

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



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA  
DELL'UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**TRIENNIO 2025/2027  
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**MODULO II DELLA RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA  
FONDO 2025**

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		17 dicembre 2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Il contratto decorre dal 1° gennaio 2025. Conformemente a quanto prescritto dall'art. 9, comma 1, del CCNL 07.08.2024, ha durata triennale, ma conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Delegazione trattante Parte Pubblica: Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari Prorettore e Vicario: Prof. Parbonetti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: ANP, FLC CGIL, CISL FSUR, Federazione UIL SCUOLA RUA, DIRIGENTI SCUOLA – DISCONF, SNALS CONFISAL.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL FSUR, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA.</p> <p>Organizzazioni sindacali non presenti: SNALS CONFISAL, ANP, DIRIGENTI SCUOLA-DISCONF.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente di seconda fascia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Il contratto tratta gli istituti della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, nonché le materie degli incarichi aggiuntivi e degli incarichi <i>ad interim</i> . Fissa i criteri di riparto del Fondo tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato. Disciplina il welfare integrativo di Ateneo e il lavoro agile.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti della costruzione del fondo anno 2025 con verbale n. 10 del 16 ottobre 2025.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il verbale sopracitato è presente nel portale <a href="#">Amministrazione trasparente</a> dell'Università degli Studi di Padova, visualizzabile nella sezione relativa alla Contrattazione integrativa del personale dirigente per l'anno 2025, rinvenibile al seguente <a href="#">link</a> .
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</b>	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, contenente il Piano integrato della Performance in essere, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 26 del 28.01.2025 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo.
		Il <a href="#">Piano Integrato di Attività e Organizzazione</a> (PIAO) 2025-2027, contenente il Piano triennale di Prevenzione e Corruzione-Trasparenza è stato approvato da Consiglio di Amministrazione del 28.01.2025 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo.

	erogazione della retribuzione accessoria	Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 (oggi D. Lgs. 33/2013). I dati sono accessibili dal seguente link: <a href="http://www.unipd.it/trasparenza">http://www.unipd.it/trasparenza</a> .
		La Relazione della Performance anno 2024, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 24.06.2025 ed è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 26.06.2025.
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.*

Il presente contratto è stato sottoscritto in data 17 dicembre 2025 dalla Parte Pubblica e, per la Parte Sindacale, dalle OO.SS. CGIL, CISL e UIL. Esso disciplina gli istituti previsti dal CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca 2019-2021 siglato in data 7 agosto 2024. Dal punto di vista economico, definisce le modalità di utilizzo del Fondo del trattamento accessorio dell'anno 2025. Entrando ora nel dettaglio dell'articolato, si evidenzia quanto segue:

**- Campo di applicazione e durata (articolo 1)**

Il presente contratto collettivo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Padova con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato. Esso decorre dal 1° gennaio 2025 e ha durata triennale. La ripartizione dei Fondi tra la quota destinata alla retribuzione di posizione, la quota destinata alla retribuzione di risultato e per il welfare integrativo potranno essere negoziati con cadenza annuale, a seguito della formale costituzione del fondo.

**- Criteri di ripartizione del Fondo (art. 2)**

Premesso che la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato avviene annualmente, nel rispetto delle specifiche norme contrattuali e di legge, previa certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, alla retribuzione di posizione viene destinato non più dell'85% delle risorse complessive del predetto Fondo, conformemente all'art. 36, comma 3, del CCNL 07.08.2024.

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

Eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate per la retribuzione di risultato, così come previsto dall'art. 36, comma 4, del CCNL 07.08.2024.

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

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

La retribuzione di posizione è definita in base ai criteri di graduazione stabiliti dalla delibera n. 88 del C.d.A. del 26 aprile 2010 e dal Decreto del Direttore Amministrativo n. 3136 del 3 novembre 2010. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL vigente, la graduazione della retribuzione di posizione risulta essere articolata e differenziata come segue:

Fascia	Posizione Fissa CCNL (A)	Posizione Variabile garantita (B)	Posizione variabile discrezionale (C)	Posizione Variabile massima (B+C)	Posizione massima erogabile (A+B+C)
1	13.345,11	26.311,22	7.258,48	33.569,70	46.914,81
2	13.345,11	13.155,61	11.224,82	24.380,43	37.725,54
3	13.345,11	-	10.952,55	10.952,55	24.297,66

In base all'art. 8 comma 1, lett. l) del CCNL 2024, la quota variabile massima della retribuzione di posizione (B+C) ha una riduzione compresa tra il 25% e il 60% rispetto al valore della fascia precedente più alta.

In caso di modifica dei criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali attualmente in essere, l'Amministrazione deve tenere conto di uno o più dei seguenti elementi indicati all'art. 36, comma 5, del CCNL 07.08.2024:

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

La retribuzione di risultato è attribuita annualmente al personale dirigente in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione, sulla base delle regole fissate dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ateneo e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Piano della Performance.

