



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI PADOVA**

2017/2018

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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	12 dicembre 2017	
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2017 fino alla stipulazione del successivo CCIL	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore: Prof. Giancarlo Dalla Fontana Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, UIL RUA, Federazione CISL Università, CONFSAI Fed. SNALS Università – CISAPUNI, CSA della CISAL, RSU di Ateneo Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC CGIL, UIL RUA, RSU di Ateneo	
Soggetti destinatari	Personale delle categorie B,C,D ed EP dell'Ateneo a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi dirigenti, tecnologi e cel	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione tra i vari istituti contrattuali dei fondi per il trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP: 1) fondo per compensi per lavoro straordinario; 2) fondo per la retribuzione di posizione e risultato categoria EP; 3) fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori (costituzione fondi). Richiesta certificazione su rideterminazione dei fondi.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato delle Performance 2017-2019, predisposto dalla Direzione Generale, in collaborazione con il Servizio Controllo di Gestione dell'Area Finanza, Programmazione e Controllo, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 108 del 21.03.2017 ed è pubblicato sul sito d'Ateneo.
		Il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 24.01.2017 ed è 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: http://www.unipd.it/trasparenza .
		La Relazione della Performance anno 2016, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. 150/2009, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 307 del 14.09.2017 e validata dall'OIV in data 13.10.2017.
Eventuali osservazioni		

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

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

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

L'ipotesi di contratto è stata siglata in data 12 dicembre 2017 e disciplina:

- Progressioni economiche orizzontali (art. 5)

Le Parti hanno già regolamentato le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) dell'anno 2017 con l'accordo n. 1 del 24 febbraio 2017, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 23 febbraio 2017. La somma inizialmente destinata di € 775.000,00 viene rimodulata in € 752.012,98. Le restanti risorse fisse tornano nella disponibilità della contrattazione integrativa e destinate al finanziamento di altri istituti aventi carattere di certezza e stabilità.

- Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi – performance (art. 6)

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 finalizzati 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 Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 luglio 2017.

Il fondo "performance" 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. Per la valorizzazione del personale in servizio presso ciascuna struttura sono adottati i seguenti pesi: D 1,1; C 1; B 0,9.

I compensi individuali vengono determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione alle risultanze della valutazione individuale ottenuta e pesati in funzione della situazione stipendiale, del periodo di assegnazione alla struttura e della categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri: D 1,1; C 1; B 0,9. È escluso il personale in aspettativa per dottorato di ricerca.

Non ha diritto al compenso il dipendente che ottenga una valutazione annuale inferiore a 30/50. Soltanto per l'anno 2017, in considerazione dell'introduzione di un nuovo sistema di valutazione, ai fini del calcolo dell'incentivo sarà ammessa una diminuzione massima del 20% rispetto alla valutazione dell'anno 2016. Inoltre, sempre soltanto per l'anno 2017, il livello minimo per accedere all'incentivo è fissato in 15/50.

- IMA (art. 7)

L'Ateneo, ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f) del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008 e ai sensi dell'art. 55 del C.C.I.L. e ss.mm.ii., eroga senza soluzione di continuità 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, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario.

L'indennità viene erogata mensilmente al personale di categoria B, C e D con i seguenti importi, calcolati in considerazione delle risorse a ciò destinate dai contratti nazionali (€ 269.661,64):

Categoria	Importo mensile (loro dipendente)
B	11,00
C	12,00
D	13,00

L'indennità viene erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno e in proporzione alla situazione stipendiale, ad eccezione del personale in aspettativa per dottorato di ricerca, per cui l'indennità non viene riconosciuta.

Soltanto per l'anno 2017 gli avanzi di spesa relativi ai vari istituti, invece di finanziare integralmente la performance, verranno destinati a finanziare l'IMA fino a raggiungere l'importo complessivo di € 600.000,00. La quota aggiuntiva all'importo mensile stabilito nella tabella sopra riportata verrà erogata soltanto al personale che abbia riportato una valutazione sufficiente.

- Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (art. 8)

Le Parti, ai sensi dell'art. 88 co. 2 lett c) C.C.N.L. 16 ottobre 2008 ed a modifica dell'art. 58 del Contatto Integrativo 18 aprile 2002 e ss.mm., convengono di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità:

- indennità di rischio;
- indennità di reperibilità;
- indennità di servizio notturno;
- indennità per gli autisti del Rettorato;
- indennità per la mobilità parziale (solo per il 2017);
- indennità per i felucati;
- indennità per gli interventi ASIT;
- indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle.

Ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c) D. Lgs. 165/2001, le indennità vengono erogate nel rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano oneri, rischi o disagi. Le indennità per le quali sono previsti importi unitari giornalieri vengono erogati computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza. 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. Tutte le indennità vengono erogate nel limite del budget annualmente concordato per ciascun istituto. Nel caso in cui il budget concordato non dovesse risultare sufficiente a remunerare le attività effettivamente svolte dal personale, gli importi contrattualmente previsti dovranno essere oggetto di opportuno riproporzionamento.

- Indennità di responsabilità - personale di categoria B, C e D (art. 9)

L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali e alle proprie esigenze organizzative, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni sono remunerate tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91, comma 2, C.C.N.L. del 16 ottobre 2008. Inoltre al personale della categoria D possono essere conferiti specifici qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche ai sensi dell'art. 91, comma 3, del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008.

Per il solo anno 2017, fermo restando il limite minimo dell'indennità di responsabilità pari a 1.900 € annui, la valorizzazione delle indennità di responsabilità è quella derivante dall'applicazione dell'articolo 3.3 dell'accordo n. 1/2014. Il 30% dell'importo delle indennità di responsabilità viene corrisposto soltanto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, da effettuarsi con apposita scheda di valutazione.

- Retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP (art. 10)

La retribuzione di posizione e di risultato è regolamentata dagli artt. 75 e 76 del C.C.N.L. attualmente in vigore. Essa *“assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale”*.

La pesatura delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso una gradazione per fasce, costruite utilizzando i criteri del modello *“Quick Job”*: grado di scolarità, esperienza di lavoro in anni, attività svolte, numero persone gestite, contesto di relazione, autonomia decisionale, processi mentali, livello di controllo, volume economico gestito, influenza sul volume economico. Tali criteri consentono la quantificazione delle caratteristiche di responsabilità, complessità, rischio e contesto relazionale di una posizione organizzativa, così da attribuirvi un peso, definito oggettivamente e in modo trasparente. Il metodo *“Quick Job”* consente, infatti, la pesatura di una posizione mediante attribuzione di un punteggio ai diversi elementi che la caratterizzano. I punteggi sono raggruppati in modo omogeneo e determinano le classi, che costituiscono il vero riferimento della valutazione, in quanto è ad esse che si associano elementi di politica retributiva e di sviluppo delle Risorse Umane. Tale metodo viene utilizzato anche per la valutazione delle posizioni organizzative e per il riconoscimento dell'indennità di responsabilità.

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

- Lavoro straordinario (art. 11)

La corresponsione dei compensi per lavoro straordinario avviene sulla base di tre tariffe corrispondenti alle categorie B, C e D (art. 86 CCNL). Il calcolo è effettuato con riferimento rispettivamente alle posizioni economiche B4, C4 e D3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 lo stipendio tabellare corrispondente alle posizioni economiche indicate al comma 2 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità. La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi od in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

Il monte ore annuo distribuibile viene calcolato sulla base del costo di un'ora di straordinario del personale di categoria D. Il 90% del monte ore così determinato è destinato alle strutture a fronte di richieste motivate di assegnazione delle ore straordinarie. Il 70% di tale monte ore viene attribuito alle strutture in base alle ore assegnate ed effettivamente consumate nell'anno precedente, mentre il restante 30% viene ripartito in base al numero di unità di personale assegnato alla struttura stessa alla data del 1° gennaio. Il restante 10% del monte ore rimarrà come riserva per le situazioni eccezionali e non prevedibili, sottoposte all'esame del Direttore

Generale. Soltanto per l'anno 2017 continuano a trovare applicazione i criteri stabiliti per l'anno 2016. I risparmi di spesa accertati a consuntivo andranno a incrementare il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale dell'anno successivo. L'importo delle eventuali economie sarà oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali. Per quanto non previsto dal contratto continua a trovare applicazione l'articolo 47 del CCIL 2002, come modificato dall'accordo 1/2006.

