

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
del
CONTRATTO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
anni 2025-2027**

**E MODULO II RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
anno 2025**

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		2 dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza		Il contratto concerne il periodo compreso tra il 2025 e il 2027, con effetti decorrenti dal 1° gennaio 2025, salvo per le parti ove è previsto diversamente. Conserva comunque la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto.
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prorettore vicario, 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>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU di Ateneo, FLC CGIL, SNALS CONFASAL, FGU GILDA UNAMS, CISL FSUR-Università, ANIEF.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU, FLC CGIL, FGU GILDA UNAMS, ANIEF, CISL FSUR Università.</p>
Soggetti destinatari		PTA a tempo indeterminato e determinato delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2025 del personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità e ripartizione per i fondi del trattamento accessorio degli anni 2026 e 2027, da aggiornare a seguito della formale costituzione dei fondi negli anni di riferimento. Il Contratto, inoltre, rivede la disciplina circa l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree, definisce il numero dei differenziali stipendiali per il 2025 e innova in materia di Welfare Integrativo dall'anno 2026.
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 della Costruzione dei Fondi del Trattamento Accessorio 2025 (verbale n.8 del 14 luglio).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il verbale sopra citato è rinvenibile nel sito di Ateneo: Verbale n.8 del 14.07.2025 .

	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 di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 , nel quale è confluito il Piano integrato della Performance, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 26 del 28.01.2025 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 sul sito di Ateneo (Amministrazione Trasparente).
		La Relazione della Performance anno 2024, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 182 del 24.6.2025 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 26 giugno 2024.
Eventuali osservazioni: La disciplina giuridica dei singoli istituti finanziati dal presente contratto resta quella già fissata dai precedenti contratti integrativi. Si fa presente che il sindacato FED. UIL SCUOLA RUA, non ammesso al tavolo di contrattazione in quanto non firmatario del CCNL 2019-2021, ha dichiarato, mediante apposita nota, l'intenzione di sottoscrivere il CCIL, non appena verrà ammesso al tavolo della contrattazione, in virtù della prossima firma del CCNL 2022-2024.		

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

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

In data 2 dicembre 2025, la Delegazione di Parte Pubblica e, per la Delegazione Sindacale, la Rsu e le OO.SS. FLC CGIL, ANIEF, FGU GILDA UNAMS e CISL FSUR hanno sottoscritto il Contratto collettivo integrativo di lavoro del personale tecnico amministrativo per il triennio 2025-2027, in conformità a quanto previsto dal CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, stipulato in data 18 gennaio 2024.

Il contratto si caratterizza per i seguenti principali punti:

1. mantiene la disciplina giuridica già stabilita dai precedenti contratti integrativi dei diversi istituti previsti dal CCNL (IMA, performance organizzativa e individuale, performance organizzativa di Ateneo, incarichi per posizioni organizzative e professionali, indennità di specifiche responsabilità, retribuzione di posizione e di risultato del personale di Area EP, welfare integrativo), salvo per due istituti:
 - a) rinvia ad apposito tavolo tecnico la revisione della disciplina complessiva delle indennità correlate alle condizioni di lavoro, che per l'anno 2025 restano comunque normate e finanziate come precedentemente definito;
 - b) modifica la ponderazione dei criteri PEIA del personale OCF rispetto a quanto concordato per le selezioni dell'anno 2024, riducendo il peso della valutazione dal 45% al 40%, con contestuale innalzamento del peso della formazione dal 15% al 20%;
2. ripartisce le risorse dei fondi del trattamento accessorio del PTA dell'anno 2025, costituiti con delibera del C.d.A. n. 220 del 15 luglio 2025 e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 8 del 14 luglio 2025;
3. determina il numero dei "differenziali stipendiali" da attribuire per le progressioni economiche all'interno delle diverse Aree dell'anno 2025;

4. ripartisce - in via previsionale in quanto i fondi 2026 e 2027 dovranno essere oggetto di apposito atto costitutivo e di certificazione da parte del Collegio - le risorse degli anni successivi, nel rispetto delle seguenti finalità:
 - a) garantire le risorse per consentire annualmente le PEIA in favore del 50 % del personale con quattro anni di anzianità dall'ultima progressione;
 - b) innalzare di € 200.000 il finanziamento degli incarichi;
 - c) mantenere un adeguato finanziamento degli istituti legati alla performance, nel rispetto dei vincoli fissati dal CCNL;
 - d) assicurare le risorse per integrare il finanziamento del borsellino del Conto Welfare, garantendo un livello in linea con quello degli anni precedenti e ponendo parte degli oneri a carico del fondo risorse decentrate, così come imposto dal CCNL.

Di seguito si procede all'illustrazione dell'articolato.

➤ **Articolo 1- Campo di applicazione e obiettivi**

Il contratto si applica al personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Ateneo di Padova. Sono esclusi i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) e i Tecnologi di ricerca, salvo ove diversamente previsto.

