

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI

1222-2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

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

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E MODULO II RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
ACCORDO ECONOMICO 2021**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	24 maggio 2021	
Periodo temporale di vigenza	Il contratto concerne il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021	
Composizione della delegazione trattante	<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 Maria Rosaria Falconetti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU di Ateneo, FLC CGIL, Federazione UIL SCUOLA RUA, CISL SCUOLA, SNALS CONFISAL, FGU GILDA UNAMS.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU di Ateneo, FLC CGIL, CISL SCUOLA, SNALS CONFISAL, FGU GILDA UNAMS.</p>	
Soggetti destinatari	Soggetti individuati dall'articolo 1 del CCIL 2019-2021 (PTA a tempo indeterminato e determinato di categoria B-C-D ed EP), ad eccezione dell'articolo 5, applicabile invece ai soggetti individuati dall'art. 1, comma 1, dell'Accordo in materia di Welfare integrativo 2021-2023 stipulato in data 26 febbraio 2021 (PTA, Collaboratori Esperti Linguistici, Tecnologi, Operai Agricoli).	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il presente contratto è finalizzato all'aggiornamento della ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2021 di cui all'art. 5 del CCIL 2019-2021, nonché a definire la ripartizione delle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) dell'anno 2021 tra le varie categorie e sottocategorie, in applicazione dell'art. 25 del medesimo CCIL. Il contratto disciplina altresì le modalità di utilizzo dei risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, in applicazione dell'art. 1, comma 870, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori conti n. 9 del 28 settembre 2020 relativa al contratto collettivo integrativo 2019-2021.</p> <p>Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori conti della costruzione dei fondi anno 2021 (verbale n. 2 del 22 marzo 2021).</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allegano i verbali sopra indicati.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che	Il Piano Integrato delle Performance 2021-2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.20 del 26 gennaio 2021 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo.

in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 è stato approvato con delibera n. 76 del Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2021 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: http://www.unipd.it/trasparenza .
	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, validato da parte dell'OIV il 1° ottobre 2020. La Relazione della Performance anno 2020, invece, verrà approvata e validata nei prossimi mesi.
<p>Eventuali osservazioni: Il presente accordo è stipulato in applicazione dell'art. 2, comma 2, del CCIL 2019-2021 e dell'art. 7, comma 3, secondo periodo del CCNL 19.4.2018, secondo cui <i>"I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale"</i>.</p> <p>Il contenuto ha efficacia novativa limitatamente alla ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2021 e alla definizione della ripartizione delle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2021. Continuano pertanto a trovare applicazione tutte le disposizioni contenute nel CCIL 2019-2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 237 del 29 settembre 2020, previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.9 del 28 settembre 2020.</p>	

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 via preliminare si ricorda che, in data 31 luglio 2020, era stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo per il triennio 2019-2021. Il contratto, di natura normativa ed economica, aveva definito le modalità di distribuzione delle risorse tra i vari istituti del fondo BCD e fondo EP anche per l'anno 2021, specificando però che sarebbe stato necessario provvedere ad un aggiornamento dopo la formale costituzione e certificazione dei fondi, adempimenti che l'Amministrazione ha perfezionato nel marzo dell'anno corrente. L'articolo 25, inoltre, rinviava al 2021 l'esatta ripartizione delle risorse destinate alle PEO tra le varie categorie e sottocategorie. In data 24 maggio 2021 è stato pertanto sottoscritto dalla Delegazione di Parte Pubblica e, per la Parte Sindacale, dalla RSU e dalle OO.SS. SNALS CONFASAL, FLC CGIL, FED. GILDA UNAMS e CISL SCUOLA, l'accordo economico per l'anno 2021, allo scopo di definire gli aspetti economici sopra indicati (articolo 2 per la ripartizione delle risorse tra i vari istituti contrattuali dei fondi BCD ed EP e artt.3-4 per le PEO). La disciplina normativa, invece, resta quella del contratto triennale, per cui per tutto quanto non espressamente riportato nella presente relazione, si rinvia alle relazioni accompagnatorie del contratto triennale trasmesse con nota prot. n. 383761 del 7 settembre 2020 e al verbale di certificazione n. 9 del 28 settembre 2020 (cfr. documentazione pubblicata al seguente link: <https://www.unipd.it/trasparenza/contrattazione-integrativa-2020>).

