

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

**PROROGA CCIL 2019-2021
RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E MODULO II RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
ACCORDO ECONOMICO 2023**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		7 giugno 2023
Periodo temporale di vigenza		Il contratto economico concerne il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023. Viene prorogato il CCIL 2019-2021 che continua ad applicarsi sino a sottoscrizione del nuovo contratto integrativo.
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prorettore all'Organizzazione e Bilancio, delegato della Rettrice: Prof. Antonio Parbonetti (Presidente); Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari (Presidente); Dirigente dell'Area Affari generali e legali: Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti; Dirigente dell'Area Risorse Umane: Dott. Tommaso Meacci.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU di Ateneo, SNALS CONFISAL, FLC CGIL, FGU GILDA UNAMS, CISL FSUR, ANIEF, Federazione UIL SCUOLA RUA.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU di Ateneo, SNALS CONFISAL, FLC CGIL, FGU GILDA UNAMS, CISL FSUR, ANIEF.</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).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Il contratto è principalmente finalizzato alla ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2023 del personale di categoria BCD ed EP.</p> <p>Nelle dichiarazioni congiunte le Parti hanno previsto anche alcune modifiche al Regolamento sul Fondo Comune Modifiche e al Regolamento in materia di telelavoro in merito al riconoscimento del buono pasto al personale nella giornata di telelavoro.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti del contratto collettivo integrativo 2019-2021 (verbale n. 9 del 28 settembre 2020).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Accordo Economico 2022 (verbale n.2 del 21 febbraio 2022).</p> <p>Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti della costruzione dei Fondi del Trattamento Accessorio 2023 (verbale n.4 del 20 marzo 2023).</p> <p>I verbali sopra citati sono rinvenibili nel sito di Ateneo (Verbale n.9 del 28.09.2020, Verbale n.2 del 21.02.2022 e Verbale n.4 del 20.03.2023).</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 che contiene il Piano integrato della Performance è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo (PIAO 2023-2025).</p> <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 che contiene il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione-Trasparenza è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo (PIAO 2023-2025).</p>

	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 sul sito di Ateneo (Amministrazione Trasparente).
	La Relazione della Performance anno 2021, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 28 giugno 2022 e, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, è stata validata dal Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (NdV/OIV) il 30 giugno 2022. È in corso di redazione la Relazione della Performance anno 2022.
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.

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 per il triennio 2019-2021. Con l'accordo siglato in data 7 giugno 2023 le Parti hanno concordato nuovamente di prorogare anche per l'anno 2023, e comunque sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo, la disciplina del citato 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 - con le modifiche di cui all'articolo 4 dell'accordo economico 2022 dell'11 febbraio 2022 - approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2022 con delibera n. 58 previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.2 del 21 febbraio 2022.

L'accordo è stato 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 criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale"*. Il contenuto ha efficacia novativa limitatamente alla ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2023 (art. 2). In particolare, a differenza degli anni precedenti, le parti hanno stabilito di destinare, soltanto per l'anno 2023, alcune risorse fisse del fondo BCD (€ 309.681) e alcune risorse variabili del fondo EP (€ 70.000) al finanziamento ulteriore del servizio di **Con-to Welfare** - istituito a seguito dell'Accordo Welfare 2021-2023 sottoscritto il 26 febbraio 2021 - in applicazione di quanto previsto dal CCNL vigente, secondo cui con i fondi accessori è possibile finanziare misure di welfare integrativo per il personale, in aggiunta alle risorse storicamente consolidate (cfr. art. 64, comma 2, lett. f), art. 66, comma 2, lett. c) ed art. 67, comma 2.

Alcune modifiche di tipo normativo applicabili a partire dall'anno 2023 sono state definite dall'articolo 3 dell'accordo:

- in riferimento alle **indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose** per la salute e alla reperibilità, le parti hanno concordato l'abrogazione dell'art. 9 comma 2 lettera g) del CCIL 2019-2021 (che prevede l'esclusione dalla percezione delle indennità di disagio e rischio nel caso di raggiungimento o superamento del limite di cui alla lettera a del comma 5 dell'articolo 8);
- in riferimento all'**Indennità Mensile Accessoria - IMA** ex art. 8 comma 5 lettera a) del CCIL 2019-2021, le parti hanno stabilito di modificare gli aventi diritto dell'indennità mensile, andando a riformulare la clausola di

esclusione come segue: *“al personale che, nell’anno precedente, abbia percepito un importo complessivo pari o superiore a € 2.500,00 per le seguenti voci, anche in cumulo tra loro: compensi al personale che partecipa direttamente all’esecuzione delle prestazioni ai sensi del Regolamento per le attività eseguite dall’Università di Padova a fronte di contratti o accordi con soggetti pubblici o privati, compresi quelli per le attività legate ai progetti PNRR; compensi incentivanti previsti dal Regolamento per la premialità di Ateneo, compresi i compensi dei Dipartimenti di eccellenza; compensi per docenza in corsi di formazione e per attività a supporto della didattica, compresi quelli derivanti dall’applicazione del Regolamento per i Master universitari, i Corsi di Perfezionamento e i Corsi di alta Formazione; compensi e indennità ai componenti delle commissioni giudicatrici degli esami di stato di abilitazione all’esercizio delle professioni; compensi per progetti innovativi di Ateneo; incentivi per funzioni tecniche previsti dal Codice dei contratti pubblici; compensi derivanti da attività professionale, quali quelli riconosciuti agli avvocati in base al relativo Regolamento; compensi del Fondo comune di Struttura”*;