➤ **Articolo 2 - Durata e decorrenza del contratto**

Il contratto, conformemente a quanto prescritto dall'art. 8, comma 3, del CCNL, concerne il periodo compreso tra il 2025 e il 2027 e si riferisce a tutte le materie indicate negli specifici articoli. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2025, salvo per le parti ove è previsto diversamente. Restano affidate alla negoziazione annuale le determinazioni afferenti alle rimodulazioni nella ripartizione delle risorse che si rendessero necessarie in relazione alla formale costituzione annuale dei Fondi del trattamento accessorio e alla relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, in applicazione dell'art. 8, comma 3, secondo periodo del CCNL.

➤ **Articolo 3 - Criteri di ripartizione dei fondi OCF ed EP – anno 2025**

Il Contratto stabilisce i criteri di ripartizione delle risorse dei Fondi del trattamento accessorio delle Aree OCF ed EP dell'anno 2025 ex artt. 120 e 122 del CCNL, i quali sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n.220 del 15 luglio 2025 e certificati dal [Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 8 del 14 luglio 2025](#). L'ammontare complessivo dei fondi risulta essere il seguente:

Fondi	Importi
Fondo risorse decentrate Aree OCF - art. 119 CCNL	€ 3.545.934,00 (di cui € 1.409.006,00 come risorse variabili)
Fondo risorse decentrate Area EP - art. 121 CCNL	€ 1.541.143,00 (di cui € 358.464,00 come risorse variabili)
Fondo per lavoro straordinario - art. 86 CCNL Università 2008	€ 450.000,00
Totale	€ 5.537.077,00
Totale con oneri a carico ente	€ 7.347.701,00

Il Fondo risorse decentrate delle Aree OCF viene ripartito al fine di finanziare i diversi istituti previsti dall'art. 120 del CCNL: Progressioni economiche all'interno delle aree (PEIA), IMA, Indennità correlate alle condizioni di lavoro, Posizioni organizzative e professionali, Performance individuale e organizzativa e Performance Organizzativa. Il Contratto, circa le Indennità correlate alle condizioni di lavoro, conferma i budget stabiliti dal comma 3 dell'articolo 2 [dell'accordo del 7 giugno 2023](#). Eventuali risparmi derivanti da ciascuna voce di spesa sopraelencata verranno destinati al finanziamento della performance individuale e organizzativa. Il Fondo risorse decentrate dell'Area EP viene ripartito al fine di finanziare le seguenti voci: Retribuzione di posizione e risultato, PEIA e Welfare Integrativo. Le Parti si danno atto che la spesa per il welfare integrativo del personale di Area EP dell'anno

2025 viene imputata al Fondo Risorse decentrate. La corrispettiva somma del Fondo Welfare costituisce pertanto un risparmio che verrà utilizzato per finanziare *una tantum*, il Conto Welfare-borsellino dell'anno 2026. Il Fondo del Lavoro straordinario è utilizzato per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, così come previsto dall'art. 86 del CCNL 2006-2009 del Comparto Università.

➤ **Articolo 4 - Criteri di ripartizione dei fondi OCF ed EP – anni 2026 e 2027**

Il Contratto prospetta una ripartizione dei fondi OCF ed EP degli anni 2026 e 2027. Tali fondi delle risorse decentrate verranno costituiti e sottoposti a certificazione negli anni di riferimento, nel rispetto delle previsioni di legge e del CCNL. Anche le prospettate operazioni di incremento dei fondi pertanto saranno oggetto di apposite delibere del C.d.A. e conseguenti certificazioni del Collegio negli anni di riferimento.

In particolare:

- a) il Fondo OCF verrà incrementato in misura stabile di € 440.000 nel rispetto delle regole e dei limiti previsti dal CCNL e dalle leggi vigenti, in particolare grazie all'applicazione dell'art. 1 comma 832 della legge 30 dicembre 2024 n.207. La cifra incrementale sarà impiegata in parte per il finanziamento degli incarichi (€ 200.000) e in parte per le PEIA (€ 240.000);
- b) parallelamente, al fine di rafforzare la componente variabile del Fondo, dal 2026 confluiranno nel Fondo OCF anche una quota di risorse pari a € 490.000 provenienti dall'attività in conto terzi e dai progetti di ricerca finanziati dall'esterno che alimentano il Fondo Comune di Ateneo, nel rispetto dell'art.119, comma 2, lett. a) del CCNL;
- c) il Fondo EP verrà incrementato nel 2026 in misura stabile di € 40.000 e, se necessario, di ulteriori di € 37.000 nel 2027 nel rispetto delle regole e dei limiti previsti dal CCNL e dalle leggi vigenti, in particolare grazie all'applicazione dell'art. 1 comma 832 della legge 30 dicembre 2024 n.207. Eventuali risorse variabili potranno essere successivamente destinate al finanziamento del Welfare integrativo nel limite di spesa previsto per il personale di tale Area.