L'accordo, all'articolo 5, disciplina anche l'utilizzo dei risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020. La Legge 30 dicembre 2020, n. 178, art.1, comma 870, ha infatti previsto che *"in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19 (...) i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio (2020, ndr), previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga all' articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo"*. Le Parti hanno concordato di utilizzare la somma di € 206.112,99 per finanziare gli istituti del welfare: € 100.000 vengono destinati al rimborso degli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico (fino ad un massimo del 50% della spesa), mentre la restante somma va ad integrare il finanziamento del Conto Welfare anno

2021, di prossima istituzione, in forza dell'accordo stipulato il 26 febbraio 2021 e certificato dall'organo di controllo in data 22 marzo 2021.

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

- Fondi del salario accessorio per l'anno 2021:

Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C, D per l'anno 2021 viene ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella, che aggiorna e sostituisce quella dell'art. 5, comma 3, del CCIL 2019-2021:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)	Tipologia di risorse
Progressioni Economiche Orizzontali	464.000,00	Risorse fisse
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa (30%)	413.279,00	Risorse variabili
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)	384.827,00	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 (€ 130.755) + Risorse Fisse (€ 29.245)
Totale	2.522.106,00	

Per la remunerazione delle attività disagiate o pericolose o dannose per la salute e della reperibilità individuate all'art. 9 del CCIL 2019-2021 le Parti hanno concordato di ripartire il budget secondo la distribuzione riportata nella seguente tabella:

Istituti	BUDGET lordo dipendente (€)
Interventi ASIT	6.000,00
Felucati	8.000,00
Stabularisti e addetti alle stalle	2.500,00
Autisti del Rettorato	7.000,00
Servizio notturno	6.500,00
Rischio	80.000,00
Reperibilità	50.000,00
Totale	160.000,00

Le Parti hanno altresì concordato di ripartire il Fondo del personale di categoria EP per l'anno 2021 secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella, che aggiorna e sostituisce quella dell'art. 5, comma 5, del CCIL 2019-2021:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Retribuzione di posizione e di risultato	1.513.141,00
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	47.000,00
Totale	1.560.141,00

Il fondo per il lavoro straordinario, infine, ammonta 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 presente accordo aggiorna il CCIL 2019-2021 limitatamente all'articolo 5 (Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2021 e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo) e all'articolo 25 (Ripartizione risorse per PEO personale BCD ed EP — anno 2021). Si ricorda che 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 contratto se compatibili con le norme di legge e la contrattazione nazionale.

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.

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

In particolare si osserva che:

- è prevista la destinazione di specifiche 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 2021, si fa presente che le risorse variabili ammontano ad € 654.034,00 e di queste € 413.279,00 sono state destinate alla performance, cioè una quota pari al 63% delle risorse; 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.

Per quanto riguarda le Progressioni Economiche Orizzontali del personale BCD ed EP, l'accordo ha messo a disposizione le risorse necessarie a espletare un numero di PEO che sia rispettoso dei vincoli normativi e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato, e dunque a realizzare progressioni per il 50% degli idonei a partecipare alla selezione per l'anno 2021. Il numero delle possibili PEO realizzabili con le risorse individuate è stato stimato in base al costo medio ponderato dei passaggi del personale idoneo nel 2021 all'interno di ogni categoria o sottocategoria. Complessivamente le risorse messe a disposizione per le PEO dell'anno 2021 ammontano ad € 511.00 e sono state così suddivise:

GRUPPO	SPESA PEO 2021	% N.PEO STIMATE/ N.IDONEI 2021
B	5.150,47	
C	143.599,58	50%
D	315.249,95	
EP	47.000,00	50%
TOTALE	511.000,00	50%

Le Progressioni Economiche Orizzontali sono attribuite soltanto dopo l'espletamento di apposita procedura selettiva. I criteri sono quelli indicati all'art. 22 del CCIL 2019-2021, per cui si rinvia alle relazioni accompagnatorie del contratto triennale trasmesse con nota prot. n. 383761 del 7 settembre 2020 e al verbale di certificazione n. 9 del 28 settembre 2020.

