

IPOTESI DI ACCORDO
SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO
DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
-ANNO 2012-

Il giorno **13 settembre 2013**, presso la Sala Canova dell'Università degli Studi di Padova, si sono riuniti la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale per la contrattazione integrativa, le quali concordano quanto segue.

Premesso che

- i fondi per il trattamento accessorio per l'anno 2012 sono definiti pari a € 3.279.786,91 al netto delle ritenute Ente, le parti concordano di attribuire i seguenti importi ai singoli istituti contrattuali:

1. Fondo per compensi per lavoro straordinario: tale fondo ammonta ad € 493.038,35 al netto delle ritenute Ente. I criteri generali per l'utilizzo del fondo sono previsti dall'art. 47 del CCIL, così come modificato nell'accordo n. 1/2006: si conferma in particolare che le strutture dell'Ateneo dovranno considerare quanto previsto ai commi 6 e 7. L'Amministrazione vigilerà sul rispetto dell'accordo, così come previsto dal comma 8 del citato articolo.

2. Fondo per la retribuzione di posizione e risultato categoria EP: tale fondo ammonta ad € 978.549,01 al netto delle ritenute Ente. Le linee generali di utilizzo di tale istituto sono disciplinate dagli artt. 40, 42, 43, 44 del CCIL.

3. Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale: tale fondo ammonta ad € 1.808.199,55 al netto delle ritenute Ente ed è così ripartito:

3.1. Progressioni orizzontali all'interno delle categorie: non si procederà nel 2012 alla programmazione di progressioni economiche orizzontali.

3.2. Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità: a tale istituto viene destinata la quota di € 228.772,43 al netto delle ritenute Ente. Con l'utilizzo di tale istituto vengono remunerate le situazioni già previste dall'art. 58 del CCIL, nonché le manifestazioni fieristiche, stabularisti/stallieri e il servizio di front office riguardante il Servizio Segreteria Studenti, diritto allo studio e Call Centre (cfr. allegato 1).

3.3. Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D: a tale istituto viene destinata la quota di € 595.315,49 al netto delle ritenute Ente. L'utilizzo di tale istituto contrattuale avviene secondo quanto previsto dagli artt. 39, 40 e 41 del CCIL di Ateneo e in applicazione dell'art. 91 del CCNL in vigore.

3.4. Indennità accessoria mensile: si stanziava la somma di € 984.111,63 al netto delle ritenute Ente che sarà erogata al personale di categoria B, C e D, per un importo che rispetti le proporzioni stabilite dall'art. 55 del CCIL vigente e successive integrazioni.

Tale indennità non sarà erogata:

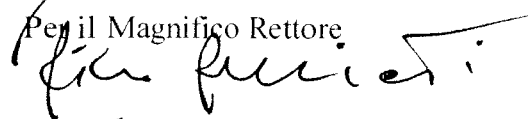
- al personale che già percepisce un'indennità incentivante da altro ente, di importo pari o superiore. In caso contrario, si eroga la sola differenza. Per il personale in convenzione con il SSN non si tiene conto della parte di equiparazione del trattamento fondamentale.
- al personale che abbia percepito un importo pari o superiore a € 4.500,00 nell'anno precedente per compensi derivanti da contratti e/o convenzioni con enti pubblici e privati nazionali o internazionali e/o da proventi conto terzi.

Nel caso di minor costi e/o eventuali maggiori oneri delle voci di spesa di tutti gli istituti del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale le parti concordano di valutare la situazione al tavolo di contrattazione.

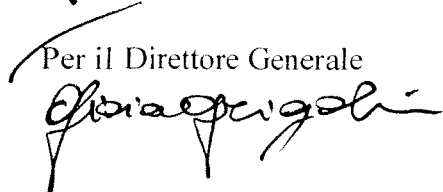
Il presente accordo sarà stipulato con sottoscrizione definitiva da parte della Delegazione pubblica e della Delegazione sindacale soltanto dopo la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti e l'approvazione formale degli Organi collegiali di Ateneo.

LA DELEGAZIONE PUBBLICA

Per il Magnifico Rettore



Per il Direttore Generale

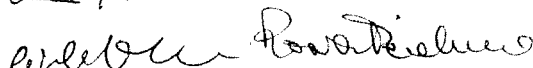


LA DELEGAZIONE SINDACALE

FLC CGIL



CISL Università



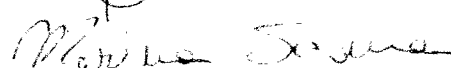
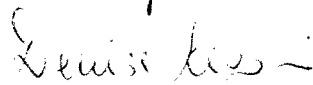
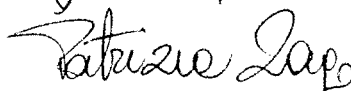
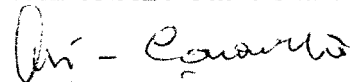
UIL RUA



CSA di CISAL Università

CONFSAL/SNALS Università CISAPUNI

RSU



all.1 TABELLA
Particolari condizioni di disagio o rischio e
reperibilità per l'anno 2012

	importi
Reperibilità di Ateneo	2.040,17
Disagio vario	
tutor	-
felucati	7.961,86
stabularisti e stallieri	490,94
autisti del Rettore	6.000,00
lavoro notturno	2.443,44
TOTALE	16.896,24
Mobilità parziale	11.226,22
Rischio generico	109.971,68
Front office	-
Segreterie Studenti e Diritto allo Studio	17.690,68
Call Centre	1.747,44
TOTALE	19.438,12
fiere	2.900,00
Reperibilità	44.300,00
portinerie complesse	22.000,00
TOTALE GENERALE	228.772,43

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Delibera n. 254 del Consiglio di Amministrazione del 17/12/2012

pag. 1/2

OGGETTO: Sperimentazione della valutazione del personale tecnico amministrativo			
N. o.d.g.: 09/02	Rep. n. 254/2012	Prot. n. 66428/2012	UOR: Direzione Generale

Nominativo	F	C	A	As	Nominativo	F	C	A	As
Prof. Giuseppe Zaccaria	X				Dott.ssa Sara Bellini	X			
Prof.ssa Franca Bimbi	X				Dott. Paolo Mazzi	X			
Prof. Renato Bozio	X				Dott. Antonio Rigon				X
Prof. Roberto Filippini	X				Sig. Gianluca Conzon	X			
Prof. Mario Plebani	X				Sig. Davide Quagliotto	X			
Dott.ssa Daniela Garbo	X								

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

Il Consiglio di Amministrazione

- Considerato che la Legge 240/2010 ha imposto al sistema universitario nazionale una profonda revisione della governance e dell'organizzazione interna degli atenei e che a seguito di tale legge l'Ateneo di Padova si è dotato nei termini prescritti dello Statuto e del Regolamento di Ateneo per affrontare il processo di riorganizzazione nei tempi e nelle modalità stabilite dalla legge medesima;
- Considerato che il processo di riorganizzazione ha determinato la trasformazione degli originari 65 dipartimenti nei 32 nuovi dipartimenti come soggetti responsabili della didattica e della ricerca e ha creato le Scuole di Ateneo come organismi di raccordo e razionalizzazione dei Dipartimenti raggruppati;
- Considerato che la riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo ha coinvolto tutto il personale docente e tecnico amministrativo, imponendo a quest'ultimo l'assegnazione di nuovi compiti, funzioni e conseguenti responsabilità;
- Considerato, inoltre, che è interesse strategico dell'Ateneo procedere con decisione sulla strada della valutazione delle proprie strutture, dei propri servizi, della propria organizzazione, dei propri dirigenti e personale con responsabilità e dei propri dipendenti e che l'Ateneo è tenuto a valutare le attività delle strutture e del personale in esse operante avendo come riferimenti normativi una serie di norme, tra cui i contratti collettivi di lavoro nazionali del personale e della dirigenza, la Legge 150/2009, le cui disposizioni sono spesso di non semplice e univoca interpretazione e di incerta applicazione essendo tale legge sottoposta ad un giudizio di costituzionalità tuttora pendente, e la legge 95/2012;
- Constatate la complessità della nuova organizzazione dell'Ateneo e l'incertezza normativa relativa all'impianto e ai vincoli del sistema di valutazione previsto dalla Legge 150/2009;
- Assunto che nelle more della conclusione del giudizio da parte della Consulta e sulla base di indicazioni derivanti dal Ministero dell'Economia, dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti l'Ateneo ritiene di non poter eludere il dettato normativo relativo alla valutazione;
- Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 18/04/2011 con la quale sono stati approvati il Sistema di misurazione e valutazione della performance, indicato dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, e il piano della performance 2011-2013;
- Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 16/07/2012 con la quale è stato adottato il piano della performance 2012-2014;
- Vista la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità - art.14, c.4, lettere a) e g) del D.Lgs.n.150/2009 del 12.6.2012
- Vista la Relazione sulla performance 2011 approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22.10.2012;
- Viste la validazione della Relazione sulla Performance 2011 e le raccomandazioni relative alla redazione della Relazione inviate dal Nucleo di Valutazione in data 5.12.2012

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Delibera n. 254 del Consiglio di Amministrazione del 17/12/2012

pag. 2/2

Constatata l'indisponibilità da parte del precedente Collegio dei Revisori di procedere alla certificazione dell'accordo integrativo sul salario accessorio 2011 intervenuto tra l'Ateneo e le OO.SS. in sede locale adducendo come argomento una carenza di correlazione tra sistema premiante e valutazione della performance;

Preso atto che, condividendo l'esigenza generale di valutazione sopra esposta e considerate le delibere già assunte sopra richiamate, l'Ateneo ha predisposto un progetto per la sperimentazione della valutazione di tutto il personale tecnico amministrativo afferente sia all'Amministrazione centrale sia alle strutture decentrate, che tenga conto dell'apporto quantitativo e qualitativo del personale t.a. al raggiungimento degli obiettivi in ragione della presenza in servizio dei contributi individuali e dei risultati delle strutture, secondo le linee guida, i tempi e le modalità stabilite nel progetto stesso allegato (Allegato n.1/1-5);

Considerato quanto emerso nel corso della discussione e in particolare che sono state proposte le seguenti modifiche al testo:

- riformulare il penultimo paragrafo nel seguente modo:

ATTUAZIONE TEMPORALE

Entro il 15.01.2013 l'Amministrazione fisserà gli obiettivi da assegnare al PTA da parte dei responsabili dell'unità organizzativa, tenuto conto del piano delle Performance già deliberato dall'Ateneo.

Al 30.06.2013 verrà fatta dall'Amministrazione una prima valutazione al fine di monitorare la funzionalità del sistema e la performance dei singoli dipendenti.