- in riferimento all’indennità di reperibilità ex art. 11 del CCIL 2019-2021, le Parti hanno concordato di prevedere **una nuova indennità in favore dei Referenti del Servizio di Reperibilità**, con l’aggiunta di un nuovo comma (6) che recita come segue: *“Al personale che svolge l’attività di Referente (Articolo 6 del Regolamento per il servizio di Reperibilità) spetta una indennità posta a carico del budget annualmente stanziato per il servizio di reperibilità nell’ambito delle risorse del fondo risorse decentrate B, C e D. La somma disponibile viene suddivisa tra coloro che sono stati formalmente individuati come Referenti. L’importo annuo lordo pro capite non può comunque superare la somma di € 350 ed è rapportata al periodo di svolgimento del ruolo. Il Responsabile del servizio di Reperibilità può ridurre o escludere l’importo del compenso laddove rilevi scarsa collaborazione per la migliore organizzazione delle attività di reperibilità. Sono esclusi dalla percezione dell’indennità i Responsabili della gestione tecnica (RGT) e i Responsabili tecnico gestionali (RTG), i quali svolgono d’ufficio l’incarico di Referente e la relativa indennità viene assorbita nell’indennità di responsabilità a loro attribuita”*.

Nelle dichiarazioni congiunte le Parti hanno deciso di destinare, all’interno del 10% del Fondo Comune d’Ateneo 2023, la somma di € 50.000 per remunerare il personale coinvolto nel **Progetto triennale di Ateneo** per il Passaggio da IDRA a GDA (Gestione Didattica di Ateneo), così come presentato dall’Amministrazione nella riunione tra la delegazione di Parte Pubblica e la delegazione di Parte Sindacale del 22 dicembre 2022. Le ulteriori risorse disponibili sino a concorrenza del 6% del Fondo Comune di Ateneo dell’anno 2023 e le eventuali economie del progetto vengono destinati ad integrare la parte di Fondo Comune di Ateneo da erogare in base alla valutazione della performance. Il restante 4% del Fondo Comune di Ateneo viene erogato in base ai parametri di cui all’art. 3, comma 1, del Regolamento sul Fondo Comune.

L’accordo prosegue con un’ulteriore dichiarazione congiunta relativa alle **modifiche** da apportare al già richiamato **Regolamento sul Fondo Comune d’Ateneo** (D.R. 1319 del 17 aprile 2018 approvato con delibera rep. 37/2018 del Consiglio di Amministrazione e modificato dal D.R. 695 del 20 febbraio 2020 in vigore dal 7 marzo 2020), in particolare all’art.3 (Regole di distribuzione) e all’art. 5 (Regole di perequazione). Tale disciplina, così come modificata, viene applicata a partire dall’anno 2023, fatte salve le erogazioni mensili già effettuate alla data di entrata in vigore del nuovo Regolamento. In particolare si evidenzia come il 51% del Fondo viene ora destinato a strumenti premiali (valutazione della performance per il 46% e progetti di ateneo per il 5%). Il restante 49% viene comunque distribuito in base alla categoria di appartenenza, con valori maggiori per le categorie superiori.

La Parte Pubblica si è impegnata anche a modificare, entro il 30 settembre 2023, il vigente Regolamento in materia di **Telelavoro**, al fine di riconoscere il **buono pasto** al personale nella giornata di telelavoro, secondo le modalità di attribuzione già previste dall’Ateneo (6 ore di effettivo lavoro, esclusa la pausa pranzo; pausa pranzo di almeno 10 minuti; termine del lavoro non prima delle 15), anche tramite inserimento nel gestionale delle presenze di apposite codifiche. Ciò in conformità ai più recenti orientamenti espressi sia da [ARAN](#) (CFL 204) che dal [Dipartimento di Funzione Pubblica](#) (DFP-0047621-P-10/06/2022).

Per tutto quanto non espressamente riportato nella presente relazione, si rinvia alle relazioni accompagnatorie del contratto triennale 2019-2021 e dell’accordo economico anno 2022.