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.

Per tale punto si rinvia alla relazione illustrativa del contratto triennale 2019-2021.

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.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO II

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

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL del 19.4.2018 sono indisponibili alla contrattazione integrativa le risorse del fondo BCD destinate al finanziamento dell'IMA (€ 384.827,00) e quelle destinate al finanziamento delle indennità di responsabilità di categoria D nell'anno precedente (€ 990.000,00, somma che ricomprende anche quelle destinate ad altre categorie in quanto sono comunque relative a posizioni organizzative e dunque, per loro stessa natura, aventi carattere di stabilità all'interno dell'organizzazione).

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per l'anno 2021, oltre a quanto indicato nella sezione precedente, le altre risorse del fondo BCD sono state destinate al finanziamento di indennità di responsabilità non legate a posizioni organizzative (€ 110.000,00), al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa (€ 413.279,00), al finanziamento delle indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità (€ 160.000,00) e per le progressioni economiche orizzontali (€ 464.00,00). A ciò devono essere aggiunte le risorse del fondo lavoro straordinario (€ 450.000,00) e del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP (€ 1.560.141,00). Quest'ultimo comprende € 47.000,00 per il finanziamento delle PEO.

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: **€ 1.374.827,00**;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: **€ 1.147.279,00**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): **€ 2.522.106,00**

A ciò devono essere aggiunte le risorse del fondo lavoro straordinario (€ 450.000,00) e del fondo EP (€ 1.560.141,00). Inoltre è stata destinata la somma di € 206.112,99 per finanziare gli istituti del welfare (Legge 30 dicembre 2020, n. 178, art.1, comma 870)

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo complessivamente inteso (€ 4.925.681,00) sono utilizzate per le progressioni economiche orizzontali del personale BCD ed EP a carico del bilancio.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo, complessivamente inteso, aventi natura certa e continuativa, con risorse

del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia che la copertura della retribuzione di posizione del personale di categoria EP e dell'indennità di responsabilità legate alle posizioni organizzative viene garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. Anche le risorse destinate a finanziare l'IMA rientrano integralmente nelle risorse fisse, così come le risorse destinate alle PEO. Si fa presente che il contratto indica esplicitamente quale tipo di risorse (fisse o variabili) alimenti ogni singolo istituto. Si evidenzia, infine, che la somma di € 110.000,00 è stata destinata a finanziare le indennità di responsabilità che non risultano essere legate all'organizzazione. Trattandosi di incarichi attribuibili anche soltanto per un anno che non hanno dunque carattere di stabilità nel tempo, le Parti hanno ritenuto che il loro finanziamento possa avvenire con risorse di natura variabile.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: una parte rilevante del Fondo, complessivamente inteso, è destinata e finalizzata ad istituti che prevedono l'attribuzione selettiva degli incentivi economici. Si fa in particolare riferimento alla retribuzione di risultato del personale di categoria EP ed ai premi correlati alla performance individuale e organizzativa del personale BCD, a cui è stata destinato il 63% delle risorse variabili a disposizione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): le Progressioni Economiche Orizzontali sono attribuite soltanto dopo l'espletamento di apposita procedura selettiva. L'accordo mette a disposizione le risorse che, secondo le stime basate sul costo medio ponderato delle PEO di tutto il personale idoneo a partecipare per ogni categoria/sottocategoria per l'anno 2021, sono necessarie a garantire il passaggio al 50% degli idonei, nel rispetto dei vincoli normativi e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato.

