.	Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	524.426	524.426
<b>2.</b>	<b>Totale poste soggette all'art. 23 comma 2</b>	<b>524.426</b>	<b>524.426</b>
3.	Decurtazione per limite 2016		0
<b>4.</b>	<b>Totale poste rispettoso limite 2016(2. - 3.)</b>		<b>524.426</b>
5.	% riduzione proporzionale (cfr. schema qui sotto)		0,00
6.	Decurtazione per riduzione proporzionale		0
<b>7.</b>	<b>Totale poste rispettoso art. 23 comma 2(4. - 6.)</b>		<b>524.426</b>
I valori riportati nel presente prospetto sono riferiti esclusivamente alle poste rilevanti ai fini dell'applicazione della norma			

#### **Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo**

- Totale delle risorse storiche consolidate **€ 491.114,00**
  - Totale degli incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L. **€ 87.404,00**
  - Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità **€ 5.471,00**
  - Totale risorse variabili: **€ 0**
  - Totale decurtazione del fondo: **€ 49.111,00**
- Totale fondo sottoposto a certificazione: 654.878,00**

#### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico fondo illustrato.

#### **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**

Non previste.

##### **Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Per l'anno 2020 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ammonta ad € 654.878,00 lordo dipendente. Alla retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (€ 433.244,00). Alla retribuzione di risultato è destinata la residua somma di € 221.634,00 oltre alle eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, risulteranno ancora disponibili per l'anno 2020, secondo le previsioni del nuovo CCNL.

##### **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: € 654.878;

- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: € 0;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: € 0;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): € 654.878.

#### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Sezione non pertinente al presente contratto (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 meglio esposto nella 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.

#### **Modulo III –Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Vedi pagina seguente.

**AMMINISTRAZIONE CENTRALE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**AREA RISORSE UMANE**  
**STAFF- SETTORE RELAZIONI SINDACALI**

<b>Area Istruzione e Ricerca - Dirigenti di seconda Fascia</b>			
<b>Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2019</b>			
<b>1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>diff.</b>
<b>1.1a Risorse storiche</b>	<b>491.114</b>	<b>491.114</b>	<b>0</b>
fondo 2004 certificato organo di controllo	491.114	491.114	0
<b>1.1b Incrementi contrattuali</b>	<b>87.404</b>	<b>87.404</b>	<b>0</b>
Incrementi Ccnl 04-05 (art. 7 c. 1 alinea 2 e 3)	38.990	38.990	0
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 22 c. 1)	27.503	27.503	0
Incrementi Ccnl 08-09 (art. 7 c. 1)	10.459	10.459	0
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 47 c. 2)	10.452	10.452	0
<b>1.1c Altri incrementi</b>	<b>125.471</b>	<b>5.471</b>	<b>120.000</b>
Ria personale cessato intero importo (art. 62 c. 4 P. 1 Ccnl 02-05)	5.471	5.471	0
Incrementi dotazione organica o riorganizzazione stabile servizi (art. 62 c. 7 Ccnl 02-05)	120.000	0	120.000
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	0	0	0
<b>1.1d Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a+1.1b+1.1c)</b>	<b>703.989</b>	<b>583.989</b>	<b>120.000</b>
<b>1.2 Risorse variabili</b>			
<b>1.2a Risorse variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs 75/2017</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione - variabile (art. 62 c. 7 Ccnl 02-05)	0	0	0
Maggiori entrate o economie gestione (art. 62 c. 3 L. c Ccnl 02-05)	0	0	0
<b>1.2b Risorse variabili non sottoposte ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs 75/2017</b>	<b>0</b>	<b>61.433</b>	<b>-61.433</b>
Specifiche disposizioni di legge (art. 62 c. 3 L. b Ccnl 02-05)	0	0	0
Risparmi di gestione (art. 43 L. 449/1997)	0	0	0
Entrate conto terzi/utenza e sponsorizzazioni (art. 43 L. 449/1997)	0	0	0
Incarichi aggiuntivi e compensi professionali (art. 62 c. 3 L. d Ccnl 02-05)	0	0	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (RD 1578/1933)	0	0	0
Ria personale cessato anno precedente mensilità residue (art. 62 c. 4 P. 2 Ccnl 02-05)	0	0	0
Incarichi ad interim (art. 27 c. 3 Ccnl 02-05)	0	0	0
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	0	50.981	-50.981
Altre risorse variabili	0	10.452	-10.452
<b>1.2c Totale risorse variabili</b>	<b>0</b>	<b>61.433</b>	<b>-61.433</b>
<b>1.3 Decurtazioni del Fondo</b>			
<b>1.3a Totale decurtazioni</b>	<b>49.111</b>	<b>49.111</b>	<b>0</b>
Decurtazione per limite art. 1, c. 189, L. 266/2005 (2004-10%)	49.111	49.111	0
Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, L. 147/2013	0	0	0
Decurtazione Fondo limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. L. 75/2017)	0	0	0
Altre decurtazioni del Fondo	0	0	0
<b>1.4 Risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>			
<b>1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)</b>	<b>703.989</b>	<b>583.989</b>	<b>120.000</b>
<b>1.4b Totale risorse variabili (1.2c)</b>	<b>0</b>	<b>61.433</b>	<b>-61.433</b>
<b>1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3a)</b>	<b>49.111</b>	<b>49.111</b>	<b>0</b>
<b>1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a+1.4b-1.4c)</b>	<b>654.878</b>	<b>596.311</b>	<b>58.567</b>
1.4.e. Oneri Ente	242.305	220.635	21.670
<b>1.5.f. Totale risorse fondo sottoposto a certificazione comprensivo oneri ente</b>	<b>897.183</b>	<b>816.946</b>	<b>80.237</b>