Di conseguenza le Parti hanno concordato sin da ora la seguente ripartizioni delle risorse per gli anni 2026 e 2027:

FONDO OCF 2026	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni economiche all'interno dell'area	573.000,00 €	573.000,00 €	0,00 €
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,00 €	384.827,00 €	0,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000,00 €	127.000,00 €	33.000,00 €
Posizioni organizzative e professionali (art. 87) e Indennità di specifiche responsabilità (art.117)	1.300.000,00 €	1.270.000,00 €	30.000,00 €
Performance individuale e organizzativa	836.297,00 €	0,00 €	836.297,00 €
Performance organizzativa di Ateneo	509.709,00 €	0,00 €	509.709,00 €
Welfare integrativo – integrazione borsellino	490.000,00 €	0,00 €	490.000,00 €
TOTALE	4.253.833,00 €	2.354.827,00 €	1.899.006,00 €

FONDO OCF 2027	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni economiche all'interno dell'area	427.000,00 €	427.000,00 €	0,00 €
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,00 €	384.827,00 €	0,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000,00 €	0,00 €	160.000,00 €
Posizioni organizzative e professionali (art. 87) e Indennità di specifiche responsabilità (art.117)	1.300.000,00 €	1.270.000,00 €	30.000,00 €
Performance individuale e organizzativa	836.297,00 €	0,00 €	836.297,00 €
Performance organizzativa di Ateneo (IPOA)	382.709,00 €	0,00 €	382.709,00 €
Welfare integrativo – integrazione borsellino	490.000,00 €	0,00 €	490.000,00 €
TOTALE	3.980.833,00 €	2.081.827,00 €	1.899.006,00 €

Eventuali risparmi di spesa di ciascuna voce e/o eventuali maggiori risorse verranno destinati al finanziamento della performance individuale e organizzativa.

	2026	2027
FONDO EP	Risorse fisse	Risorse fisse
Retribuzione di posizione e risultato	1.120.479,00 €	1.082.079,00 €
Progressioni economiche all'interno dell'area	50.600,00 €	48.400,00 €
TOTALE	1.171.079,00 €	1.130.479,00 €

Eventuali risorse variabili del Fondo EP potranno essere destinate al finanziamento del Welfare integrativo, nel limite di spesa previsto per il personale di tale Area

➤ **Articoli 5-6-7 - Progressioni economiche all'Interno delle Aree (PEIA)**

L'articolo 5 disciplina i requisiti per l'ammissione alla procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle Aree (PEIA), nel rispetto dei criteri fissati dal CCNL vigente (art. 86). Le Progressioni sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e del settore professionale di appartenenza. Agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Il Contratto disciplina in particolare il requisito di accesso, optando per la possibilità concessa dal CCNL all'art. 86, comma 2, lett. a) di elevare il requisito di partecipazione da 3 a 4 anni. Più precisamente, ai fini dell'ammissione alla procedura, il personale deve aver maturato un'anzianità di servizio pari ad almeno quattro anni nella medesima area professionale/posizione economica (o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione) alla data del 31 dicembre di ciascun anno di riferimento del contratto. Costituisce ulteriore requisito l'essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di emanazione del bando, con il medesimo inquadramento posseduto al 1° gennaio. È, altresì, richiesta l'assenza, nei due anni precedenti, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa ovvero, per le fattispecie di cui all'articolo 25, comma 3, lettera g) del CCNL, al rimprovero scritto.

Le procedure selettive sono attuate mediante la predisposizione di graduatorie di merito distinte per ciascuna Area professionale. In caso di parità di punteggio, la precedenza è determinata dall'anzianità di servizio maturata esclusivamente presso l'Università degli Studi di Padova, comprensiva del servizio a tempo determinato; in caso di ulteriore parità, prevale il candidato di maggiore età anagrafica.

I criteri per la formazione delle graduatorie e l'individuazione dei beneficiari sono individuati dall'articolo 6, col relativo peso di ponderazione rispetto al totale:

Criteri	Operatori	Collaboratori	Funzionari	Elevate Professionalità
A) Media delle ultime tre valutazioni individuali	40%	40%	40%	45%
B) Esperienza professionale maturata	40%	40%	40%	35%
C) Ulteriori criteri:				
C1. Formazione	20%	20%	20%	10%
C2. Incarichi	-	-	-	10%

Ai fini della valutazione dei singoli criteri richiamati nella tabella precedente, le Parti hanno concordato l'applicazione delle medesime regole e metodologie già adottate per le procedure di selezione della procedura PEIA 2024, così come definite nel [CCIL 2024 \(appendice\)](#) (Certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n.7 del 23 giugno 2025](#)). Tali modalità sono applicate con l'aggiornamento automatico delle annualità di riferimento ai fini dell'attribuzione dei punteggi per ciascun criterio, nonché con il conseguente adeguamento dei punteggi all'interno delle fasce di merito relative agli indicatori sub A) e C1) del personale OCF, in coerenza con la nuova ponderazione prevista.