Al 31.12.2013 verrà effettuata la valutazione finale del sistema per la condivisione con il personale dei risultati della sperimentazione e con una relazione di sintesi che verrà sottoposta al Rettore e al Consiglio di Amministrazione;

Delibera

- di approvare il progetto di cui all'allegato che fa parte integrante e sostanziale della presente delibera, con la seguente modifica:

- riformulare il penultimo paragrafo nel seguente modo:

ATTUAZIONE TEMPORALE

Entro il 15.01.2013 l'Amministrazione fisserà gli obiettivi da assegnare al PTA da parte dei responsabili dell'unità organizzativa, tenuto conto del piano delle Performance già deliberato dall'Ateneo.

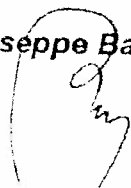
Al 30.06.2013 verrà fatta dall'Amministrazione una prima valutazione al fine di monitorare la funzionalità del sistema e la performance dei singoli dipendenti.

Al 31.12.2013 verrà effettuata la valutazione finale del sistema per la condivisione con il personale dei risultati della sperimentazione e con una relazione di sintesi che verrà sottoposta al Rettore e al Consiglio di Amministrazione.

Tale delibera per motivi di urgenza viene letta ed approvata seduta stante.

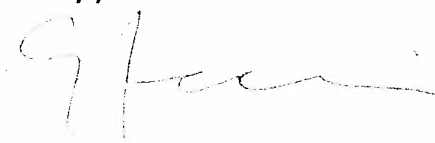
Il Segretario

Arch. Giuseppe Barbieri



Il Presidente

Prof. Giuseppe Zaccaria



X-Sieve: CMU Sieve 2.2
 X-Virus-Scanned: amavisd-new at unipd.it
 X-Spam-Flag: NO
 X-Spam-Score: 3.488
 X-Spam-Level: XXX
 X-Spam-Status: No, score=3.488 tagged_above=-9999 required=7
 tests=[FSL_HELO_NON_FQDN_1=0.001, RDNS_NONE=1.274, SPF_NEUTRAL=1,
 TVD_RCVD_SINGLE=1.213] autolearn=disabled
 From: "Tiziano Bresolin" <tiziano.bresolin@unipd.it>
 To: <rettore@unipd.it>,
 <giuseppe.barbieri@unipd.it>,
 <rino.rumiati@unipd.it>,
 <giovanni.graziuso@unipd.it>,
 <gioia.grigolin@unipd.it>,
 "Relazioni Sindacali" <relazioni.sindacali@unipd.it>
 Cc: "Luca Francescon" <luca.francescon@unipd.it>,
 "rosaria.perchinunno" <rosaria.perchinunno@unipd.it>,
 "Berto Andrea" <andrea.berto.1@unipd.it>,
 "Osmano Clementi" <Osmano.Clementi@pd.infn.it>
 Subject: Richiesta convocazione tavolo negoziale
 Date: Thu, 17 Jan 2013 12:46:04 +0100
 X-Mailer: Microsoft Office Outlook 12.0
 Thread-Index: Ac3vExUJ51NUnajKTeuVaFe7NST22gFem9IAAAEmQtAABUh2MA==

Al Magnifico Rettore
 Prof. Giuseppe Zaccaria

al Direttore Generale
 Arch. Giuseppe Barbieri

al Prorettore al personale
 Prof. Rino Rumiati

al delegato del DG
 Dott. Giovanni Graziuso

alla dirigente Area Organizzazione e Personale
 Dott.ssa Gioia Grigolin

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA - Registrazione			
Anno	Titolo	Classe	Fascicolo
		10	
N.	3966	21 GEN 2013	
UOR	SR-5846	RPA	
SIND	Barbieri	grigolin	

oggetto: nuovo sistema di valutazione del personale

Preso atto che, in data 17 dicembre 2012, il CdA di questo Ateneo ha approvato il progetto per la sperimentazione della valutazione del Personale Tecnico Amministrativo, che questo modello di valutazione rappresenta un importante salto rispetto a quello precedente prevedendo l'introduzione di nuovi parametri valutativi (la presenza lavorativa e la valutazione della struttura di appartenenza) le scriventi OOSS ritengono fondamentale, ai fini di un corretto svolgimento del processo valutativo, che tutto il Personale TA sia messo nelle condizioni di conoscere precisamente e i criteri usati per la valutazione e che questi siano noti all'inizio del periodo valutato. Le scriventi OOSS chiedono pertanto che venga immediatamente avviato il tavolo negoziale al fine di definire puntualmente i nuovi criteri per la

valutazione del personale TA .

Cordiali Saluti

Tiziano Bresolin	Fil-Cgil
Rosaria Perchinunno	Cisl
Luca Francescon	Uil-Rua
Andrea Berto	CSA della Cisl

DIREZIONE GENERALE
SERVIZIO RELAZIONI SINDACALI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

via Riviera Tito Livio, 6
35100 Padova
tel. +39 049 8273192-33
fax +39 049 8273190
relazioni.sindacali@unipd.it
C.F. 80066480281
P.IVA 00742430283

Alla cortese attenzione delle
OO. SS. dell'Ateneo:

Fic CGIL

CISL Università

UIL-RUA

CSA di CISAL

LORO SEDI

Padova, 31 GENNAIO 2013

Prot. n. 8132

Anno 2013 Tit. I Cl. 10 Fasc.

OGGETTO: Nuovo sistema di valutazione del personale

Facendo seguito alla Vs. comunicazione mail del 17 gennaio 2013, ns. prot. N. 3966 del 21/1/2013, nel prendere atto della sostanziale approvazione del progetto di sperimentazione di un nuovo sistema di valutazione del personale t.a., approvata dal CdA del 17/12/2013, si dà assicurazione circa le modalità informative da attivare con il personale interessato e sulla condivisione della opportunità di incontrarsi per dettagliare i successivi passaggi procedurali

Cordiali saluti

Il Direttore Generale
Arch. Giuseppe Barbieri



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – 2012

(ai sensi dell'art.14, c.4, lettere a) del D.Lgs.n.150/2009)

Delibere n. 4/2012, 6/2013 e 23/2013 della CIVIT

1. PRESENTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo - NVA (che, ai sensi della L. 240/2010, assolve le funzioni relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale e che ai sensi della delibera n.9/2010 CIVIT assume funzioni di OIV) ha elaborato la presente relazione secondo quanto disposto dall'art.14, c. 4 lettere a) e g) del D.Lgs. n. 150/2009 e seguendo le linee guida delle delibere CIVIT n. 4/2012, 6/2013 e 23/2013. Nella relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza ed Integrità dei controlli interni dell'Università di Padova relativamente al Ciclo della performance 2012, evidenziandone le criticità ed i punti di forza, al fine di presentare proposte per un suo ulteriore sviluppo ed integrazione. Il NVA ha monitorato il percorso intrapreso dall'Ateneo nell'ambito della gestione del Ciclo della performance ed in particolare i processi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

L'operato del NVA si ispira ai principi di indipendenza ed imparzialità e la stesura del presente documento risponde a principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Costituisce parte integrante della presente relazione l'Allegato 1 relativo al monitoraggio effettuato sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

Per la redazione di tale relazione il NVA ha preso in considerazione i seguenti documenti:

il Sistema di misurazione e valutazione della performance (aprile 2011), il Piano delle Performance 2012-2014 (luglio 2012), il Programma per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (luglio 2012) e gli Stati di Avanzamento dei Lavori relativi alla gestione del Ciclo della performance trasmessi dalla Direzione Generale all'inizio del mese di giugno 2013 (di seguito SAL).

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1. DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET

La definizione degli obiettivi strategici e degli indicatori di risultato per l'anno 2012 è contenuta nel Piano delle Performance 2012-2014 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 luglio 2012.

Il processo di programmazione strategica, che rappresenta il quadro di riferimento per l'identificazione degli obiettivi, anche operativi, dell'amministrazione, ha riguardato le seguenti fasi:

- 1) formulazione della visione e della missione;
- 2) definizione delle aree strategiche dell'Ateneo;
- 3) per ogni area, individuazione delle linee di programmazione strategica, che rappresentano le linee guida alle quali l'Ateneo intende fare riferimento;
- 4) articolazione delle linee di programmazione strategica in obiettivi per la performance organizzativa di Ateneo;
- 5) definizione degli obiettivi dirigenziali collegati agli obiettivi strategici (performance individuale);

6) definizione di indicatori per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi strategici e dirigenziali.

Le linee di programmazione strategica dell'Ateneo sono state formulate sulla base delle seguenti aree di riferimento: ricerca, didattica, sostenibilità del sistema e delle infrastrutture. La loro individuazione ha avuto come riferimento il D.M. 50/2010 "Definizione delle linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2010-2012", la Relazione del Magnifico Rettore per l'inaugurazione del 790° anno accademico, unitamente alle relazioni sulle Attività e Progetti per l'anno accademico 2011/12 dei Prorettori e Delegati del Rettore.

Le performance dell'Ateneo ed il raggiungimento dei risultati relativi a tali linee di programmazione strategica – descritte analiticamente nel Piano delle Performance 2012-2014 – sono stati collegati ad un insieme di indicatori globali, la cui misurazione e valutazione permetterà di evidenziare, nel tempo, gli ambiti di miglioramento dell'Ateneo nello svolgimento della propria missione e nelle relative funzioni di supporto.

Rispetto alla rispondenza ai requisiti metodologici previsti dall'art.5 del D.Lgs. 150/09 l'Ateneo, anche per la performance organizzativa, ha proseguito nel percorso di affinamento relativo alla definizione di obiettivi specifici e misurabili, riferiti ad un arco di tempo determinato.

Il Nucleo, tuttavia, rileva che tale percorso va ulteriormente migliorato relativamente a:

- rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Nucleo osserva che nel 2012 vi è stato, rispetto all'anno precedente, un maggior coinvolgimento dei Dirigenti nel supporto alla definizione delle linee strategiche di Ateneo e dei relativi indicatori e nella ricerca di un collegamento organico fra linee strategiche e obiettivi dirigenziali. Il coinvolgimento si è manifestato, successivamente, più tangibile nella fase di misurazione degli indicatori globali.

Si osserva però che la presenza di indicatori di outcome è nel 2012 ancora limitata. Questo elemento può essere imputato alla mancanza di una formale mappatura degli stakeholders interni ed esterni, alla conseguente difficoltà di un loro coinvolgimento sistematico sia nella definizione degli obiettivi, sia nella definizione di standard di qualità di servizi particolarmente rilevanti rispetto ai bisogni e alle esigenze espresse dal territorio.