## **Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

### **Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase di programmazione della gestione.**

Nel bilancio dell'Università degli Studi di Padova il fondo per la retribuzione del personale dirigente viene iscritto in sede di previsione iniziale per un importo prudenziale su base storica, e successivamente aggiornato sulla base delle risultanze certificate del Collegio dei Revisori dei Conti e dal Consiglio di Amministrazione. Gli importi certificati rimangono vincolati in bilancio anche per più esercizi, fino al completamento delle erogazioni al personale, che vengono rigorosamente imputate per anno di competenza e per istituto specifico, in modo che non sia possibile esuberare i limiti di spesa del fondo, sia per la totalità che per le singole poste.

### **Sezione II –Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.**

I pagamenti relativi all'anno 2019 non sono stati ancora conclusi, in quanto deve essere erogata la retribuzione di risultato. Poiché tale voce è comunque erogata nei limiti delle risorse disponibili, il limite di spesa del fondo verrà necessariamente rispettato.

### **Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.**

La spesa complessiva al lordo delle ritenute ente è pari ad € 897.183,00 e trova copertura nei relativi capitoli di bilancio di previsione 2020, in cui risulta iscritto uno stanziamento complessivo di € 797.000,00 (Competenze accessorie ai dirigenti a tempo indeterminato e competenze accessorie ai dirigenti a tempo determinato). Tale appostamento sarà integrato per la cifra di € 100.183,00, previo riassetto complessivo della voce di costo A.30.10.10.20 ("Costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo"), con storni tra conti all'interno della medesima voce. Il bilancio preventivo è reperibile nel sito di Ateneo, al seguente link: <https://www.unipd.it/trasparenza/bilancio-preventivo-consuntivo>.