Il numero dei “differenziali stipendiali” da attribuire per le progressioni economiche all’interno delle diverse Aree (art. 86, comma 2, lett. b) dell’anno 2025 viene definito all’articolo 7 del contratto:

Area	Numero di differenziali stipendiali	Budget (€)
Operatori	17	20.400,00
Collaboratori	128	172.800,00
Funzionari	212	328.600,00
TOTALE OCF	357	521.800,00
Elevate Professionalità	28	61.600,00
TOTALE OCPEP	385	583.400,00

Il numero di differenziali stipendiali da attribuire per gli anni 2026 e 2027 verrà stabilito dalla contrattazione integrativa annuale, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa e delle risorse definite dal Contratto in oggetto.

➤ **Articolo 8 - Welfare Integrativo**

Il contratto disciplina, in applicazione dell’art. 110 del CCNL vigente, la materia del welfare integrativo. Anche in tale caso conferma la disciplina degli istituti già esistenti (polizza sanitaria, benefici economici, contributi per servizi educativi, borsellino del Conto Welfare). Per l’anno 2025 la destinazione e quantificazione delle risorse è già stata oggetto di definizione da parte dell’[dall’accordo sul Welfare Integrativo 2021-2023](#) (certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 2 del 22 marzo 2021](#)) e dal [CCIL 2024](#) (certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 16 del 16 dicembre 2024](#)). A Partire dall’anno 2026, le Parti hanno deciso di modificare la ripartizione delle risorse come segue:

Servizi Welfare	Importi lordo ente
Polizza Sanitaria	700.000,00 €
Benefici Economici	50.000,00 €
Contributi per servizi educativi	60.000,00 €
Conto Welfare (borsellino)	1.400.000,00 €
Totale	2.210.000,00 €

Ai sensi del comma 2 dell’art.110 del CCNL del 18.01.2024, si evidenzia che gli oneri per la concessione dei benefici relativi al welfare integrativo sono sostenuti mediante l’utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale. Per l’Ateneo di Padova Fondo Welfare c. detto “storico” è stato quantificato, a seguito di apposita ricognizione, dalle delibere del C.d.A. n. 86 del 20 marzo 2018 e n. 26 del 29 gennaio 2019 ed ammonta ad **€ 1.720.000** annuo, comprensivo degli oneri a carico ente. Per la parte non coperta da tali risorse, il CCNL stabilisce di imputare gli oneri a carico dei fondi risorse decentrate. Le Parti hanno deciso sin da ora che, dal 2026, il Fondo OCF dovrà contribuire con una quota di risorse variabili (€ 490.000) al finanziamento del Conto Welfare (borsellino). Annualmente la contrattazione integrativa potrà destinare apposite risorse del Fondo EP per il finanziamento del welfare integrativo di tale tipologia di personale, in base all’effettiva consistenza del fondo stesso.

Il Contratto è, infine, corredato da dichiarazioni congiunte delle Parti che prospettano di avviare tavoli tecnici circa le Indennità correlate alle condizioni di lavoro, il SMVP per il personale con disabilità, il Welfare Integrativo. La Parte Pubblica, invece, ha sottoscritto specifiche dichiarazioni sui seguenti temi: PEIA, Incremento del fondo OCF per finanziare gli incarichi, Fondo Comune d’Ateneo 2026-2027, Servizio di Assistenza Psicologica per i dipendenti (APAD), buoni pasto, 0,22% del monte salari 2021 (ipotesi CCNL 2022-2024).

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

Il Fondo risorse decentrate per le Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari **dell'anno 2025**, viene ripartito secondo la seguente tabella:

Istituti Contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni economiche all'interno delle aree (PEIA)	522.101,00 €	522.101,00 €	0,00 €
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,00 €	384.827,00 €	0,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000,00 €	160.000,00 €	0,00 €
Posizioni organizzative e professionali e Indennità di specifiche responsabilità	1.100.000,00 €	1.070.000 €	30.000,00 €
Performance individuale e organizzativa	836.297,00 €	0,00 €	836.297,00 €
Performance organizzativa di Ateneo	542.709,00 €	0,00 €	542.709,00 €
TOTALE	3.545.934,00 €	2.136.928,00 €	1.409.006,00 €

Per le indennità correlate alle condizioni di lavoro, stante il rinvio ai contratti precedenti, risulta la seguente attribuzione di 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	50.000
TOTALE	160.000

Il Fondo risorse decentrate per l'Area delle Elevate Professionalità viene ripartito come da seguente tabella:

Istituti Contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Retribuzione di posizione e risultato	1.373.683,00 €	1.121.079,00 €	252.604,00 €
Progressioni economiche all'interno dell'area (PEIA)	61.600,00 €	61.600,00 €	0,00€
Welfare integrativo	105.860,00 €	0,00 €	105.860,00 €
TOTALE	1.541.143,00 €	1.182.679,00 €	358.464,00 €

Per quanto riguarda gli **anni 2026 e 2027**, come già esposto, è stata effettuata una ripartizione previsionale (vedi supra, articolo 4 del contratto integrativo), da confermare a seguito della formale costituzione e certificazione dei fondi nei prossimi due anni.