Padova, 24 maggio 2021

La Dirigente *ad interim*
dell'Area Risorse Umane
dott.ssa Maria Rosaria Falconetti
firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005



FALCONETTI
MARIA ROSARIA
24.05.2021
09:33:23 UTC

Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Padova
Verbale n. 9 del 28 settembre 2020

VERBALE N. 9/2020

In data 28/09/2020 alle ore 16:00, 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 07/09/2020 - per l'emergenza epidemiologica COVID-19, il Collegio dei revisori dei conti, nelle persone di

Francesco D'Amaro	Presente
Mario Picardi	Presente
Stefano Mangogna	Presente
Massimo Caramante	Presente
Giustino Lo Conte	Presente

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

OMISSIS

OMISSIS

ESAME CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021

Il Collegio ha proceduto all'esame dell'ipotesi di contratto integrativo indicata in oggetto ex art. 40, c. 3 ter del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti con nota n. 383761 del 7 settembre 2020, 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'ipotesi di contratto integrativo ha ad oggetto i Fondi del trattamento accessorio e disciplina le regole di ripartizione delle risorse, nonché i singoli istituti contrattuali (ad es: le Progressioni economiche orizzontali - PEO, l'Indennità Mensile Accessoria - IMA, le indennità di responsabilità, le retribuzioni di posizione e risultato della cat. EP etc.)

Il Collegio passa all'esame della suddetta ipotesi di contratto che stabilisce quanto segue:

- la delimitazione del campo di applicazione del contratto (personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e a tempo indeterminato dipendente dell'Ateneo di Padova) nonché durata triennale e decorrenza del medesimo contratto in coerenza con le previsioni dell'art. 7, comma 3, del CCNL;
- nel prendere atto dei fondi del trattamento accessorio costituiti e certificati per il 2019 e 2020, stabilisce - in coerenza con l'art. 63, c. 3 lett.a) del CCNL - che il Fondo del 2020 viene incrementato con risorse derivanti dall'attività c/terzi. Al riguardo, il Collegio rammenta che tali risorse rientrano in quelle variabili, come definito dall'art. 63, c. 3 citato e pertanto vanno verificati di anno in anno sulla base delle risorse effettivamente disponibili;
- i principi e le procedure fondamentali del sistema di incentivazione del personale, sulla base della valutazione delle prestazioni, in coerenza con le disposizioni del CCNL;
- l'erogazione della indennità mensile accessoria - IMA. Tale istituto è tuttora applicabile in virtù dell'espresso richiamo contenuto all'art. 64, c. 5 del CCNL;
- con riferimento alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, richiamate dall'art. 64, c. 2 lett.c) del CCNL, l'ipotesi di contratto prevede le seguenti tipologie: indennità di rischio, indennità di reperibilità, indennità di servizio notturno, indennità per gli autisti del rettorato, indennità per i felucati, indennità per gli

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

Verbale n. 9 del 28 settembre 2020

interventi informatici su sistemi di rilevanza critica dell'Ateneo, indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle e ne definisce i criteri di corresponsione in coerenza con il Dlgs 165/2001. Il Collegio al riguardo ha richiesto elementi informativi aggiuntivi all'Ateneo al fine di verificare la coerenza della indennità per i felucati e l'indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle con la previsione del CCNL. Alla luce degli elementi forniti il Collegio non rileva incongruenze in tali indennità rispetto ai possibili istituti economici che in sede di contrattazione integrativa si possono attivare;