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

Il Fondo risorse decentrate per le categorie BCD per l'anno 2023, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, del CCNL 19.4.2018, è stato ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti	IMPORTI al netto degli oneri a carico ente (€)	Tipologia di risorse (€)	
		Fisse	Variabili
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827	384.827	0
Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità	160.000	160.000	0
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.100.000	990.000	110.000 *
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa	556.830	0	556.830
Welfare integrativo** (Conto Welfare)	309.681	309.681**	0
Totale	2.511.338	1.844.508	666.830

* esclusivamente per finanziare le indennità non relative a posizioni organizzative ** soltanto per l'anno 2023

Per la remunerazione delle attività disagiate o pericolose o dannose per la salute e della reperibilità individuate all'art. 9 del CCIL 2019-2021 è stata stabilita la seguente ripartizione del budget:

Istituti	BUDGET (€)
Interventi ASIT	9.000
Felucati	8.000
Stabularisti e addetti alle stalle	2.500
Autisti del Rettorato	6.000
Servizio notturno	6.500
Rischio	78.000
Reperibilità (compresi Referenti)	50.000
Totale	160.000

Il Fondo del personale di categoria EP per l'anno 2023 viene ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti	IMPORTI al netto degli oneri a carico ente (€)	Tipologia di risorse (€)	
		Fisse	Variabili
Retribuzione di posizione e di risultato	1.555.773	1.139.477	416.296*
Welfare integrativo (Conto Welfare)	70.000	0	70.000
Totale	1.625.773	1.139.477	486.296

* risorse destinate necessariamente alla retribuzione di risultato.

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 economico 2023 aggiorna il CCIL 2019-2021 limitatamente:

- alla ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2023;
- alla previsione di cui alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 9 in materia di regole generali relative alle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità che viene abrogata a far data dal 1° gennaio 2023;
- all'esclusione di cui alla lettera a) del comma 5 dell'articolo 8 relativa all'Indennità Mensile Accessoria – IMA che viene modificata.

L'accordo prevede delle modifiche al vigente Regolamento sul Fondo Comune (D.R. 1319 del 17 aprile 2018 approvato con delibera rep. 37/2018 del Consiglio di Amministrazione e modificato dal D.R. 695 del 20.02.2020 in vigore dal 7.03.2020), limitatamente all'art.3 (Regole di distribuzione) e all'art. 5 (Regole di perequazione).

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

Si attesta il rispetto delle 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 dell'Ateneo;
- la contrattazione integrativa, per previsione del CCNL, deve destinare ai trattamenti economici finalizzati alla performance organizzativa e alla performance individuale la parte prevalente delle risorse variabili del fondo BCD e specificamente almeno il 30% di tali risorse ai premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 3): in particolare, per l'anno 2023, si fa presente che le risorse variabili ammontano ad € 666.830 e di queste € 556.830 sono state destinate alla performance, cioè una quota pari al 83% delle risorse variabili disponibili; nella scheda di valutazione individuale del personale la performance organizzativa ha una pesatura pari al 40% per il personale senza incarichi, al 50% per i responsabili di secondo livello e al 60% per i responsabili di primo livello; di conseguenza si ritiene rispettato il limite contrattuale;
- il personale accede all'incentivo soltanto ove raggiunga una valutazione annuale pari a 2/6;
- permangono le regole applicative dell'art. 20 del CCNL sulla differenziazione dei premi;
- anche l'erogazione dell'IMA è collegata agli esiti della valutazione annuale.

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 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2023 le Parti hanno ritenuto di non destinare risorse ai fini delle progressioni economiche orizzontali.

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.

L'accordo 2023, nel confermare l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle indennità di responsabilità B, C, D degli anni precedenti e la destinazione delle risorse finalizzate alla performance, risulta coerente con la programmazione gestionale e con gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere e con la necessità di perseguire una politica di valorizzazione del personale attraverso meccanismi meritocratici.

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 dall'accordo annuale 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 2023, 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 (€ 556.830,00), 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). A ciò devono essere aggiunte, le risorse del fondo lavoro straordinario (€ 450.000,00) e, in relazione al solo anno 2023, le risorse destinate al welfare integrativo – Conto Welfare (€ 309.681).

Per quanto riguarda il fondo del personale di categoria EP per l'anno 2023 le risorse vengono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato (€ 1.625.773) e per il Welfare Integrativo – Conto Welfare (€ 70.000).

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare. Nel caso in cui dovessero rendersi disponibili ulteriori risorse per l'anno 2023 a seguito della stipulazione del nuovo CCNL di Comparto, le Parti si impegnano a definire la destinazione delle stesse con successivo accordo.

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: **€ 1.136.511,00**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): **€ 2.511.338,00**

A ciò devono essere aggiunte le risorse del fondo lavoro straordinario (€ 450.000,00) le risorse del fondo EP (€ 1.625.773,00).

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo complessivamente inteso sono utilizzate per le progressioni economiche orizzontali del personale BCD ed EP già espletate negli anni scorsi e 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. Si fa presente che il contratto indica esplicitamente quale tipo di risorse (fisse o variabili) alimenti ogni singolo istituto. Si evidenzia 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 l'83% 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):

Voce non attinente al seguente accordo (non sono state destinate risorse alle PEO).

Padova, 8 giugno 2023.

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane
dott. Tommaso Meacci
firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005