L'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. L'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ritiene positiva la valutazione del dirigente che abbia raggiunto un punteggio minimo di 3/6 nella scheda di valutazione o esito equivalente in caso di modificazione della scala dei punteggi. In caso di valutazione positiva, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può essere inferiore al 20% e superiore al 60% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti comunque delle risorse disponibili.

In applicazione dell'art. 21, commi 3 e 5, del CCNL 07.08.2024, le Parti stabiliscono che al 20% dei dirigenti (con arrotondamento matematico) che conseguano le valutazioni più elevate, viene attribuita una retribuzione di risultato tale da consentire di raggiungere il 30% in più rispetto al valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale dirigente. In caso di parità (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate), la maggiorazione si applica a tutti gli interessati, ma la percentuale scende secondo la proporzione 60%/ (numero di dirigenti premiati).

#### **- Salvaguardia economica (articolo 4)**

In applicazione dell'art. 8, comma 1, lettera i) del CCNL 07.08.2024, nel caso in cui i processi di riorganizzazione comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in essere con una successiva attribuzione di un nuovo incarico e quest'ultimo preveda una retribuzione di posizione inferiore a quella dell'incarico revocato, al dirigente interessato viene garantita, limitatamente alla durata residua dell'incarico revocato, la quota necessaria al raggiungimento del valore della precedente retribuzione di posizione. Gli oneri della temporanea integrazione sono a carico della quota di risorse del Fondo destinata a retribuzione di posizione.

#### **- Incarichi aggiuntivi (articolo 5)**

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

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

posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **- Incarichi ad interim (articolo 6)**

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

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

Infine, viene specificato che in caso di incarico ad interim, non trova applicazione l'articolo 3, comma 6, del suddetto contratto in tema di differenziazione dei premi. La retribuzione di risultato erogata per tale incarico non incide sul rispetto del limite massimo del 60% posto dall'articolo 3, comma 5.

#### **- Welfare integrativo (articolo 7)**

Considerate le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL 07.08.2024, le Parti hanno concordato di attivare un sistema di Welfare integrativo di Ateneo anche per il personale dirigente, fermo restando che, almeno sino al 2026, lo stesso già usufruisce della medesima polizza sanitaria attiva per il personale tecnico amministrativo.

Una quota del Fondo del trattamento accessorio, in base alle eventuali disponibilità dello stesso, potrà essere destinata dalla contrattazione integrativa annuale al finanziamento del Conto Welfare (borsellino), strumento già attivo per il personale tecnico amministrativo. Il budget disponibile sarà suddiviso in quote eguali per ognuno dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme di legge o da CCNL (polizza sanitaria), nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato (Conto welfare).

#### **- Ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2025 (articolo 8)**

Viene definita la ripartizione del fondo del trattamento accessorio dell'anno 2025, come meglio illustrato nella successiva sezione b).

Per completezza si evidenzia che nella **dichiarazione congiunta** le Parti hanno stabilito che il Regolamento sul lavoro a distanza adottato per il personale tecnico e amministrativo possa essere applicato anche in favore del personale dirigente, limitatamente agli articoli 5, 6, 7, 8, con le seguenti differenziazioni:

- a) Durata del contratto: 1 anno;
- b) Numero di giornate di lavoro agile: 10 all'anno;
- c) Fascia di contattabilità: dalle ore 9 alle ore 13 e dalle ore 14 alle ore 17;
- d) Situazioni di cui alle lettere a), b), c), d), e), f) dell'articolo 7, comma 6, del Regolamento: il numero di giorni di lavoro agile può essere elevato a 15 all'anno.

La materia, ai sensi del CCNL vigente, non è oggetto di contrattazione integrativa ma di confronto.

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

Per l'anno 2025 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente è stato costituito con delibera del C.d.A. n. 293 del 21.10.2025 ed ammonta ad € 696.495, al netto degli oneri a carico dell'Ente (€ 954.198 con gli oneri a carico dell'Ente). Il fondo è stato certificato con verbale del Collegio dei Revisori dei conti n. 10 del 16 ottobre 2025. Il Fondo è composto per € 671.322 da risorse stabili e per € 25.173 da risorse variabili.

Alla retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (€ 438.704). Rispetto al valore delle risorse del Fondo, la percentuale è pari al 63%, pertanto risulta rispettoso del limite ex art. 36, comma 3, del CCNL del 7 agosto 2024 secondo il quale è stabilito che per la retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del fondo. Più nello specifico, la ripartizione del fondo per l'anno 2025 risulta pertanto essere la seguente:

Istituti	Importi in Euro (€)
Retribuzione di posizione	438.704,00
Retribuzione di risultato	244.523,50
Welfare Integrativo	10.000,00
Incarichi aggiuntivi (art. 5 comma 3)	798,50
<b>Totale Fondo</b>	<b>696.495,00</b>

*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 CCIL sostituisce il precedente CCIL 2019-2021, prorogato sino al 2024.