- la previsione, all'art. 17, dell'Indennità "*una tantum*" per il personale che ha avuto un ruolo rilevante nella gestione dell'emergenza COVID - 19. Al riguardo il Collegio, alla luce della eccezionalità dell'Istituto introdotto, non ha osservazioni da formulare, ma al contempo richiede che l'Ateneo sottoponga il provvedimento del Direttore Generale richiamato dal comma 3 dell'art. 17 al preventivo parere del Collegio stesso;
- indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16/10/2008: tale istituto è tuttora applicabile in virtù dell'espresso richiamo fatto dall'art. 64, c. 2 lett.d);
- compensi per lavoro straordinario che rimangono disciplinati dall'art. 86 del CCNL 16/10/2008;
- retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP che rimane disciplinata, per quanto attiene i criteri, dagli artt. 75 e 76 del CCNL 16/10/2008;
- le procedure, i principi e i criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali - PEO. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, in coerenza con l'art. 79, comma 5, del CCNL 16/10/2008 e con i pareri resi dalle competenti Amministrazioni (Dipartimento della Funzione Pubblica, Mef e Aran);
- la ripartizione delle risprse per PEO personale BCD ed EP per l'anno 2021;
- la previsione che il contratto acquisisce la sua efficacia dopo il controllo da parte del Collegio dei Revisori dei conti e l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, in virtù dei richiamati art. 7, comma 8, del CCNL del 19/04/2018 e art. 40-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

L'atto risulta corredato dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria, di cui all'articolo 40, comma 3 *sexies*, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- le relazioni, illustrativa e 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;

Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Padova
Verbale n. 9 del 28 settembre 2020

- l'ipotesi di contratto 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 compatibilità finanziaria dell'ipotesi in argomento.

OMISSIS

Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Padova
Verbale n. 9 del 28 settembre 2020

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 16.30 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)	<i>Firmato</i>
Mario Picardi	(Componente)	<i>Firmato</i>
Stefano Mangogna	(Componente)	<i>Firmato</i>
Massimo Caramante	(Supplente)	<i>Firmato</i>
Giustino Lo Conte	(Supplente)	<i>Firmato</i>

Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Padova
Verbale n. 2 del 22 marzo 2021

VERBALE N. 2/2021

In data 22/03/2021 alle ore 15:00, previa convocazione urgente per le vie brevi, si è riunito in audioconferenza in applicazione dell'art. 87 del DL 18/2020, art. 263 del DL 34/2020 e delle misure di contenimento vigenti alla data odierna - DPCM 02/03/2021 - per l'emergenza epidemiologica COVID-19, il Collegio dei revisori dei conti, nelle persone di

Francesco D'Amaro	Presente
Mario Picardi	Presente
Stefano Mangogna	Presente
Massimo Caramante	Presente
Giustino Lo Conte	Presente

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

OMISSIS

2. 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 2021 ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001.

La documentazione relativa alla costituzione del fondo per il 2021 è stata trasmessa al Collegio dei revisori con nota n. 37488 del 15 marzo 2021 del Dirigente dell'Area Risorse Umane ad interim - Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti, ai fini del controllo della compatibilità dei costi del predetto fondo con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di

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

Verbale n. 2 del 22 marzo 2021

norme di legge. L'Amministrazione ha trasmesso al riguardo la relazione tecnico-finanziaria di cui al citato articolo 40 del 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).

Il Collegio alla luce delle osservazioni già formulate nel verbale n. 6/2019 invita l'Ateneo a voler definire a breve e comunque entro l'anno corrente l'accordo che disciplina l'utilizzo di detti fondi.

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 coperto dalle disponibilità di bilancio;

esprime parere favorevole

in ordine alla costituzione dei suddetti fondi.

4. CERTIFICAZIONE RISPARMI BUONI PASTO EX ART 1 C 870 L178/2020

Il Collegio dei Revisori ha riscontrato le tabelle analitiche trasmesse dall'Ateneo che dimostrano i risparmi conseguiti con riferimento ai Buoni Pasto nel 2020. Al riguardo, ai sensi del comma 870 indicato in rubrica, il Collegio, sulla base della documentazione contabile trasmessa dall'Ateneo attesta che l'ammontare dei risparmi ammonta a 206.112,99 euro. Invita l'Ateneo a voler disciplinare al più presto le modalità di utilizzo di tali risparmi nell'ambito della contrattazione integrativa 2021.

OMISSIS

Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Padova
Verbale n. 2 del 22 marzo 2021

OMISSIS

7. VARIE ED EVENTUALI

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 15:45 circa previa stesura del presente verbale, che viene successivamente inserito nell'apposito registro.

Letto, confermato e approvato

Il Collegio dei Revisori dei conti

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