Si rileva, inoltre, che non sono al momento definiti i livelli di performance da raggiungere relativamente alle linee strategiche: gli indicatori non presentano infatti livelli-obiettivo di performance e non hanno un andamento definito, anche a motivo del fatto che l'Ateneo non dispone di una adeguata serie storica di dati.

La definizione del Piano 2012-2014 è stata l'occasione, per l'Ateneo, per l'avvio di un'analisi dei propri punti di forza e delle proprie criticità, per definire alcune linee di fondo utili all'implementazione di piani di miglioramento relativi all'aumento del livello e della qualità dei servizi.

La concreta realizzazione di tali piani di miglioramento si è rivelata, tuttavia, ancora piuttosto carente e non è stata affrontata con sistematicità, implementando e coordinando tali programmi a livello organizzativo e strategico.

2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Allegato 1 sezione A

Per quanto riguarda la misurazione degli indicatori globali legati agli obiettivi strategici si nota che tale misurazione è stata effettuata in parte attingendo a banche dati e ad altre fonti informative a disposizione del Servizio Controllo di Gestione ed in parte richiedendo i dati necessari ai Dirigenti delle diverse aree.

Il Nucleo auspica che con l'avvio del nuovo sistema di contabilità economico e patrimoniale previsto per il 2014 e con la successiva introduzione della contabilità analitica, si proceda ad implementare un Datawarehouse di Ateneo che consenta al Servizio Controllo di Gestione di disporre, in modo più sistematico e con maggiore autonomia, dei dati necessari per le misurazioni.

Il Nucleo rileva che attualmente la misurazione non è ancora conclusa unicamente per tre indicatori globali: *Posizionamento di Padova nella VQR*, *Percentuale obiettivi dirigenziali con prospettiva processi raggiunti*, *Percentuale del raggiungimento dei target dirigenziali in relazione agli indicatori di efficienza e di efficacia percepita (customer satisfaction)*. Come riferito nel SAL della Direzione Generale per il primo indicatore i dati non sono ancora disponibili, mentre per gli altri si dovrà attendere la completa definizione delle schede dei Dirigenti e del Direttore Generale per poterne definire il valore. Nella fase di misurazione si sono manifestate, inoltre, alcune criticità, per le quali si renderà necessaria una ridefinizione degli indicatori stessi per il 2013.

In merito all'adeguatezza dei monitoraggi intermedi, nel 2012, visti i tempi con cui la pianificazione degli obiettivi si è conclusa (con l'approvazione del Piano delle performance a luglio 2012), non è stato possibile avviare un'attività sistematica di monitoraggio con reportistica relativa agli esiti del monitoraggio stesso.

Il Nucleo, tuttavia, ha verificato l'avanzamento del Ciclo della performance, mettendo in atto le azioni (incontri con il Direttore Generale e i Dirigenti, con il Magnifico Rettore, richieste di relazioni....) finalizzate alla predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione del 2012 e del Documento di Validazione della Relazione sulla performance 2011.

Il Nucleo suggerisce di presidiare maggiormente la tempistica relativa alla pianificazione, ridimensionandola a favore della gestione e del monitoraggio, per prevedere ed effettuare opportuni momenti di verifica periodica del raggiungimento degli obiettivi al fine di attivare i necessari interventi correttivi.

Con riferimento al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art.8 D.Lgs. 150/09) il Nucleo apprezza l'attenzione manifestata dall'Ateneo in questi anni attraverso la progettazione nel Piano di Azioni Positive promosso dal Comitato Pari Opportunità di interventi e servizi a favore di tutto il personale dell'Ateneo e della componente studentesca e si augura che l'impegno continui e si rafforzi.

Il NVA suggerisce che nella redazione del prossimo aggiornamento del Piano delle Performance si prenda in considerazione l'opportunità di inserire obiettivi relativi allo sviluppo di azioni per le pari opportunità sia con riferimento alla performance organizzativa sia con riferimento alla performance individuale.

2.3 MODIFICHE APPORTATE AI PROCESSI DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con l'obiettivo di migliorare il processo di definizione e condivisione delle linee strategiche di Ateneo, nei primi mesi del 2013 è stata costituita la "Commissione per la proposta di un Documento Strategico di Ateneo". Tale Commissione concluderà i propri lavori nel corso di quest'anno, proponendo al Magnifico Rettore un documento di programmazione strategica per il triennio 2014-2016.

Il Nucleo valuta positivamente tale scelta, raccomandando il coinvolgimento dei diversi organi di Ateneo e dei Dirigenti, al fine di rendere le linee strategiche che saranno definite (e i relativi indicatori per la misurazione dei risultati) quanto più possibile legate alla missione dell'Ateneo ma anche organicamente raccordate con tutti gli strumenti di programmazione definiti (negli ambiti relativi a: Bilancio, Edilizia, Trasparenza, Didattica, Ricerca....).

Nel 2012 l'Ateneo ha aderito al progetto coordinato dal Politecnico di Milano-MIP, Good Practice 2012 il cui obiettivo consiste nella misurazione e nella comparazione delle prestazioni di costo e qualità dei servizi di supporto forniti dagli Atenei partecipanti, mediante l'integrazione dei modelli di analisi con gli indicatori che molti degli atenei stessi stanno utilizzando nell'ambito dei propri Piani delle Performance.

Il Nucleo apprezza la scelta dell'Ateneo di coinvolgere nel progetto anche i Dipartimenti ed i Centri che per la prima volta hanno partecipato, al pari dell'Amministrazione Centrale, alle rilevazioni di efficienza e di efficacia, consentendo così di disporre a livello aggregato di un confronto più significativo con gli altri atenei, nonché di ottenere dati sui risultati e livelli di performance organizzativa che considerano l'apporto fornito dalle risorse umane, finanziarie e strumentali impiegate dall'intero Ateneo. Il benchmarking che, al termine del progetto, sarà realizzato su indicatori di efficienza, di efficacia percepita e oggettiva, dovrebbe consentire all'Ateneo di mettere in evidenza i propri punti di forza e di riflettere sulle criticità nella gestione dei servizi di supporto, attivando opportune azioni di miglioramento finalizzate non solo al migliore utilizzo delle risorse ma anche all'aumento dei livelli di qualità delle prestazioni rese agli utenti.

Il Nucleo, inoltre, apprezza la buona partecipazione del personale docente (31,6%) e tecnico-amministrativo (41,1%) alle indagini di customer satisfaction realizzate nell'ambito del progetto e auspica che tali importanti strumenti di indagine e verifica della percezione della qualità dei servizi siano sviluppati e utilizzati con maggiore sistematicità dall'Ateneo.

Con riferimento all'estensione alle strutture decentrate del Sistema di misurazione e valutazione della performance, più volte auspicato dal Nucleo di Valutazione, nel 2013 sarà data applicazione alla delibera n. 254/12 del Consiglio di Amministrazione del 17/12/2012 "Sperimentazione della valutazione del personale tecnico amministrativo" (per i dettagli della delibera si rinvia alle sezioni successive). Con tale sperimentazione, che dovrà necessariamente raccordarsi con il Sistema di misurazione e valutazione già approvato dall'Ateneo nel 2011, si realizzerà un processo di valutazione del PTA dei Dipartimenti che farà riferimento al raggiungimento di alcuni obiettivi strategici delle strutture.

Nella consapevolezza che la definizione di adeguati livelli di performance organizzativa per i Dipartimenti è un processo di rilevanza strategica, il Nucleo, auspica un migliore raccordo ed una maggiore coerenza fra i diversi sistemi di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale presenti in Ateneo, anche in relazione alla Programmazione strategica ed in collegamento con il Piano delle Performance.

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE

A partire dal 2012 è entrato a regime il Sistema di valutazione attraverso la definizione di obiettivi di performance individuale, con metodologia BSC (Balanced Scorecard) per il Direttore Generale e i Dirigenti. La stessa metodologia è stata sperimentalmente applicata per i Capi servizio, il personale di categoria EP e con indennità di responsabilità dell'Amministrazione Centrale, del Centro servizi informatici di Ateneo e del CAB (Centro di Ateneo per le Biblioteche).

Si rileva che per l'avvio del Sistema si sono verificati ritardi rispetto a quanto programmato nella fase di assegnazione degli obiettivi, nel monitoraggio e nella fase di valutazione finale che è ancora in corso nel mese di giugno 2013.

Il processo di misurazione e valutazione prevede uno schema di obiettivi a cascata che consente di valutare il personale con responsabilità riconosciute anche rispetto al contributo ai risultati globali dell'amministrazione nonché a quelli della propria unità organizzativa.

Alla data di redazione di questo report si rileva che l'Amministrazione, per la valutazione 2012, sta continuando ad utilizzare per il personale tecnico amministrativo dell'Amministrazione Centrale e delle strutture decentrate il sistema di valutazione "vecchio modello in vigore prima del 2010", basato sulla rilevazione di risultati raggiunti rispetto ad obiettivi della struttura di riferimento e sui comportamenti, che doveva essere abbandonato nel corso del 2012.

Per questo personale si prevedeva, per il 2013, l'applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione, ma non è stato ancora possibile.

A fine 2012 è stata, infatti, assunta dal Consiglio di Amministrazione la già citata delibera n. 254/12 che si è inserita nel sistema già presente con nuove indicazioni riferite alla valutazione degli obiettivi e comportamenti del PTA, secondo un modello che prevede la valutazione di:

- a) risultati di struttura 40%;
- b) contributo individuale 60% al perseguimento dei risultati delle strutture di riferimento:
 - prestazioni e comportamenti: indica il valore della prestazione rispetto alle aspettative, in termini qualitativi, quantitativi e temporali, con un peso pari al 40%;
 - assiduità: indica la continuità dell'attività lavorativa in Ufficio attraverso i giorni di effettiva presenza con un peso pari al 60%.

Nei primi mesi del 2013 si è avviata, quindi, la sperimentazione del sistema definito dalla delibera n. 254/12 per il personale tecnico amministrativo.

A tale proposito il Nucleo di Valutazione ha incontrato il Magnifico Rettore, il Direttore Generale, il Prorettore con delega per le problematiche riguardanti il personale e la Dirigente dell'Area Organizzazione e Personale, per capire come il sistema di valutazione approvato dall'Ateneo nel 2011 si integrasse con la sperimentazione introdotta a dicembre 2012 dalla delibera in questione. Durante tali incontri il Nucleo ha espresso alcune perplessità in relazione ai possibili rischi generati in merito sia all'applicazione della sperimentazione del sistema di valutazione della delibera n. 254/12 stessa (ampia percentuale attribuita ai risultati di struttura alla valutazione del PTA e all'indicatore di presenza/assenza, possibile non rispetto della cascata degli obiettivi nell'applicazione della sperimentazione alle strutture decentrate) sia alla prevista integrazione di più sistemi nello stesso periodo di valutazione.