*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 organizzativi.*

L'erogazione della retribuzione di risultato al personale dirigente avviene in applicazione di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, così come aggiornato dall'Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 1.02.2022. Di seguito viene riportata la struttura della scheda di valutazione della performance del personale dirigente con le modalità di valutazione:

Ambito	Peso	Contenuto	Modalità di valutazione
<b>Ambito 1a</b>	30%	Qualità dei servizi resi nella Struttura gestita e Performance Organizzativa di Ateneo	Valutazione attraverso rilevazioni di customer satisfaction e calcolo indicatori di Performance Organizzativa di Ateneo
<b>Ambito 1b</b>	Min 30% Max 40%	Obiettivi di Struttura specifici per l'unità organizzativa di responsabilità, in numero variabile (derivanti dal PIAO)	Valutazione del DG: peso 100%  Valutazioni attribuite secondo la scala disponibile
<b>Ambito 2a</b>	Max 10%	Obiettivi individuali (opzionali e in numero variabile)	Valutazione quali-quantitativa da parte del Direttore generale secondo la scala disponibile
<b>Ambito 2b</b>	30%	Comportamenti (secondo i 6 ambiti Comportamentali)	Valutazione quali-quantitativa del DG o indicatore individuato con peso 80% o 95% a seconda del comportamento; Autovalutazione: 5%; Peer evaluation: 0% o 15% a seconda del comportamento.

Prima della valutazione da parte del Direttore Generale, i Dirigenti procedono all'autovalutazione e alla peer evaluation (effettuata tramite rilevazioni che garantiscono l'anonimato) per l'ambito 2b e a formulare una proposta di valutazione per gli ambiti 1b e 2a. La proposta di valutazione per gli ambiti 1b e 2a costituisce un elemento di confronto in sede di colloquio e uno strumento a supporto della valutazione del Direttore Generale. Nella valutazione dei comportamenti individuali dell'ambito 2b l'autovalutazione ha un peso del 5% e la peer evaluation del 15%. La valutazione effettuata dal Direttore Generale, relativa al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa di struttura (Ambito 1b), può essere svolta coinvolgendo le Prorettrici e i Prorettori di riferimento. Al

fine di istruire l'attività di valutazione, ogni dirigente invia preventivamente al Direttore Generale, entro il 28 febbraio una relazione predisposta su un format realizzato dall'Ufficio Controllo di gestione. La relazione contiene, per ogni obiettivo, la sintetica descrizione del lavoro svolto, dei risultati e delle problematiche affrontate, nonché la valorizzazione del target. Al fine di favorire l'attività di valutazione, la relazione dei Dirigenti è accompagnata (eventualmente anche tramite accesso ad una data room virtuale) dall'indicazione delle fonti documentali di verifica.

L'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di una valutazione positiva (votazione almeno pari a 3/6). Essa è legata al valore della posizione coperta ed è corrisposta nella misura massima al raggiungimento di un valore pari o superiore al raggiungimento dei target prefissati. L'importo individuale della componente di risultato non può essere inferiore al 20% e superiore al 60% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti comunque delle risorse disponibili.

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

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

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

*f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009*

Il Piano Integrato delle Performance, predisposto ai sensi all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, è il documento programmatico di durata triennale con il quale l'Ateneo definisce gli obiettivi, gli indicatori e i target sui cui si basano la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa ed individuale.

In particolare, tale Piano è strategicamente orientato: ogni obiettivo di performance assegnato al singolo dirigente, infatti, è collegato logicamente con un obiettivo strategico, nell'intento generale di produrre un effettivo miglioramento in termini di qualità complessiva dei risultati dell'Ateneo, e di incentivazione delle risorse umane.

Il contratto, in applicazione delle previsioni del CCNL 07.08.2024 nelle materie collegate alla misurazione della performance, ovvero la retribuzione di risultato e gli incarichi *ad interim*, collega la maggiorazione retributiva all'effettivo conseguimento di una valutazione positiva; risulta quindi del tutto coerente con la programmazione gestionale e gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere.

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

Si ritiene di aver esposto in maniera esaustiva quanto disciplinato dal contratto integrativo e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

## 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 16/2025. Di seguito viene compilato il modulo II in riferimento all'anno 2025.

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

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

Non previste.

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

Per l'anno 2025 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è stato costituito con delibera del C.d.A. n. 293 del 21.10.2025 ed ammonta ad € 696.495,00 lordo dipendente. Alla retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (€ 438.704,00). Alla retribuzione di risultato è destinata la residua somma di € 244.523,50 (al netto del Conto Welfare di € 10.000,00 e degli Incarichi aggiuntivi di € 798,50), oltre alle risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, risulteranno ancora disponibili per l'anno 2025.

##### **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: € 696.495;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): € 696.495.

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

Sezione non pertinente al presente accordo.

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

*a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:* con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia che la copertura della retribuzione di posizione viene garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità.



*b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: come meglio esposto nella relazione illustrativa, viene rispettato il principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.*

*c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): sezione non pertinente al caso specifico.*

Padova, 22 dicembre 2025

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