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.*

Nelle disposizioni finali il contratto integrativo ha stabilito che *“Per quanto riguarda gli istituti contrattuali non espressamente normati dal presente Contratto Collettivo Integrativo si rinvia alla disciplina già fissata dal CCIL 2019-2021 (con abrogazione della lett. b, comma 5, art. 8), così come modificato dall'accordo 2022 dell'11 febbraio 2022, dall'accordo 2023 del 7 giugno 2023 e dal CCIL 2024 del 13 dicembre 2024, oltre che alle disposizioni di legge e dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti”*.

In particolare si ritiene utile, circa gli istituti contrattuali finanziati dal contratto in oggetto, riepilogare le principali regole vigenti sulla base dei contratti già sottoscritti e già certificati in precedenza dall'organo di controllo:

- **L'Indennità Mensile Accessoria (IMA)** viene erogata con cadenza mensile al personale delle Aree OCF che abbia conseguito una valutazione nell'anno precedente non inferiore a 2/6 (o equivalente in caso di utilizzo di una diversa scala di valutazione), con le quote e le regole stabilite dall'art. 8 del [CCIL 2019-2021](#), certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 9 del 28 settembre 2020](#); il contratto abroga la regola del precedente triennale che prevedeva l'esclusione dalla percezione dell'IMA del personale a cui sia stato assegnato un

incarico di responsabilità (con riguardo alla valorizzazione dell'incarico per il periodo di espletamento del medesimo) e/o riconosciuti compensi remunerati con il fondo BCD (oggi OCF) dell'anno precedente - ad eccezione dell'IMA, della performance, delle indennità di rischio e per addetti alle stalle/stabulari - per importi complessivi pari o superiori ad € 4.000.

- Le **Indennità correlate alle condizioni di lavoro** ed in particolare alla remunerazione di obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità sono disciplinati dal già citato CCIL 2019 - 2021, agli articoli compresi tra il 9 e il 16, come modificati [dall'accordo economico anno 2022](#), certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 2 del 21 febbraio 2022](#), (art. 4, comma 2, lett. b) e c)) e [dall'accordo economico dell'anno 2023](#), certificato con [Verbale del Collegio Dei Revisori n. 8 del 23 giugno 2023](#) (art. 3, comma 1 lett. a) e c)), con attribuzione dei medesimi budget definiti dall'art. 2, comma 3, dell'accordo economico 2023, già esposti. Le indennità riconosciute sono le seguenti:
 - a. **indennità di rischio**: viene riconosciuta al personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute o per l'incolumità personale ed è pari a € 1 per ogni giorno di effettiva presenza;
 - b. **indennità di reperibilità**: è riconosciuta al personale che svolge il cd. "Servizio di reperibilità", teso a garantire in ogni caso di emergenza la continuità di funzionamento e la sicurezza degli impianti tecnologici in servizio, delle apparecchiature e dei processi sperimentali in atto. Il servizio è specificatamente normato dal [Regolamento per il Servizio di Reperibilità](#); è prevista anche una indennità annua di 350 euro per coloro che rivestono il ruolo di Referente, ai sensi del citato regolamento.
 - c. **indennità di servizio notturno**: viene erogata con una maggiorazione del 40% dell'importo orario normale per ciascuna ora di servizio notturno prestato. Per servizio notturno si intende l'orario programmato all'interno delle 36 ore di lavoro ordinario, prestato per almeno tre ore nella fascia oraria dalle 22.00 alle 6.00;
 - d. **indennità per gli autisti del Rettorato**: viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso il Rettorato al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività comportanti la reperibilità nelle fasce orarie prestabilite, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore di giorni non lavorativi. L'indennità è pari a € 0,22/Km ed è erogata in base al chilometraggio effettuato;
 - e. **indennità per i felucati**: viene corrisposta al personale che, su base volontaria, si presta a svolgere mansioni di felucato in cerimonie che si svolgono sia a Padova che fuori città. L'Indennità è pari a € 20,00 all'ora per ogni cerimonia;
 - f. **indennità per gli interventi informatici su sistemi di rilevanza critica dell'Ateneo**: viene corrisposta al personale per interventi sulle apparecchiature informatiche o sugli impianti di supporto delle sale server che abbiano rilevanza critica a livello di Ateneo, dovuti a motivi eccezionali, in tutti i casi in cui l'intervento avvenga tra le ore 20.00 e le ore 8.00 nei giorni feriali, o di sabato e domenica e festivi, per malfunzionamenti del sistema o interventi programmati fuori dall'orario di lavoro, al fine di diminuire i disservizi verso gli utenti. L'indennità è pari ad € 40,00 per ogni ora di effettivo svolgimento dell'attività in sede;
 - g. **indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle**: è riconosciuta al personale che svolge l'attività di stabularisti o di addetti alle stalle, cui spetta un'indennità pari a € 1,40 per ogni giorno di effettiva presenza. In caso di contestuale percezione dell'indennità di rischio, l'indennità viene ridotta ad € 0,50.
- Le **Posizioni organizzative e professionali dei Funzionari** (art. 87 del CCNL) sono conferite a dipendenti della suddetta Area in ragione di esigenze organizzative e di servizio. L'incarico, di natura temporanea, richiede lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa. L'indennità viene erogata per 13 mensilità per l'intero importo valorizzato; 1/3 dell'indennità è oggetto di recupero in caso di valutazione non positiva secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ateneo. L'Indennità di posizione organizzativa, come esposta, è disciplinata dal [C.C.I.L. 2024](#), certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 16 del 16 dicembre 2024](#), il quale, ai sensi dell'art. 87, comma 3, ha elevato il limite massimo dei valori delle indennità da € 7.000 a € 12.000 annui lordi, fatti salvi eventuali importi di miglior favore definiti in applicazione dei precedenti CCNL.