Il NVA auspica che l'Ateneo lavori già ora per arrivare nel 2014, a conclusione della sperimentazione per il PTA previsto dalla delibera n. 254/12 e della temporanea integrazione di più sistemi di valutazione previsti nell'anno 2013, ad applicare il Sistema di misurazione e valutazione a regime così come previsto per tutte le categorie di personale dell'Amministrazione Centrale e delle strutture periferiche.

3.1 DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET - Allegato 1 sezione B

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi è avvenuta secondo il processo descritto nel Piano delle performance 2012-2014, nel quale sono riportati nel dettaglio gli obiettivi dirigenziali per il 2012 ed i relativi indicatori di risultato.

Per quanto riguarda l'individuazione degli obiettivi si è adottata la metodologia della Balanced Scorecard (BSC). Per ogni posizione di responsabile è prevista una scheda che specifica obiettivi, criteri di misura e target. Lo sviluppo delle schede segue una logica del tipo "top down" (dall'Ateneo, alla Direzione Amministrativa/Generale, alle diverse Aree organizzative e ai diversi Servizi) e deve garantire la coerenza verticale e orizzontale degli obiettivi secondo una logica "a cascata".

Nello specifico nel 2011 il modello ha trovato applicazione nella stesura delle schede obiettivi delle Aree dirigenziali dell'Amministrazione Centrale con l'inserimento, oltre agli obiettivi gestionali/di mantenimento, anche di comportamenti organizzativi e di obiettivi di supporto strategico. Il tutto affiancato da una più precisa definizione dei profili di ruolo delle diverse figure dirigenziali.

La scheda obiettivi di riferimento di ciascuna Area è stata ridefinita mantenendo una parte relativa al contributo al raggiungimento degli obiettivi della Direzione Amministrativa/Generale (sezione 1), una parte dedicata agli obiettivi gestionali dell'Area (sezione 2) e un'ultima parte dedicata ai comportamenti organizzativi (sezione 3).

Ogni sezione è ponderata e all'interno delle sezioni 2 e 3 gli obiettivi e i comportamenti organizzativi hanno a loro volta un peso, assegnato dai relativi Dirigenti/Capi servizio.

Per ciascun obiettivo è indicata la prospettiva BSC di riferimento (processi interni, crescita/innovazione, stakeholder, economico/finanziaria).

Nel corso del 2012 tale metodologia è stata applicata in via sperimentale anche ai Capi servizio e ai titolari di posizioni di responsabilità dell'Amministrazione Centrale.

Per quanto riguarda l'assegnazione degli obiettivi nel 2012 è stata sufficientemente presidiata la fase di condivisione della cascata degli obiettivi, anche se la tempistica inizialmente programmata non è stata sempre rispettata.

Dalle informazioni raccolte dal NVA risulta che la quota di personale a cui sono stati affidati gli obiettivi tramite colloquio e che hanno controfirmato la scheda obiettivi per quanto riguarda i Dirigenti è compresa fra il 50% e il 100% del personale. Per quanto si riferisce al personale non Dirigente la presenza contemporanea di due sistemi di valutazione ha comportato un'assegnazione di obiettivi che si può stimare tra il 50% e il 100% con caratteristiche però di disomogeneità ed incertezza.

Relativamente alla tempistica si rileva che il principio della "cascata degli obiettivi" richiede, per la sua corretta applicazione, che la valutazione di ciascun livello si possa concludere a condizione che sia conclusa la valutazione del livello superiore. Questo comporta un forte presidio dei tempi per la valutazione e a monte per la misurazione; viene, inoltre, condizionata anche la fase della pianificazione, che dovrebbe potersi basare su risultati consuntivi dell'anno precedente.

Infine anche l'utilizzo di dati di bilancio per il calcolo degli indicatori comporta che il bilancio stesso sia "chiuso" ed approvato, al fine di utilizzare dati definitivi e certificati. L'utilizzo di dati di "preconsuntivo" potrebbe determinare variazioni, si ritiene minime, nella determinazione dei livelli di performance e nei risultati degli indicatori.

Queste premesse e l'esperienza acquisita inducono a rilevare la necessità di rivedere la tempistica generale del processo di pianificazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, che è stata a suo tempo prevista valutando la necessità di un'eventuale spostamento ad aprile della fase di pianificazione e a giugno-luglio delle fasi di misurazione e valutazione.

Per quanto riguarda il collegamento fra obiettivi organizzativi e individuali nel 2012 tale collegamento è stato ricercato e, in molti casi, garantito. Le lievi incongruenze fra la "missione" dell'Area organizzativa e gli obiettivi assegnati, segnalate dal Nucleo nella Relazione 2011, sono state, nel 2012, superate. Permane ancora, seppur in misura minore (per una sola Area dirigenziale ad interim), il rischio di un meccanismo per cui è difficile distinguere il ruolo di valutato e valutatore che può essere fonte di distorsioni valutative.

3.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nei documenti relativi allo stato di avanzamento dei lavori del Ciclo della performance forniti dalla Direzione Generale vengono descritti i processi di misurazione e valutazione degli obiettivi individuali. La misurazione degli indicatori della sezione 2 della scheda di ciascun Dirigente è avvenuta, come per alcuni indicatori globali (performance organizzativa), utilizzando le banche dati disponibili al Servizio Controllo di Gestione e altre fonti informative disponibili in Ateneo, ma anche richiedendo ai diretti responsabili dei servizi i dati che erano utili alla misurazione, in attesa di implementare un sistema informativo integrato (DWH) di Ateneo. La misurazione della sezione 1 della scheda di valutazione avviene in automatico, mentre la misurazione della sezione 3 avviene a cura del valutatore (per i Dirigenti è il Direttore Generale).

Il processo di misurazione degli obiettivi descritto nel documento citato (SAL), mette in evidenza che anche nel caso della performance individuale risulta necessario presidiare ogni fase di misurazione e valutazione

dei risultati ai diversi livelli, con l'obiettivo di disporre dei risultati intermedi e finali in tempo utile per la fase di pianificazione degli obiettivi per l'anno successivo.

Il Nucleo raccomanda una costante attenzione nella fase di definizione degli indicatori di risultato, che devono essere coerenti con l'obiettivo, misurabili senza eccessivi dispendi di risorse e devono consentire di valutare con correttezza il raggiungimento dell'obiettivo. Evidenzia, inoltre, anche in questo ambito, la necessità di definire e attuare i monitoraggi intermedi, al fine di correggere in itinere eventuali anomalie o distorsioni verificate.

Per quanto riguarda il processo di valutazione, nel documento di SAL (di giugno 2013) della Direzione Generale, con riferimento ai Dirigenti e al personale di categoria EP dell'Amministrazione Centrale, si evidenzia che:

“La valutazione dei Dirigenti è in corso. La raccolta per conto della Direzione Generale dei dati quantitativi, della fonte del dato e della documentazione a supporto, è stata avviata ad aprile ed è in realizzazione da parte del Servizio Controllo di Gestione;..... Raccolti i dati, il Servizio Valorizzazione effettua l'inserimento nel portale; a conclusione di tale raccolta e inserimento, le schede potranno essere gestite dal Direttore Generale per la valutazione di tipo qualitativo. Poiché la sezione 1 delle schede dei Dirigenti rappresenta la ricaduta (per il 20%) della valutazione della sezione 2 della scheda del Direttore generale, essa potrà essere definita solo a chiusura della valutazione del Direttore Generale. Pertanto, la chiusura definitiva del processo di valutazione dei Dirigenti e la gestione da parte del Direttore Generale dei singoli colloqui di valutazione è subordinata alla conclusione del suo processo di valutazione. Tale discorso vale anche per la valutazione di Capi servizio, EP e RE coinvolti nella sperimentazione 2012... Criticità da segnalare nel calcolo di alcuni indicatori quantitativi, è la discrepanza fra quelli che dovrebbero essere i tempi della valutazione così come definiti nel Ciclo (inizio dell'anno di riferimento) e quelli che sono gli attuali tempi di redazione del Bilancio consuntivo dell'anno di riferimento (metà anno). Tale criticità, sarà probabilmente ridotta con l'avvio del bilancio unico e la contabilità economico patrimoniale prevista per il 2014”

Per quanto riguarda la valutazione del personale tecnico amministrativo dell'Amministrazione Centrale, dei Dipartimenti e dei Centri, si procede per il 2012 con il modello “ante 2010”, cioè con le schede di valutazione che considerano i comportamenti organizzativi ed i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti per la struttura di riferimento.

Nel corso del 2013 la pianificazione e la valutazione del PTA (ad esclusione degli EP e RE, per i quali si applicherà il modello BSC) avverrà sulla base della delibera n. 254/12 e del Decreto del DG del 25/03/2013, ovvero sulla base del modello descritto sinteticamente alla sezione 3 di questa relazione.

Occorre evidenziare che quindi l'Amministrazione ha deciso per il 2013 di:

- sperimentare il sistema previsto dalla delibera 254/2012 per il PTA dell'Amministrazione Centrale, dei Dipartimenti e dei Centri;
- proseguire con il sistema di valutazione sulla base della BSC per Dirigenti, Capi servizio, EP e PTA con responsabilità dell'Amministrazione Centrale compresi Centro di Ateneo per le biblioteche ed il Centro servizi informatici di Ateneo;

- avviare la sperimentazione con il sistema BSC con EP ed RE delle strutture decentrate.

Nella tabella 1 sono riportati i modelli di valutazione attivi nel 2013 con i pesi assegnati alle singole variabili valutate.

Tabella 1. Modelli a confronto: sezioni e pesi

	Sezioni modello ante 2010	Pesi delle sezioni per i Dirigenti BSC)	Pesi delle sezioni per EP/RE/Capi servizio (BSC)	Pesi delle sezioni previsto per il PTA (BSC)	Pesi previsti dal nuovo progetto (CdA 17/12/12)
Sezione 1. Ricaduta della valutazione dell'unità organizzativa	non presente	20%	20%	20%	40%
Sezione 2. Obiettivi individuali	100%	70%	50%	30%	24%
Sezione 3. Comportamenti organizzativi		10%	30%	50%	
Sezione 4. Presenze/assenze	non presente	non presente	non presente	non presente	36%
Totale scheda		100%	100%	100%	100%

Fonte: Area Organizzazione e personale - Servizio Valorizzazione del personale

Il NVA rileva che tale situazione può creare problemi non solo nella fase di gestione della pianificazione degli obiettivi ma anche nella fase di misurazione e valutazione se non vengono attentamente precisate a valutatori e valutati i diversi passaggi tra un sistema e l'altro. Si suggerisce un attento monitoraggio in tutto il 2013 e una valutazione attenta a conclusione del processo valutativo su vantaggi e svantaggi di tale modo di procedere.