## 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>	20 dicembre 2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il contratto decorre dal 1° gennaio 2019. Conformemente a quanto prescritto dall'art. 8, comma 1, del CCNL 08.07.2019, ha durata triennale, ma conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo.
<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</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSA CISL SCUOLA, FLC CGIL, Federazione UIL SCUOLA RUA, CISL SCUOLA, SNALS CONFISAL, ANP, DIRIGENTI SCUOLA.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSA CISL SCUOLA, CISL SCUOLA, FLC CGIL</p> <p>Organizzazioni sindacali non presenti: FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFISAL, DIRIGENTI SCUOLA</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente di seconda fascia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il contratto tratta gli istituti della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, nonché le materie degli incarichi aggiuntivi e degli incarichi <i>ad interim</i> . Inoltre, fissa i criteri di riparto del Fondo tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p>Con la presente relazione viene chiesta la certificazione del Collegio dei Revisori conti sulla costruzione del fondo anno 2020.</p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>Il contratto integrativo 2019-2021 è stato oggetto di certificazione del Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 1/2020.</p>

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano Integrato delle Performance 2020-2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 25 del 28.01.2020 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo
	Il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 28.01.2020 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 dal seguente link: <a href="http://www.unipd.it/trasparenza">http://www.unipd.it/trasparenza</a>
	La Relazione della Performance anno 2019 è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 21.07.2020, è in corso di integrazione e ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. 150/2009, dovrà essere validata dall'OIV.
<b>Eventuali osservazioni</b>	Il nuovo CCNL prevede che il contratto abbia durata triennale, stabilendo che le parti "possono" (e non devono) negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. Le Parti firmatarie del contratto 2019-2021 hanno stabilito tali criteri per il triennio, prevedendo di stipulare l'accordo annuale soltanto ove sopraggiungano particolari esigenze e nel rispetto dell'ammontare delle risorse che verranno certificate dal Collegio dei revisori dei conti negli anni successivi al 2019.

**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*

Il contratto integrativo triennio 2019/2021 è stato sottoscritto in data 20 dicembre 2019 ed è stato certificato dal collegio dei revisori dei conti con verbale n. 1 del 31 gennaio 2020. Vengono qui riportati gli aspetti principali del contratto, mettendo in evidenza quanto di rilievo per l'anno 2020.

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 45 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 7 comma 1 del C.C.N.L. dell'Area Istruzione e Ricerca dell'08.07.2019, ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a definire le seguenti materie previste dal CCNL:

- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato;
- i criteri per la corresponsione delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato connesse ad incarichi aggiuntivi;
- i criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione, nel caso di affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente;
- i criteri di riparto dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.

Nello specifico:

**- Criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato (art. 2)**

Premesso che la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato avviene annualmente, nel rispetto delle specifiche norme contrattuali e di legge, previa certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, alla retribuzione di posizione viene destinato non più dell'85% delle risorse complessive del predetto Fondo, conformemente all'art. 48, comma 3, del CCNL 08.07.2019

Quanto alla retribuzione di risultato, l'ammontare delle relative risorse corrisponde alle risorse del fondo che residuano dopo aver detratto l'ammontare della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti.

Eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, così come previsto dall'art. 48, comma 4, del CCNL 08.07.2019.

Viene previsto, infine, che le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento, in applicazione dell'art. 25, comma 2, del CCNL 28.07.2010; ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato nell'anno successivo.

**- Retribuzione di posizione (art. 3)**

La retribuzione di posizione è definita attualmente in base ai criteri di graduazione stabiliti dalla delibera n. 88 del C.d.A. del 26 aprile 2010 e dal Decreto del Direttore Amministrativo n. 3136 del 3 novembre 2010.

In caso di modifica dei criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali attualmente in essere, l'Amministrazione terrà conto di uno o più dei seguenti elementi indicati all'art. 48, comma 5, del CCNL 08.07.2019:

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

Si fa presente che la retribuzione di posizione è graduata come segue (importi in euro):

<b>Fascia CCNL</b>	<b>Minimo fisso CCNL</b>	<b>Variabile garantito</b>	<b>Totale garantito</b>	<b>Quota discrezionale</b>	<b>Massimo erogabile</b>
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

I valori minimi sono stati aggiornati per espressa previsione del CCNL 08.07.2019, secondo cui l'ammontare minimo, coincidente con la retribuzione di posizione di parte fissa, è pari ad € 12.565,11. Il massimo invece previsto dal nuovo CCNL è pari ad € 46.134,81.