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

Fondi	Importi (€)
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale	2.192.165,00
Incremento del fondo vincolato per riorganizzazione/attivazione nuovi servizi	500.000,00
Fondo lavoro straordinario	511.000,00
Fondo per retribuzione di posizione e risultato EP	986.409,00
Incremento del fondo vincolato per riorganizzazione/attivazione nuovi servizi	100.000,00
TOTALE	4.289.574,00
TOTALE con oneri a carico ente	5.692.265,00

Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale (art. 87 CCNL)

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	752.012,98
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (Performance)	520.490,38*
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	990.000,00*
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	160.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	269.661,64*
TOTALE	2.692.165,00

* Per l'anno 2017 è previsto un regime transitorio: poiché la nuova macro riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale dispiegherà i suoi effetti a partire dal 1° gennaio 2018, mentre quella dei Dipartimenti è in corso di definizione, gli avanzi di spesa relativi all'indennità di responsabilità vengono utilizzati per incrementare l'IMA e per potenziare il finanziamento della performance (€ 600.000,00 per indennità di responsabilità, € 600.000,00 per IMA, € 580.152,02).

Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità

ISTITUTI	BUDGET lordo dipendente (€)
Interventi ASIT	6.000,00
Felucati	8.500,00
Stabularisti e addetti alle stalle	2.000,00
Autisti del Rettorato	6.500,00
Servizio notturno	6.000,00
Mobilità parziale	0
Rischio	92.000,00
Reperibilità	39.000,00
TOTALE	160.000,00

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

L'ipotesi di contratto si differenzia dall'accordo 2016 principalmente per i seguenti aspetti:

- a) sono disciplinati i compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;
- b) è stato modificato il criterio di ripartizione delle ore di lavoro straordinario tra le strutture a partire dal 2018, con espressa abrogazione dal 1° gennaio 2018 del comma 9 dell'articolo 47 del CCIL 2002, come modificato dall'accordo 1/2006;
- c) sono state eliminate, dal 1° gennaio 2017, le indennità di disagio per le segreterie studenti e per le portinerie di strutture complesse, in quanto le attività non sono più ritenute come comportanti un disagio lavorativo; dal 1° gennaio 2018 viene cancellata l'indennità di mobilità parziale.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il D. Lgs. n. 150/2009, al Titolo III, detta specifici principi in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance collettiva e individuale. L'ipotesi di contratto risulta essere del tutto coerente con le previsioni di legge.

In particolare si osserva che:

- il 25 luglio 2017 l'Ateneo si è dotato di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, richiamato nel contratto sin dalle premesse;
- 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;
- viene creato un fondo ad hoc destinato alla Performance del personale: le somme previste per i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono finalizzati alla remunerazione della prestazione dei singoli dipendenti mediante valutazione dell'apporto qualitativo e quantitativo della loro partecipazione alle attività di struttura di appartenenza;
- il fondo destinato alla "performance" viene ripartito fra le strutture dell'Ateneo; compensi individuali vengono determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione alle risultanze della valutazione individuale ottenuta; tali risultanze sono utilizzate anche per corrispondere il 45% del Fondo Comune di Ateneo, così come concordato dalle Parti;

- la retribuzione di risultato del personale di categoria EP è attribuita a seguito della valutazione;
- il 30% di tutte le indennità di responsabilità, nell'anno 2017, è erogato a seguito della valutazione del titolare della posizione organizzativa assegnata;

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 150/2009, l'attribuzione di incarichi di responsabilità è considerata come uno degli strumenti per premiare il merito e le professionalità, così come le progressioni economiche. A tal riguardo si ritiene che la performance individuale del personale sia stata complessivamente valutata attraverso la selezione ai fini PEO, effettuata tenendo conto degli indicatori ponderati di cui all'art. 82 del C.C.N.L., con particolare riguardo all'arricchimento professionale, alla qualità delle prestazioni individuali e ai titoli culturali e professionali. Sul tema si rimanda all'apposita relazione effettuata a corredo dell'accordo n. 1/2017, già certificata dal Collegio dei Revisori dei conti.