Nel 2013, anno in cui sono presenti in Ateneo diversi sistemi di misurazione e valutazione per le differenti categorie di personale, diventa cruciale la ricerca della coerenza e del necessario coordinamento degli strumenti utilizzati, nonché l'individuazione ed il superamento delle criticità già segnalate nella precedente Relazione sul funzionamento del Sistema (2011) riferite al sistema di valutazione precedentemente utilizzato nell'ottica di un continuo processo di miglioramento.

Il NVA evidenzia (come previsto dal D.Lgs. 150/2009) la necessità di realizzare a breve un'indagine sul funzionamento e sul grado di condivisione del sistema di valutazione da parte di valutatori e valutati che consenta di mettere in luce punti di forza e di debolezza nell'applicazione del Sistema e di individuare possibili miglioramenti.

In merito all'assenza di collegamento diretto fra i sistemi di valutazione del personale ed il sistema incentivante, il Nucleo evidenzia nuovamente tale carenza e suggerisce all'Ateneo di definire al più presto

tale legame a conferma della coerenza che deve essere ricercata e perseguita nelle diverse politiche del personale dell'Ateneo.

4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI) - Allegato 1 sezione C

Nei primi mesi del 2012 l'Ateneo ha definito e formalizzato al Nucleo di Valutazione il Processo di gestione del Ciclo della performance.

La documentazione riferita a tale processo mette in evidenza la volontà di definire, anche nel dettaglio, le fasi del processo stesso, le singole attività che si prevede di svolgere, l'individuazione dei soggetti che svolgono tali attività ed il loro ruolo nel processo, la tempistica di realizzazione delle attività e di conclusione del processo (sia per il 2012 sia a regime), i legami fra le attività.

Il Nucleo apprezza il maggiore coinvolgimento della dirigenza dell'Ateneo nelle fasi di definizione degli obiettivi a partire dalle linee strategiche dell'Ateneo e la migliore definizione delle fasi di proposta e individuazione della cascata degli obiettivi.

Si confermano, come già esposto in precedenza, le raccomandazioni del Nucleo per il rispetto della tempistica prevista nello schema di processo non sempre garantita. Il NVA ritiene che tale processo, definito dall'Ateneo debba essere comunque necessariamente monitorato ed eventualmente, con l'esperienza acquisita nelle singole fasi, rivisto e perfezionato.

Per quanto riguarda la Struttura Tecnica a supporto delle attività dell'OIV nel 2012 le responsabilità e le funzioni di tale organismo sono state assunte dall'Ufficio di Supporto al NVA - Servizio Controllo di Gestione. Le attività e le funzioni relative alla performance individuale sono gestite dall'Area Organizzazione e Personale ed in particolare dal Servizio Valorizzazione del personale che mantiene un raccordo costante con l'Ufficio di Supporto.

Per le attività legate al Programma della Trasparenza l'Ufficio di Supporto al NVA si è raccordato con altri servizi dell'Ateneo. La predisposizione del Programma Triennale è stata realizzata dal Responsabile della Trasparenza, dal Servizio Controllo, qualità e trasparenza dell'azione amministrativa (Area Organizzazione e Personale) a cui il NVA e l'Ufficio di Supporto hanno fatto costantemente riferimento.

5. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO - Allegato 1 sezione D

In merito all'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici di supporto al funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, allo stato attuale non esiste un collegamento diretto fra il sistema di controllo di gestione ed il sistema di valutazione.

Il Nucleo conferma quanto già esposto in occasione della precedente Relazione (sul funzionamento del SMV – 2011): un buon sistema informativo e informatico a supporto di tutta l'amministrazione per la gestione, la raccolta e l'analisi dei dati acquista un ruolo strategico. Come già esposto in precedenza, l'Università di Padova dovrebbe dotarsi al più presto di strumenti del tipo Datawarehouse di Ateneo e cruscotti direzionali a

supporto della pianificazione, della programmazione, del controllo di gestione e del controllo strategico, senza trascurare il necessario raccordo fra le diverse banche dati disponibili in Ateneo e quelle nazionali (MIUR o altre).

E' necessario precisare che nel 2014 è previsto l'avvio della contabilità economico e patrimoniale e successivamente sarà introdotta la contabilità analitica. A tal fine anche tutto il sistema di controllo di gestione (ma anche il controllo strategico, nonché i sistemi di contabilità economico e analitica, a cui si auspica venga data specifica rilevanza) dovrà essere rivisitato e riprogettato alla luce dei nuovi sistemi informativi contabili dell'Ateneo.

A parere del Nucleo, tuttavia, prima di implementare un Datawarehouse di Ateneo che si fondi su nuovi DataMart (contabili e del personale) è necessario che sia i nuovi sistemi informativi contabili (U-Gov) sia quelli relativi al personale (CSA), ad oggi in fase di progettazione, siano a regime.

La maggiore integrazione prevista con gli altri sistemi informativi degli studenti e della ricerca nell'ambito del sistema complessivo U-Gov rappresenta un aspetto di fondamentale importanza e da presidiare con cura, anche per realizzare una concreta integrazione fra il ciclo del bilancio ed il Ciclo della performance.

6. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE – Allegato 1 sezione E

Il NVA ha monitorato in modo costante le fasi di definizione e realizzazione del Programma Triennale della Trasparenza ed integrità e, come si dirà più oltre ha preso in esame la rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della Trasparenza e ha effettuato la propria verifica di conformità sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni sul portale web di Ateneo

Con riferimento ai sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale della Trasparenza ed integrità il NVA ha raccolto informazioni dal Responsabile della Trasparenza e dagli uffici preposti.

Per quanto riguarda l'anno 2012 è stato realizzato uno sforzo notevole per avviare la raccolta, sistematizzazione e pubblicazione dei dati previsti dalla normativa. Si può notare che:

- per quanto riguarda i sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati, risulta che per quasi tutte le tipologie di dati esiste una banca dati unica, la trasmissione dei dati avviene in modalità telematica e che la pubblicazione è per accesso diretto o attraverso link alle banche dati di archivio, con esclusione degli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti e a sovvenzioni e contributi economici per i quali esiste un'ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito. Il grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati è basso (ovvero l'accesso è limitato al responsabile della pubblicazione e non sono previste possibilità di accesso open data);
- per quanto riguarda il modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio, risulta consistente il coinvolgimento del Dirigente dell'unità organizzativa detentrica del singolo dato e

ridotto il coinvolgimento sia del responsabile dei sistemi informativi (solo per raccolta dati) che del responsabile della gestione sito web (solo per pubblicazione dati on line).

Si nota che alla data di redazione di questa relazione non risulta ancora nominato il responsabile della prevenzione della corruzione;

- per quanto riguarda la rilevazione degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" si nota che le modalità di rilevazione sono ancora piuttosto ridotte e si servono prevalentemente della posta elettronica;
- per quanto riguarda il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati da parte dell'OIV il processo, a cadenza semestrale, ha avuto ad oggetto la verifica della pubblicazione e della qualità dei dati prevalentemente attraverso la consultazione del sito web ma anche tramite colloqui ed incontri con i responsabili della sezione "Amministrazione Trasparente" ai quali sono stati comunicati anche gli esiti del monitoraggio stesso.

La realizzazione di quanto definito dalla CIVIT nelle Linee guida per la predisposizione del Programma Triennale Trasparenza e integrità e per il suo coordinamento con il Piano di Prevenzione della corruzione (legge 190/2012) richiederà da parte dell'Ateneo un consistente lavoro di valutazione di quanto fatto finora sia in termini di modello organizzativo e di sistemi informativi che devono guidare e supportare tutte le attività.

7. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ – Allegato 1 sezione F

A livello di Ateneo non è ancora costruito un sistema di monitoraggio degli standard di qualità ma si sta procedendo in due direzioni:

- nel 2012 sono proseguiti i lavori della Commissione incaricata di predisporre le linee guida per la costituzione del Presidio della qualità dell'azione amministrativa gestionale (D.R. 199/2012 del 18/01/2012) che ha presentato al Rettore il documento di linee guida nel novembre 2012;
- è stata costituito un gruppo di lavoro con l'obiettivo di redigere delle linee guida per la stesura delle carte dei servizi in cui saranno definiti anche gli standard di qualità dei servizi ed uno schema per la predisposizione di carte dei servizi per l'Amministrazione Centrale.

Il Nucleo auspica che la definizione di standard di qualità diventi presto un processo strategico per l'Ateneo e a tal fine raccomanda che si proceda ad una mappatura delle strutture o dei servizi che hanno ottenuto una certificazione di qualità, anche a livello europeo, o che comunque abbiano definito standard di qualità dei servizi, in modo da diffondere e trasferire le buone pratiche in tutta la realtà universitaria patavina.

8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Quanto esposto nelle sezioni precedenti mette in evidenza una situazione in cui la gestione del Ciclo delle performance nell'Ateneo è ancora un percorso in fase di definizione e non completamente a regime.

Di fatto il 2012 rappresenta il primo anno in cui alcune attività hanno trovato una realizzazione concreta: l'esplicitazione di un processo per la gestione del Ciclo della performance, la definizione di obiettivi dirigenziali maggiormente legati a linee di programmazione strategica, la misurazione della performance individuale per i Dirigenti sulla base di obiettivi e indicatori condivisi, la proposta di valutazione del Direttore Generale effettuata sulla base di una scheda obiettivi e con indicatori sufficientemente precisi.

Il 2013 si rivela, tuttavia, ancora un anno di assestamento e di sperimentazione: l'applicazione della delibera del Consiglio di Amministrazione n. 254/2012, ad esempio, in tema di valutazione del personale tecnico e amministrativo di fatto impone all'Ateneo di coordinare tre diversi modelli di misurazione e valutazione.

A parere del Nucleo la gestione del Ciclo della performance rappresenta un fattore culturale oltre che gestionale e non si intravede ancora un modello in cui i risultati misurati con riferimento alla performance organizzativa e individuale costituiscano un punto di riferimento e una guida per implementare effettive azioni di miglioramento realizzabili anche nel breve-medio termine.