- Le **Indennità di Specifiche Responsabilità dei Collaboratori e degli Operatori** (art. 117 del CCNL) vengono assegnate a dipendenti che, pur svolgendo compiti e funzioni rientranti nella propria Area di appartenenza, si assumono specifiche responsabilità.
- Il Sistema di incentivazione del personale (**Performance Individuale e Organizzativa**), disciplinato per l'Ateneo dal C.C.I.L. 2019-2021, è correlato alla valutazione delle prestazioni, in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance, elaborato dall'Ateneo in base a quanto previsto dalla legge. Il fondo viene ripartito fra le strutture dell'Ateneo, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. La distribuzione alle strutture in base alle loro dimensioni avviene in funzione del personale FTE (Full Time Equivalent) a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la struttura, tenuto conto del periodo di assegnazione secondo quanto consentito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. I compensi individuali vengono determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione e pesati in funzione della situazione stipendiale e del periodo di assegnazione alla struttura. In caso di part-time gli incentivi vengono proporzionalmente ridotti in relazione alla percentuale di attività prevista. Non ottiene l'incentivo il dipendente che ottenga una valutazione annuale inferiore a 2/6 o equivalente in caso di uso di una scala valutativa diversa. È escluso dall'incentivazione il personale che già percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa/individuale da parte di un altro ente.
- Viene applicato, inoltre, nel rispetto dell'art. 19 del C.C.N.L. del 18.01.2024 il principio della **differenziazione dei trattamenti economici individuali** in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzare il merito. La regola vigente è stata definita [nell'accordo economico anno 2022](#), certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 2 del 21 febbraio 2022](#) e prevede le seguenti regole per il personale OCF: a. attribuzione al 4% del personale di ogni Area che abbia riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura e non abbia subito una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale per condotte relative all'anno di riferimento della valutazione; b. attribuzione di una quota premiale aggiuntiva di entità pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale della stessa area. Per il personale EP la disciplina è invece la seguente: a) attribuzione al 4% del personale di area EP che abbia riportato, come valutazione, la variazione positiva più alta rispetto alla media della struttura e non abbia subito una sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale per condotte relative all'anno di riferimento della valutazione; b) attribuzione di una quota premiale aggiuntiva di entità pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale EP. In ogni caso la maggiorazione di cui al comma precedente non può determinare una quota premiale superiore al 30% della retribuzione di risultato attribuita.
- Dal 2024 (cfr. CCIL 2024) una parte delle risorse variabili del Fondo OCF viene annualmente destinata all'incentivazione della **Performance Organizzativa di Ateneo**, in base al raggiungimento dei target previsti dagli indicatori del Piano Strategico e in applicazione di quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Le risorse vengono ripartite tra il personale OCF secondo le medesime regole stabilite [dall'Accordo sulle risorse incrementalì per la valorizzazione del P.t.a. del 21 dicembre 2023](#), certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 4 del 20 febbraio 2024](#); in particolare le risorse vengono ripartite come segue: il 50% delle risorse (Budget A) viene destinato all'incentivazione del personale in base al raggiungimento dei target previsti dagli Indicatori di Ateneo stabiliti dal Piano Strategico dell'Ateneo; il restante 50% della somma (Budget B) viene erogato con le medesime regole della performance organizzativa e individuale.
- Il **Welfare Integrativo** rimane disciplinato dal relativo [Accordo del 26.02.2021](#), certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 2 del 22 marzo 2021](#), e [dall'Addendum](#) (certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 2 del 26 settembre 2022](#)) ss.mm.ii., il quale ha istituito il Conto Welfare e disciplinato il suo finanziamento. Ad oggi il personale interessato utilizza il Conto Welfare attraverso un portafoglio individuale, nei limiti dell'importo stabilito annualmente, per l'acquisto di beni e servizi da scegliersi all'interno di un "paniere". La ripartizione delle risorse avviene sulla base delle fasce ISEE indicate dall'Accordo. L'Accordo ha disciplinato la composizione del Welfare Integrativo che prevede, oltre il Conto Welfare la Polizza Sanitaria, i Benefici Economici e i Contributi per servizi Educativi. Gli ultimi due istituti sono a loro volta disciplinati specificamente da due diversi regolamenti: il [Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico amministrativo universitario](#) e il [Regolamento per l'erogazione di contributi per servizi educativi](#).