A tali considerazioni si aggiunga che l'indennità mensile accessoria è finalizzata a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi dalle strutture in cui risulta funzionalmente articolato l'Ateneo, per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Università, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario. Tale indennità, inoltre, viene attribuita secondo una differenziazione basata sulla categoria di appartenenza. Infine, come già evidenziato, soltanto per l'anno 2017 è prevista una integrazione delle risorse destinate all'IMA, erogabile però soltanto al personale che abbia raggiunto almeno la sufficienza nella scheda di valutazione. La scelta di maggiorare, solo per l'anno 2017, le quote IMA è motivata dal fatto che il personale è stato ampiamente coinvolto, sin dal 2016, da tutte le procedure propedeutiche all'effettiva riorganizzazione degli uffici, operativa dal 1° gennaio 2018, fermo restando che molte delle modifiche organizzative (aree nuove, nuovi uffici, incremento dei servizi rivolti all'utenza) si sono concretizzate già nel 2017 (cfr. relazione tecnico finanziaria del 26.9.2017, pagg. 5-10, da intendersi qui integralmente richiamate).

Soltanto per l'anno 2017, in considerazione dell'introduzione di un nuovo sistema di valutazione applicabile a tutto il personale, ai fini del calcolo degli incentivi, sarà ammessa una diminuzione massima del 20% rispetto alla valutazione dell'anno 2016. Inoltre, sempre soltanto per l'anno 2017, il livello minimo per accedere all'incentivo è fissato in 15/50 (invece di 30/50).

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

Si rinvia all'accordo n. 1/2017 e alle relazioni inviate con nota prot. n. 51680 del 13.02.2017, già oggetto di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 23 febbraio 2017.

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 2017-2019, 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 avviene nell'ambito di un generale percorso di autoriforma che interessa tutte le Strutture d'Ateneo, sulla base di quanto previsto dalla Legge 240/2010. Tale sforzo organizzativo, ancora in

corso dato il costante adeguamento alla normativa di settore e alla riorganizzazione cominciata nel 2016 e proseguita nel 2017 (cfr. relazione tecnico finanziaria ns. prot. 342811 del 26.09.2017), 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, nel destinare le risorse aggiuntive del fondo al finanziamento delle indennità di responsabilità B, C, D, alla retribuzione del personale di categoria ep e alla performance risulta, pertanto, 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 nei passi precedenti, in maniera adeguatamente chiara, quanto disciplinato dall'ipotesi di accordo e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa.

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

L'intero ammontare dei fondi è stato regolato nell'ipotesi di contratto sottoposta a certificazione.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	990.000,00*
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (Performance)	520.490,38*
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	160.000,00
Indennità mensile accessoria (IMA)	269.661,64*
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	752.012,98
Compensi per lavoro straordinario	511.000,00
Retribuzione di risultato e di posizione personale categoria EP	1.086.409,00
TOTALE	4.289.574,00

* Per l'anno 2017 è previsto un regime transitorio: poiché la nuova macro riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale dispiegherà i suoi effetti a partire del 1° gennaio 2018, mentre quella dei Dipartimenti è in corso di definizione, gli avanzi di spesa relativi all'indennità di responsabilità vengono utilizzati per incrementare l'IMA e per potenziare il finanziamento della performance (€ 600.000,00 per indennità di responsabilità, € 600.000,00 per IMA, € 580.152,02).

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: € 0;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: € 4.289.574,00;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: € 0;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): € 4.289.574,00 .

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo complessivamente inteso (€ 3.976.849,00) sono utilizzate per le progressioni economiche orizzontali a carico del bilancio.

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo, complessivamente inteso, aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia che la copertura sia della retribuzione di posizione minima del personale di categoria EP (€ 3.099,00 annue) che dell'indennità di responsabilità viene garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. Anche le risorse destinate alle selezioni ai fini PEO e a finanziare l'IMA rientrano integralmente nelle risorse fisse.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: una parte rilevante del Fondo, complessivamente inteso, è destinata e finalizzata ad istituti che prevedono l'attribuzione selettiva degli incentivi economici. Si fa, in particolare riferimento alla retribuzione di posizione e di risultato del personale E, alle indennità di responsabilità per il personale B, C e D, alla performance, alle progressioni economiche orizzontali.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): si rinvia alle relazioni trasmesse con nota prot. n. 51680 del 13.02.2017, già oggetto di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 23 febbraio 2017.

Padova, 18 dicembre 2017

La Dirigente
Dott.ssa Annamaria Cremonese