Si evidenzia, d'altra parte, una situazione in cui i risultati del processo e le criticità emerse nel corso delle attività, sono stati considerati e valutati per implementare la ridefinizione del processo stesso o sue specifiche parti.

In materia di performance organizzativa, i lavori della Commissione incaricata di proporre un documento di programmazione strategica sono finalizzati a consentire all'Ateneo di dotarsi di un Piano Strategico che dovrà essere condiviso con tutta la comunità accademica.

In tema di performance individuale le fasi di misurazione dei risultati e pianificazione obiettivi hanno trovato maggiore sistematizzazione, anche se è necessario, come già accennato, un maggiore presidio dei tempi delle diverse fasi; sono stati previsti ed attuati momenti di in-formazione per i Capi servizio e i titolari di posizioni di responsabilità preventivi alla definizione delle loro schede obiettivi per il 2012.

Risulta ancora non chiarito il collegamento tra sistema di valutazione e sistema premiante.

In tema di trasparenza si dovrà operare soprattutto per un miglioramento del sistema informativo e informatico a supporto della realizzazione di quanto previsto dal Programma; sarà necessario quanto prima, nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione, definire un coerente Piano anticorruzione (in cui andrà ad inserirsi il Programma della Trasparenza ed integrità) e intervenire per una sempre maggiore diffusione della cultura della legalità e della trasparenza.

Per quanto riguarda le definizioni e gestione degli standard di qualità andranno sviluppate azioni di sensibilizzazione e di intervento continuativo affinché si possa costruire la mappa dei servizi a livello di Amministrazione Centrale e di strutture decentrate, raccogliere dati quantitativi su indicatori significativi e giungere a definizione di standard da condividere con utenti e stakeholders.

9. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Il Nucleo di Valutazione nel corso del 2012 ha continuato a svolgere il suo compito di monitoraggio dell'applicazione del D.Lgs. 150/2009 da parte dell'Ateneo, agendo con impegno e dando un positivo

impulso alla effettiva realizzazione di alcune fasi importanti della gestione del Ciclo della performance nell'ottica del miglioramento continuo del processo.

Uno dei risultati diretti di tale impulso si è concretizzato nel sollecitare l'Ateneo ad elaborare in modo più strutturato e dettagliato il processo di gestione del Ciclo della performance definendo con maggiore chiarezza le attività, la tempistica, i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti (organo politico-amministrativo, organi di Ateneo, Aree e servizi dell'Amministrazione Centrale).

In occasione dell'elaborazione della Relazione sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione e dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione della trasparenza (giugno 2012) il Nucleo ha sintetizzato le seguenti proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance:

- elaborazione sistematica di un Piano Strategico che rappresenti il quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi e un continuo e ampio coinvolgimento dei vertici e della dirigenza nella gestione del Ciclo della performance e nell'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione;
- implementazione del processo di gestione del Ciclo della performance con una responsabilizzazione forte di tutti i soggetti coinvolti;
- definizione specifica nelle diverse Aree organizzative di piani di miglioramento continuo da implementare e monitorare;
- rafforzamento del processo di definizione a cascata degli obiettivi dei Dirigenti e del restante personale;
- sviluppo di una sempre più forte attenzione alla redazione del Programma triennale della trasparenza come strumento principale di esplicitazione delle scelte dell'Ateneo nell'informazione e coinvolgimento degli stakeholders interni ed esterni ed una forte integrazione di tale programma con gli altri strumenti di pianificazione dell'attività;
- importanza dell'organizzazione di giornate della trasparenza in cui presentare i documenti di pianificazione delle attività e i risultati del controllo (Piano della performance, Relazione sulla performance, Programma trasparenza);
- programmazione a breve di attività progettuali che consentano di estendere il Sistema di misurazione e valutazione anche alle strutture decentrate e al personale che in esse opera;
- rafforzamento delle azioni per un raccordo tra i diversi strumenti di pianificazione strategica e programmazione e controllo presenti in Ateneo.

Il NVA ha inoltre preso in esame la rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza (Direttore Generale) mediante l'apposita griglia di rilevazione e ha effettuato la propria verifica di conformità sulla pubblicazione di ciascun dato ed informazione sul portale web di Ateneo alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" ora "Amministrazione Trasparente", concludendo tale verifica con l'attestazione della veridicità e dell'attendibilità di quanto pubblicato.

A seguito di tale verifica, a luglio 2012 il Programma per la trasparenza e l'integrità è stato aggiornato al triennio 2012-14 con l'obiettivo di riprogrammarne la tempistica e apportare alcune modifiche suggerite dal NVA.

Il NVA ha inoltre monitorato, dopo aver sollecitato all'amministrazione il rispetto della tempistica prevista, l'effettiva redazione della Relazione sulla performance per l'anno 2011 (ottobre 2012). A seguito

dell'approvazione di tale documento il NVA ha avviato il processo di validazione della Relazione sulla performance 2011 che ha previsto anche due giornate di incontro con la Direzione Generale e le Dirigenti dell'Area Organizzazione e Personale e dell'Area Finanza, Programmazione e Controllo e le collaboratrici dei servizi interessati. Il Nucleo ha ritenuto di accompagnare la validazione della Relazione sulla Performance 2011 (dicembre 2012) con alcune raccomandazioni in merito alle criticità emerse che si possono così sintetizzare:

- esplicitare gli scostamenti tra obiettivi programmati e risultati raggiunti e l'analisi di tali scostamenti, chiarire il collegamento tra obiettivi e risorse assegnate;
- rendere più chiaro il processo di definizione a cascata: dagli obiettivi strategici, agli obiettivi e piani operativi, agli obiettivi individuali;
- esplicitare con maggiore chiarezza i risultati raggiunti in termini di output realizzati e di outcome;
- definire ed implementare nel sistema informativo integrato di Ateneo, un cruscotto direzionale che gestisca dati relativi a: obiettivi, indicatori e andamento dei risultati;
- fornire informazioni su risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione;
- porre maggiore attenzione alla comprensibilità della Relazione per i cittadini, utenti e stakeholders anche con riferimento ad un'esaustiva presentazione dei servizi offerti e ad una definizione degli standard di qualità degli stessi.

Il NVA auspica che tali raccomandazioni siano utili a migliorare la predisposizione della Relazione sulla Performance per i successivi periodi di programmazione.

E' stata elaborata da parte del Nucleo, a seguito di incontri e della richiesta di una relazione sui risultati 2011 e 2012, la proposta agli organi di indirizzo politico amministrativo della valutazione della dirigenza di vertice, individuata nella figura del Direttore Generale sia per la valutazione 2011 che per la valutazione 2012. Il NVA apprezza che quest'ultima valutazione si è potuta basare sul calcolo effettivo degli indicatori individuati per ciascun obiettivo della scheda del DG.

La proposta di valutazione del Direttore Generale è stata occasione per il Nucleo per proseguire nel monitoraggio dell'attività gestionale e strategica della Dirigenza dell'Ateneo di Padova, basato su una logica di confronto e di attiva collaborazione fra organi dell'Ateneo stesso, nel rispetto dei rispettivi ruoli e compiti.

Infine in occasione dell'approvazione della delibera n. 254/12 e del successivo Decreto Direttoriale del 25/03/13 il Nucleo ha incontrato, come già detto, sia gli organi di vertice che la Direzione Generale per avere chiarimenti e segnalare le proprie perplessità in merito alle decisioni assunte rispetto al sistema di misurazione e valutazione da applicare per il 2013.

Il NVA segnala che per il 2013, nell'ottica del miglioramento continuo e sulla base dell'esperienza acquisita, ha deciso di strutturare il monitoraggio e di rendere più regolare il flusso di informazioni di cui necessita per svolgere il suo ruolo, chiedendo alla Direzione Generale, all'Area Organizzazione e Personale e all'Area Finanza, Programmazione e Controllo di ricevere con cadenza periodica documenti di Stato Avanzamento Lavori – SAL.

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

A. Performance organizzativa				
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	☐ Nessuna ☐ Mensile ☐ Trimestrale ☐ Semestrale ☒ Altro: Considerati i tempi in cui si è conclusa la pianificazione degli obiettivi (Piano Performance approvato a luglio 2012) non è stato possibile avviare un'attività sistematica di monitoraggio con reportistica relativa agli esiti del monitoraggio stesso.			
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	☐ Organo di vertice politico-amministrativo ☐ Dirigenti di I fascia e assimilabili ☐ Dirigenti di II fascia e assimilabili ☐ Stakeholder esterni ☐ Altro _____			
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici ☐ Sì, modifiche agli obiettivi operativi ☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi ☐ No, nessuna modifica ☐ No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno			
B. Performance individuale				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali? Nota 1				
	Personale in servizio (valore assoluto) Nota 2	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	[[[1]]]	[[[1]]]	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0% Nota 3
Dirigenti di II fascia e assimilabili Nota 4	[[[7]]]	[[[7]]]	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Non dirigenti (totale) Modello A e B Nota 4	2239 2114 -125	2140 2021 -119	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%

Note sezione B.1:

Nota 1: Nel 2012 sono stati utilizzati due sistemi di misurazione e valutazione diversi :

- A) il "vecchio modello", ante 2010, che, nell'ipotesi di sperimentazione contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMV) e nel Piano della performance 2012-2014, doveva essere progressivamente abbandonato. Tale sistema è stato utilizzato con il PTA dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture decentrate non coinvolte nell'utilizzo o nella sperimentazione del modello B).
- B) il modello Balanced Scorecard (BSC), post 2010, che, nell'ipotesi di sperimentazione contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMV) e nel Piano della performance nel 2012 è andato a regime per il personale Dirigente ed è stato introdotto sperimentalmente per i Capi servizio, il personale di categoria EP e con indennità di responsabilità dell'Amministrazione Centrale, Centro Servizi Informatici di Ateneo e C.A.B. – Centro di Ateneo per le Biblioteche.

Pertanto, il dato inserito nella tabella relativo ai Dirigenti di I e II fascia si riferisce al sistema BSC, mentre, nel caso del personale non dirigente, è stato inserito sia il dato complessivo sia il dato specifico riferito all'utilizzo del modello A) e del modello B).

Nota 2: I dati relativi al numero del personale in servizio sono forniti alla data di avvio della procedura di pianificazione degli obiettivi (marzo 2012).

Nota 3: La scheda di pianificazione obiettivi 2012 del Direttore Generale è stata controfirmata solo dal valutato.