- La **retribuzione di risultato** del personale di Area EP 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 (CCIL 2019-2021).
- I criteri di dettaglio relativi all'integrazione e ponderazione dei **criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree** sono stati stabiliti dal [CCIL 2024 \(appendice\)](#) (Certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n.7 del 23 giugno 2025](#)):
 - a) Media delle ultime tre valutazioni: viene presa in considerazione la valutazione della performance positiva conseguita dal dipendente nell'ultimo triennio, sulla base del confronto con la valutazione media della struttura di appartenenza;
 - b) Esperienza professionale maturata: viene valutata l'anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica all'interno dell'area professionale (o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione) o, in assenza di progressioni, dalla data di assunzione;
 - c) Formazione: vengono valutati i corsi di formazione organizzati da o in collaborazione con l'Area Risorse Umane dell'Ateneo di Padova e i corsi esterni autorizzati e finanziati dalla struttura di appartenenza degli ultimi 4 anni.

Soltanto per il personale di Area EP vengono presi in considerazione gli incarichi di posizione organizzativa e di funzione specialistica conferiti dal Direttore Generale in applicazione del CCNL e ricoperti nei quattro anni precedenti.

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 delle Aree OCF, per come disciplinata dal SMVP dell'Ateneo; a tal proposito si evidenzia che la contrattazione integrativa, per previsione del CCNL, deve destinare – tra le altre voci - ai trattamenti economici finalizzati alla performance individuale e alla performance organizzativa la parte prevalente delle risorse variabili del fondo OCF e specificamente almeno il 30% di tali risorse ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale (art. 120, comma 3). In particolare, per l'anno 2025, si evidenzia che le risorse variabili ammontano complessivamente a € 1.409.006 e di queste la somma di € 1.379.006,00 è stata allocata per finanziare la performance (individuale, organizzativa, organizzativa di Ateneo). L'importo corrisponde al 97% delle risorse variabili disponibili. Inoltre, per quanto riguarda la quota minima del 30% delle risorse da dover destinare alla performance individuale (€ 413.701,80), si conferma il rispetto del vincolo contrattuale, tenuto conto che, in base al SMVP adottato dall'Ateneo, la performance individuale ha una pesatura pari al 60% per quasi tutto il personale. Si specifica che metà del budget destinato alla Performance Organizzativa di Ateneo è distribuita secondo le medesime regole della performance organizzativa e individuale. Si riporta nella seguente tabella uno schema riassuntivo dei valori conseguenti alle regole sopra indicate:

Totale risorse variabili fondo OCF	€ 1.409.006
Risorse allocate alla performance	€ 1.379.006
Quota % risorse variabili destinate alla performance	97%
Soglia minima 30% performance individuale (art. 120, c. 3 CCNL)	€ 413.701,80
Quota effettiva destinata alla performance individuale	€ 664.590,90
Quota % destinata alla performance individuale	48,19%

- 1/3 dell'importo delle indennità attribuite ai Funzionari è sottoposto alla verifica dei risultati conseguiti dal dipendente, secondo le regole del SMVP;
- la retribuzione di risultato del personale dell'Area EP viene erogata in base alla valutazione, come definito dal SMVP, per una quota compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita; considerate le risorse allocate per le PEIA e il welfare integrativo e che il costo a regime delle posizioni del personale EP è pari

ad € 845.967, di conseguenza alla retribuzione di risultato viene destinata, per l'anno 2025, la somma di € 527.716, che corrisponde al 34% del fondo, rispettando dunque il limite minimo del 15% previsto dal CCNL all'art. 88, comma 9:

Fondo EP	€ 1.541.143
Risorse allocate retribuzione di posizione risultato	€ 1.373.683
Retribuzione di posizione	€ 845.967
Retribuzione di risultato	€ 527.716.
Quota % destinata al risultato	34%

- anche l'erogazione dell'IMA è collegata agli esiti della valutazione annuale;
- permangono le regole applicative dell'art. 19 del CCNL vigente sulla differenziazione dei trattamenti economici individuali, con premi aggiuntivi per il 4% del personale.