**-Retribuzione di risultato (art. 4)**

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ateneo e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance.

In conformità a quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 08.07.2019, l'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. Essa si intende positiva quando è raggiunto, nella scheda di valutazione, un punteggio pari ad almeno 25/50 o esito equivalente in caso di

modificazione della scala dei punteggi. Viene specificato, inoltre, che in caso di valutazione positiva, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può essere inferiore al 20% e superiore al 60% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti comunque delle risorse disponibili.

Le Parti stabiliscono che la quota annualmente destinata alla retribuzione di risultato viene ripartita tra i dirigenti in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione, sulla base di un rapporto lineare tra valutazione e riconoscimento economico, salvo quanto previsto in materia di differenziazione dei premi dal CCNL Area Istruzione e Ricerca.

A tal riguardo, in applicazione del succitato art. 50, viene previsto che al 20% dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, viene attribuita una retribuzione di risultato tale da consentire di raggiungere il 30% in più rispetto al valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale dirigente. In caso di parità (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate), la maggiorazione si applica a tutti gli interessati, ma la percentuale scende secondo la proporzione  $60\% / (\text{numero di dirigenti premiati})$ .

#### **- Incarichi aggiuntivi (art. 5)**

Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo ricadano nel principio di onnicomprensività definito dall'art. 24, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 52, comma 2 del CCNL 05.03.2008. Pertanto, non sono oggetto di ulteriore remunerazione rispetto a quanto previsto dall'art. 52, comma 1 del CCNL 05.03.08.

Le Parti precisano che, in ossequio a quanto previsto dall'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 05.03.2008, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo o su designazione dello stesso, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sul fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per essere destinati al trattamento economico accessorio, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001. Viene stabilito che ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **- Incarichi ad interim (art. 6)**

In virtù dell'art. 27 del CCNL 05.03.2008, la reggenza dell'Area può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim* nelle ipotesi di vacanza in organico, ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto.

Per i periodi di sostituzione, il dirigente continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento, e, in applicazione dell'art. 27, commi 3 e 4, del CCNL 05.03.2008, il trattamento economico complessivo del dirigente, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura può variare, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione prevista per lo specifico incarico *ad interim*, dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. Le Parti stabiliscono che la percentuale massima viene definita *ex ante* nel decreto di incarico, precisando che l'integrazione si applica soltanto ove l'incarico sia stato ricoperto per un periodo superiore a tre mesi e comunque tenuto conto della disponibilità del fondo. Inoltre, gli obiettivi da raggiungere devono essere oggetto di apposita rimodulazione nel caso in cui l'incarico venga ricoperto per un periodo inferiore all'anno.

Infine, viene specificato che in caso di incarico *ad interim* non si applica la disciplina in tema di differenziazione dei premi prevista dall'art. 4 del presente contratto, e neppure il limite massimo relativo alla retribuzione di risultato pari al 60% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita.

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

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia viene costituito annualmente destinando alla retribuzione di posizione non più dell'85% delle risorse complessive del predetto Fondo, così come disposto dal CCNL 08.07.2019.

Fermo restando quanto appena esposto, con riferimento alla retribuzione di risultato l'ammontare delle relative risorse corrisponde alle risorse del fondo che residuano dopo aver detratto l'ammontare della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti.

Viene previsto, inoltre, che eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, così come previsto dall'art. 48, comma 4, del CCNL 08.07.2019.

Infine, le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento, in applicazione dell'art. 25, comma 2, del CCNL 28.07.2010; ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

Più nello specifico:

- per l'anno 2020 tenuto conto che alla retribuzione di posizione è prevista una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (€ 433.244,00) e che le risorse del fondo ammontano ad € 654.878,00, alla retribuzione di posizione viene destinato al massimo il 66% delle risorse del fondo 2020. Viene dunque rispettato il limite dell'85% previsto dal CCNL, nonché quanto previsto dal contratto integrativo, all'articolo 2, comma 7.