Nota 4: Il numero di schede di pianificazione obiettivi predisposte con il modello BSC (Modello B) è maggiore del numero di persone coinvolte nella procedura poiché, nel caso di Aree dirigenziali/Servizi ricoperti ad interim da personale già in possesso di altro incarico di responsabilità, è stato necessario produrre più schede per la stessa persona.

Nello specifico:

- Dirigenti di II fascia : 7 persone e 9 schede previste e compilate
- Personale non dirigente: 125 persone, 136 schede previste e 128 schede compilate.

Performance individuale:

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?			
	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X ☐	☐	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X ☐	☐	
Non dirigenti	☐	X ☐	"Si veda quanto precisato al paragrafo 3.2 con riferimento all'applicazione di diversi modelli valutativi per il personale tecnico amministrativo"

C. Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente (STP)	
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	(valore assoluto) [[_]3_]
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?	[[_]1_]
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?	[[_]_]]
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?	[[_]2_]
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:	
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne ⁴) comprensive del salario accessorio	133.087,00
Costo di eventuali consulenze	[[_]_] [[_]_] [[_]_] [[_]_] [[_]_] 0_]
Altri costi diretti annui	[[_]_] [[_]_] [[_]_] [[_]_] [[_]_] 0_]
Costi generali annui imputati alla STP	[[_]_] [[_]_] [[_]_] [[_]_] [[_]_] 0_]
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)	☒ la STP ha un numero adeguato di personale ☐ la STP ha un numero insufficiente di personale ☒ la SPT ha competenze adeguate in ambito economico- gestionale ☐ la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico- gestionale ☒ la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico ☐ la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico

⁴ Nel caso in cui una o più unità di personale siano dedicate a tempo parziale alle attività della STP, il relativo costo deve essere proporzionato in funzione del FTE corrispondente (per esempio, se su base annua un'unità di personale impiega il 30% del suo tempo in attività della STP e il suo costo annuo è di 30.000€, il relativo costo del lavoro annuo da prendere in considerazione per il computo totale sarà di 30.000€ * 30% = 9.000€).

D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici		
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	[1] Basato sulla Contabilità finanziaria e sull'utilizzo di dati extracontabili	
N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati.		
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	☐ Tutte le strutture dell'amministrazione ☐ Tutte le strutture centrali ☐ Tutte le strutture periferiche ☒ Una parte delle strutture centrali (specificare quali): Area Finanza Programmazione e Controllo, Direzione Generale, Rettore, Prorettori e Delegati ☐ una parte delle strutture periferiche:(specificare quali)_____	
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale
Sistema di contabilità generale	☐	☐
Sistema di contabilità analitica	☐	☐
Protocollo informatico	☐	☐
Service personale del Tesoro (SPT)	☐	☐
Sistema informatico di gestione del personale	☐	X
Altro sistema: Contabilità finanziaria e dati extracontabili	☐	X
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale
Sistema informatico di Controllo strategico	☐	☐
Altro sistema: Sistema di misurazione della Performance organizzativa e individuale	☐	X

D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori ob. strategici ☒ Si ☐ No	Indicatori ob. operativi ☒ Si ☐ No		
(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore	Ob: Razionalizzare l'offerta formativa dottorale Ind: % di indirizzi di dottorato che raggiungono un certo livello di attrattività	Ob: Efficienza Area Finanza, programmazione e Controllo; Ind: Costo del personale/entrate+spese anno 20xx aumento del livello di efficienza nella gestione		
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	ob. strategici	ob. operativi		
Sistema di contabilità generale	☐	☐		
Sistema di contabilità analitica	☐	☐		
Altro sistema: Contabilità finanziaria	X	X		
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione⁵				
E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati				
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti ⁶ compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi				
Tipologie di dati	Disponibilità del dato	Trasmissione dei dati al soggetto responsabile	Pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☒ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

⁵ Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettaglio riportate in seguito.

⁶ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

Consulenti e collaboratori	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☒ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione a) Dipartimento Funzione Pubblica-Anagrafe delle prestazioni. b) Trasmissione telematica c) semestrale
Dirigenti	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☒ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione a) Dipartimento Funzione Pubblica PERLAPA b) Trasmissione Telematica c) tempestivo
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	☒ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☒ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione a) Dipartimento Funzione Pubblica-Anagrafe delle prestazioni. b) Trasmissione telematica c) entro 15 giorni dall'incarico o dall'autorizzazione

Bandi di concorso	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☒ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Tipologia Procedimenti Disponibile a breve	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☐ Banca dati unica centralizzata	☐ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Bandi di gara e contratti	☒ Archivio cartaceo ☒ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☒ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione Ministero Infrastrutture, AVCP Telematica Per ogni bando e affidamento tempestiva
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica ☐ Altro (specificare)	☐ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☒ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☐ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

E.1.b. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati			
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi			
Tipologie di dati	Grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati (indicare i soggetti che accedono alle banche dati di archivio)	Banche dati non utilizzate per la pubblicazione dei dati (specificare le ragioni per cui tali fonti non alimentano la pubblicazione dei dati)	Pubblicazione in sezioni diverse da "Amministrazione Trasparente" (specificare le ragioni per cui la pubblicazione avviene al di fuori della sezione dedicata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	Grado basso		
Consulenti e collaboratori	Grado basso		
Dirigenti	Grado basso		
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Grado basso		
Bandi di concorso	Grado basso		
Tipologia procedimenti	Disponibile a breve		
Bandi di gara e contratti	Grado basso		
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Grado basso	Vincoli di privacy	

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

N.B.: laddove le responsabilità variano a seconda delle tipologie di dati, indicare il soggetto che svolge l'attività con riferimento al maggior numero di dati. Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoindicati	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☐ Sì ☒ No Nota 1	☐ Sì ☒ No	☒ Sì Nota 2 ☐ No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No	☒ Sì ☐ No	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	☐ Sì ☒ No Nota 3	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No
Responsabile della trasparenza	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No
OIV	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No	☒ Sì ☐ No
Altro soggetto (specificare quale)	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No

Note sezione E.2

Nota 1: Alcuni servizi pubblicano specifici dati anche in modo autonomo tramite un apposito programma collegato alla pagina Amministrazione Trasparente (es. nel caso di dati per incarichi conferiti ad esterni dall'Ateneo).

Nota 2: Ogni Dirigente svolge un controllo ordinario dell'avvenuta pubblicazione e della qualità dei dati relativi alla propria Area.

Nota 3: Sì solo nel caso di dati relativi ad assenze/presenze del personale.

E.3. Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV

N.B.: laddove il monitoraggio varia a seconda delle tipologie di dati, indicare il modello relativo al maggior numero di dati

	Oggetto del monitoraggio	Modalità del monitoraggio	Estensione del monitoraggio	Frequenza del monitoraggio	Comunicazione e degli esiti del monitoraggio (Indicare il soggetto cui sono comunicati gli esiti)	Azioni correttive innescate dagli esiti del monitoraggio (Illustrare brevemente le azioni)
Strutture centrali	☒ Avvenuta pubblicazione dei dati ☒ Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	☒ Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati ☐ In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico ☒ Verifica su sito ☐ Altro	☐ Sulla totalità dei dati ☒ Su un campione di dati	☐ Trimestrale ☒ Semestrale ☐ Annuale ☐ Altro	Responsabile Trasparenza; Organi di vertice; Servizio Controllo, qualità e trasparenza dell'azione amministrativa	Aggiornamento Programma Trasparenza ed integrità
Strutture periferiche (laddove presenti)	☒ Avvenuta pubblicazione dei dati ☒ Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	☐ Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati ☐ In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico ☒ Verifica su sito ☐ Altro (specificare)	☐ Sulla totalità dei dati ☒ Su un campione di dati	☐ Trimestrale ☒ Semestrale ☐ Annuale ☐ Altro	Responsabile Trasparenza; Organi di vertice; Servizio Controllo, qualità e trasparenza dell'azione amministrativa	Aggiornamento Programma Trasparenza ed integrità
Corpi (laddove presenti)	☐ Avvenuta pubblicazione dei dati ☐ Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati	☐ Attraverso colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati ☐ In modo automatizzato grazie ad un supporto informatico ☐ Altro (specificare)	☐ Sulla totalità dei dati ☐ Su un campione di dati	☐ Trimestrale ☐ Semestrale ☐ Annuale ☐ Altro		

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"		
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi		
	Presenza	Note
	SI/No	
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	NO	
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	NO	
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	NO	
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	NO	
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	NO	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	NO	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi	SI	Nota 1
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	SI	Posta elettronica trasparenza
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	SI	Posta elettronica trasparenza
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	NO	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	SI	Nota 2

Note sezione E.4

Si precisa che sarà operativo a breve un sistema di rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"

Nota 1: Conferenza stampa del Rettore per rendere nota la Trasparenza in Ateneo; Relazione sul programma della trasparenza alla Consulta del Territorio.

Nota 2: A seguito di alcune segnalazioni è stata migliorata la leggibilità dei dati relativi alle assenze del personale.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità	
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	☐ Sì ☐ No Nota 1
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	☐ Sì, per tutti i servizi con standard ☐ Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard ☐ Sì, per meno del 50% dei servizi con standard ☐ No
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i> ? (possibili più risposte)	☐ Sì, per gestire reclami ☐ Sì, per gestire <i>class action</i> ☐ Sì, per gestire indennizzi ☐ No
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	☐ Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione ☐ Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione ☐ No, nessuna modifica ☐ No, nessuna esigenza di revisione

Nota 1 sezione F

A gennaio 2013 è stato istituito un Gruppo di lavoro per la definizione di Linee guida e Schema per la stesura della Carta dei Servizi dell'Amministrazione Centrale. Tale gruppo, per l'avvio della sperimentazione, segue l'applicazione di quanto definito nelle delibere CiVIT n. 88/2010 e 3/2012 relative alla definizione degli standard di qualità e al miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici. La sperimentazione vede coinvolti 10 Servizi organizzativi dell'Amministrazione Centrale ed è stata da poco avviata. Ad oggi, sono stati individuati, in forma esemplificativa, gli standard di qualità di due ambiti del Servizio Relazioni Pubbliche (URP e Call Centre). I dati relativi a tale lavoro, saranno diffusi per la fine del 2013.

Inoltre, l'Ateneo sta operando per la certificazione di qualità in alcune Aree/Dipartimenti: l'Area Edilizia, patrimonio immobiliare e acquisti (Servizio Progettazione Edilizia e Servizio Gestione Commesse Edilizie) e dell'Area Didattica e servizi agli studenti (Servizio Segreteria Studenti), Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione.