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.

il Contratto prevede che le Progressioni Economiche all'Interno delle Aree avvengano mediante procedura selettiva, fino al numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria di merito. Le risorse destinate all'istituto consentono di effettuare un numero di progressioni che, sulla base della platea potenzialmente idonea a partecipare calcolata con i dati attualmente disponibili, risulta rispettoso dei vincoli normativi (art. 23, comma 2, D. Lgs. 150/2009) e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'elevazione del requisito di partecipazione da 3 a 4 anni, inoltre, rende di per sé la procedura maggiormente selettiva.

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 contratto 2025-2027, come indicato all'articolo 1, in relazione alle materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi. In tal senso la destinazione delle risorse finalizzate al finanziamento della performance e delle Progressioni Economiche all'Interno dell'Area per ogni anno oggetto del contratto risulta coerente con la programmazione gestionale e con gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere, avendo la necessità di perseguire una politica di valorizzazione del personale attraverso meccanismi meritocratici e selettivi. Viene inoltre garantito il supporto economico alla importante riorganizzazione che ha interessato l'Ateneo negli ultimi anni grazie al mantenimento delle risorse necessarie per remunerare il personale con incarichi organizzativi e specialistici e al loro rafforzamento col previsto incremento dei fondi a partire dal 2026. Viene altresì confermato l'impegno economico per continuare ad attuare politiche di welfare e benessere in favore del personale.

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

Si precisa che, annualmente, è prevista anche l'erogazione delle risorse stanziate dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1 comma 297 lett. b), come modificato dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75. L'erogazione avviene in applicazione [dell'Accordo sulle risorse incrementalì per la valorizzazione del P.t.a. del 21 dicembre 2023](#), certificato con [Verbale del Collegio dei Revisori n. 4 del 20 febbraio 2024](#). L'importo è stato ad oggi consolidato da parte del MUR (cfr. da ultimo [Decreto Ministeriale n. 595 del 07-08-2025](#) Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2025) e corrisponde al netto degli oneri a carico dell'ente, alla somma annua di **€ 867.384**.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO II

La [relazione tecnico finanziaria dei fondi risorse decentrate dell'anno 2025](#) è stata oggetto di apposita certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti con [verbale n. 8 del 14 luglio 2025](#). Di seguito viene compilato il modulo II in riferimento all'anno 2025, mentre per gli anni successivi si rinvia alle relazioni che verranno redatte per gli anni 2026 e 2027.

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. 120 comma 1 del CCNL del 18.01.2024 sono indisponibili alla contrattazione integrativa le risorse del Fondo Aree OCF già destinate al finanziamento dell'IMA (€ 384.827,00) e quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative e professionali di cui all'art. 87 CCNL (€ 1.070.000).

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Istituti Contrattuali Fondo OCF	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni economiche all'interno delle aree (PEIA)	522.101,00 €	522.101,00 €	0,00 €
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,00 €	384.827,00 €	0,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000,00 €	160.000,00 €	0,00 €
Posizioni organizzative e professionali e Indennità di specifiche responsabilità	1.100.000,00 €	1.070.000 €	30.000,00 €
Performance individuale e organizzativa	836.297,00 €	0,00 €	836.297,00 €
Performance organizzativa di Ateneo	542.709,00 €	0,00 €	542.709,00 €
TOTALE	3.545.934,00 €	2.136.928,00 €	1.409.006,00 €

Istituti Contrattuali Fondo EP	Risorse	Fisse	Variabili
Retribuzione di posizione e risultato	1.373.683,00 €	1.121.079,00 €	252.604,00 €
Progressioni economiche all'interno dell'area (PEIA)	61.600,00 €	61.600,00 €	0,00€
Welfare integrativo	105.860,00 €	0,00 €	105.860,00 €
TOTALE	1.541.143,00 €	1.182.679,00 €	358.464,00 €

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono 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: **€ 1.454.827,00;**
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: **€ 2.091.107,00;**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0,00;**
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): **€ 3.545.934,00**

A ciò devono essere aggiunte le risorse del fondo lavoro straordinario (€ 450.000,00) e le risorse del fondo Area EP (€ 1.541.143,00).

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 OCF (ex 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 delle PEIA, della retribuzione di posizione del personale dell'Area EP e dell'indennità relative alle posizioni organizzative e professionali (art. 87) 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.

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 dell'Area EP ed ai trattamenti economici correlati alla performance individuale e organizzativa del personale delle Aree OCF, a cui è stata destinata la quasi totalità 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 all'Interno dell'Area sono attribuite soltanto dopo l'espletamento di apposita procedura selettiva, come previsto dal CCNL. Il contratto mette a disposizione le risorse nel rispetto dei vincoli normativi e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Padova, 3 dicembre 2025

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