*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 presente contratto collettivo integrativo è il primo che viene stipulato da questo Ateneo. Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, non essendo oggetto di contrattazione decentrata, continua a trovare applicazione la gradazione per fasce stabilita dal sopracitato Decreto del Direttore Amministrativo n. 3136 del 3 novembre 2010. Con l'entrata in vigore del contratto non trova invece più applicazione la delibera del C.d.a. n. 104 del 16.04.2019 in materia di retribuzione di risultato.

*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*

L'erogazione della retribuzione di risultato al personale dirigente avviene in applicazione di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con la delibera del C.d.A. n. 266 del 25.07.2017 e successivamente aggiornato con le delibere nn. 84 del 20 marzo 2018 e 152 del 28 maggio 2019.

Nello specifico, la strutturazione della valutazione della performance dei Dirigenti prevede tre ambiti. Il primo ambito riguarda il miglioramento della qualità dei servizi erogati dalla propria Area ed è calcolata sulla base della customer satisfaction dei servizi resi dall'Area di riferimento. Il secondo ambito riguarda gli obiettivi operativi: parte di questi è riconducibile all'approccio MBO (Management by Objectives), ma l'ambito può includere anche obiettivi comuni a tutti i Dirigenti, riferibili ad esempio all'Anticorruzione e alla Trasparenza e ad altri aspetti di natura trasversale, direttamente collegati all'implementazione interna del Piano. Il terzo ambito coinvolge la valutazione dei seguenti comportamenti organizzativi e manageriali:

- clima organizzativo interno e leadership;
- time management;
- assertività e autorevolezza;
- promozione del cambiamento ed interfunzionalità;
- relazioni e comunicazione.

Per i Dirigenti è prevista la valutazione effettuata dal Direttore Generale (peso 80%), un'autovalutazione (peso 10%)

e una valutazione tra pari (peso 10%). La valutazione del Direttore Generale può essere svolta coinvolgendo i prorettori di riferimento. Ulteriori, eventuali fonti e strumenti a supporto della valutazione dei comportamenti dei Dirigenti, pur non espressamente ricomprese all'interno del presente Sistema, possono essere:

- i risultati dell'indagine sul Clima organizzativo - con riferimento all'Area dirigenziale;
- la qualità e deviazione standard delle valutazioni (con riferimento a tutti i Direttori di Ufficio);
- la partecipazione attiva del personale della propria area alle iniziative di formazione e crescita professionale, e del miglioramento della conoscenza delle lingue straniere;
- altri dati provenienti dai database dell'ateneo.

Il necessario collegamento tra valutazione ed erogazione del trattamento accessorio viene assicurato applicando i criteri fissati dal contratto integrativo e che sono stati esposti alla lettera a) del presente modulo. Qui si evidenzia come la contrattazione decentrata abbia dato applicazione all'art. 50 del CCNL relativo alla differenziazione della retribuzione di risultato, fissando la percentuale massima di dirigenti (20%) a cui attribuire la maggiorazione, stabilita nella percentuale del 30% aggiuntivo rispetto al valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato.

*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*

Tale normativa non si applica al personale dirigente di seconda fascia oggetto del presente contratto.

*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.

In particolare, tale Piano è strategicamente orientato: ogni obiettivo di performance assegnato al singolo dirigente, infatti, è collegato logicamente con un obiettivo strategico, nell'intento generale di produrre un effettivo miglioramento in termini di qualità complessiva dei risultati dell'Ateneo, e di incentivazione delle risorse umane. Il contratto, facendo applicazione delle previsioni del CCNL 08.07.2019 nelle materie collegate alla misurazione della performance, ovvero la retribuzione di risultato e gli incarichi *ad interim*, collega la maggiorazione retributiva all'effettivo conseguimento di una valutazione positiva; risulta quindi 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 in maniera esaustiva quanto disciplinato dal contratto integrativo e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

Padova, 23 settembre 2020

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