TABELLA DI COSTRUZIONE DEI FONDI ACCESSORI DA C.C.N.L. ANNO 2012

	Euro	Euro	Euro
Totale incrementi riportato a quanto certificato per l'anno 2004 al lordo delle PEO			4.973.988,34
Totale pari al 2004 al lordo delle PEO e al netto dell'art. 67, c.1, lett. a)			4.829.082,62
i) differenza derivante dal diverso importo per lavoro straordinario certificabile rispetto al 2004			79.652,75
TOTALE equivalente al 2004 al lordo delle PEO			4.908.135,37
Detrazione del 10% sul fondo anno 2004 al lordo delle PEO e al netto dell'art. 67, c.1, lett. a)			490.813,53
Differenza			4.417.321,84
Detrazione spesa PEO anni precedenti assegnata cap. stipendi (al netto delle ritenute ente):			
Ammontare totale della spesa per PEO al netto delle riassegnazioni al fondo per i dipendenti passati di categoria dall'anno 2006 al 2008 e per i dipendenti cessati dall'anno 2004 all'anno 2011			3.502.538,95
l) quota proporzionata (pari al 77,56%) dell'incremento dello 0,51% del monte salari 2001 (art. 41 comma 1 CCNL 27.1.2005)			167.118,56
m) risparmi da RIA (art. 41 comma 2 CCNL 27.1.2005) - dall'anno 2002			715.859,83
n) quota proporzionata (pari al 76,64%) dell'incremento dello 0,50% del monte salari 2003 art. 5 comma 1 CCNL 28.3.2006			191.886,45
o) quota proporzionata (pari al 72,45%) dell'incremento dello 0,50% del monte salari 2005 art. 87 comma 1 lett. C, CCNL 2008			196.547,40
FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ AL LORDO PEO			5.688.734,08
RIDUZIONE DEL FONDO 2012 PER ALLINEARLO AL FONDO CERTIFICATO 2010 EX ART.9, C. 2-BIS DELLA L. 122/10			-194.522,54
FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ CERTIFICATO 2010			5.504.211,54
DECURTAZIONE del 3,515% (pari a 193.473,84 euro) DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 c. 2-bis, LEGGE 122/2010			5.310.738,50
FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ AL NETTO PEO			1.808.199,55
Determinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP			
ex Accessorio e straordinario erogato ai pers. di cat. EP (consolidato)	473.320,70		
ex Accessorio e straordinario erogato nel 2002 e nel 2003 ai nuovi EP (art. 70 comma 2 lettera a) e lettera b)	283.850,77		
0,45% del monte salari 97 (art. 70 comma 2 lettera c)	151.886,88		
quota proporzionata (pari al 13,23%) dell'incremento dello 0,33% del monte salari 1999 (art. 4 comma 2 CCNL 13.5.2003)	16.337,29		925.395,63
quota proporzionata (pari al 22,44%) dell'incremento dello 0,51% del monte salari 2001 (art. 41 comma 1 CCNL 27.1.2005)			48.351,48
quota proporzionata (pari al 23,35%) dell'incremento dello 0,50% del monte salari 2003 (art. 5 comma 1 CCNL 28.3.2006)			58.250,95
quota proporzionata (pari al 27,55%) dell'incremento dello 0,50% del monte salari 2005 (art. 87 comma 1 lettera c CCNL 2008)			74.739,57
Detrazione del 10% sul fondo certificato anno 2004 - personale EP (925.395,63)			92.539,56
Totale fondo per la categoria EP			1.014.196,07
FONDO DECURTATO del 3,515% (pari a € 35.649,06) DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 c. 2-bis, LEGGE 122/2010			978.549,01
Totale fondo compensi per lavoro straordinario			511.000,00
FONDO DECURTAZIONE del 3,515 % (pari a euro 17.961,65) DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 c. 2-bis, LEGGE 122/2010			493.038,35
TOTALE FINANZIAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO - ANNO 2012			3.279.786,92
Ritenute ente (32,7%) comprensive di quelle relative al Fondo Comune di Ateneo (in bilancio anno 2008)			1.072.490,32
TOTALE AL LORDO RIT. ENTE			4.352.277,24

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
Collegio dei Revisori dei conti
Verbale n. 43

L'anno 2004, il giorno 18 del mese di marzo si è riunito in Roma, nell'Ufficio del Dott. Paolo Marcarelli, il Collegio dei Revisori dei conti dell'Università degli Studi di Padova.

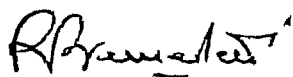
Sono presenti:

Cons. Roberto Benedetti – Presidente;
Dott. Paolo Marcarelli – Componente;
Dott.ssa Teresa Pellegrini – Componente

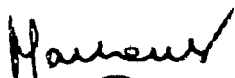
Il Collegio prende in esame l'ipotesi di contrattazione collettiva integrativa relativa agli anni 2003 e 2004 fatta pervenire dall'Ateneo e redige l'unita Relazione, che forma parte integrante del presente verbale, ai fini del riscontro della compatibilità finanziaria con i vincoli di bilancio.

IL COLLEGIO

Cons. Roberto Benedetti



Dott. Paolo Marcarelli



Dott.ssa Teresa Pellegrini



RELAZIONE

Con nota n. 3705 del 26.1.2004, l'Ateneo di Padova ha trasmesso al Collegio la documentazione relativa all'ipotesi di accordo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo per gli anni 2003 e 2004, ai sensi delle disposizioni contenute nel CCNL del 9.8.2000 e di quelle relative al successivo biennio economico 2000 e 2001 (accordo del 13.5.2003), ai fini della verifica sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, così come previsto dall'art. 5, comma 3, del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998-2001.

A seguito di richiesta di ulteriori elementi informativi formulata l'11.2.2004 dal componente del Collegio Dott. Paolo Marcarelli, l'Ateneo con successiva nota n. 10260 del 4.3.2004 ha integrato la precedente documentazione, trasmettendo delle nuove tabelle di costruzione dei fondi di cui agli artt. 67 e 70 del CCNL 2000, nonché copia di un estratto dei bilanci 2003 e 2004, ai fini della dimostrazione della copertura finanziaria. La documentazione complessivamente acquisita dal Collegio risulta composta da:

- Ipotesi di accordo sottoscritto con le OO.SS. in data 2.12.2003 (quantificazione dei fondi ed ipotesi di utilizzo);
- Note tecniche per la costruzione del fondo;

L'ipotesi di accordo in questione fa seguito a quello già sottoscritto con le OO.SS. per gli anni 2001 e 2002 sulle quali, peraltro, il Collegio ha reso il proprio parere con le Relazioni del 6 luglio 2001 e del 3 ottobre 2002 (verbali, rispettivamente, n. 17 del 2001 e n. 28 del 2002).

In relazione alla documentazione ora trasmessa ed ai riflessi con le ipotesi di accordo precedenti, si prende atto che nessuna modifica viene proposta in ordine alla regolamentazione degli istituti giuridici che, in mancanza di nuovi accordi nazionali, restano disciplinati dal precedente CCNL relativo al quadriennio normativo 1998-2001. L'attuale nuova rideterminazione dei fondi, quindi, può incidere unicamente sulle "voci dinamiche" dello stesso, al fine di renderle coerenti con le mutate composizioni dei diversi aggregati di spesa, oltre – naturalmente – ai finanziamenti aggiuntivi previsti dal nuovo biennio economico di cui sopra è stato fatto cenno.

La sostanziale invarianza degli istituti incentivanti comporta, pertanto, un preliminare richiamo a tutte le valutazioni già espresse dal Collegio in occasione dell'esame delle precedenti piattaforme contrattuali le quali, pertanto, devono intendersi, nella loro generalità, riferibili anche alle annualità 2003 e 2004. Il Collegio ribadisce, comunque, in questa sede di valutazione generale, che la verifica della documentazione viene principalmente indirizzata all'aspetto finanziario in quanto l'analisi strettamente giuridica dei vari istituti e le valutazioni delle ricadute in termini di analisi costi-benefici è materia prevalentemente di competenza degli organi di controllo interno cui spetta, come è noto, la verifica valutativa delle politiche incentivanti adottate.

FINANZIAMENTO DELL'IPOTESI DI ACCORDO

Dalla documentazione trasmessa è dato desumere che l'ipotesi di accordo si articola nella costituzione dei seguenti fondi per gli anni 2003 e 2004:

- 1) salario accessorio (artt. 67 - 70)
- 2) compensi per lavoro straordinario

INDIVIDUAZIONE RISORSE

Le risorse complessivamente previste dalla contrattazione integrativa vengono quantificate (al lordo degli oneri riflessi) in € 6.110.573,32 (anno 2003) e € 6.266.908,42 (anno 2004) e risultano così suddivise:

	<u>Anno 2003</u>	<u>Anno 2004</u>
- lavoro straordinario	€ 574.981,16	590.052,75
- Fondo ex art. 70 (EP)	" 904.295,86	925.395,63
- Fondo ex art.67	" <u>3.125.525,78</u>	<u>3.207.165,35</u>
Totale	€ 4.604.802,80	4.722.613,73
Oneri riflessi a carico Ateneo	" <u>1.505.770,52</u>	<u>1.544.294,69</u>
Totale complessivo	€ 6.110.573,32	6.266.908,42

Dall'esame delle tabelle contabili afferenti alla determinazione dei sopra indicati fondi, è dato desumere una sostanziale corrispondenza delle risorse a quelle già individuate per l'anno 2002, nei confronti delle quali si segnalano modifiche (sia in aumento che in diminuzione) relativamente a quelle previste dall'art. 67, comma 1, lettere d), f), comma 4 ed art. 68, comma 2, lettera a), limitatamente, queste ultime, all'acquisizione al fondo del differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria del personale che cessa definitivamente dal servizio. Altre modifiche riguardano l'incremento del finanziamento previsto dall'art. 4 del nuovo biennio economico 2000-2001.

Nel merito della costruzione dei fondi, si richiamano le osservazioni e le valutazioni già formulate nelle precedenti Relazioni del 6.7.2001 e del 3.10.2001

In particolare, il Collegio ritiene opportuno ribadire quanto segue:

- le risorse aggiuntive previste dal comma 1, lettera b dell'art. 67, presuppongono l'introduzione di strumenti di programmazione e di controllo delle attività e della verifica dei risultati attuando una organizzazione per centri di costo; si ribadisce l'esigenza che tali specifiche risorse siano concretamente correlate a quelle aggiuntive derivanti dai

migliori risultati dell'andamento gestionale (cfr. art. 4. comma 1. del CCNL 5.9.1996);

- l'incremento pari ad € 523.170,84 (1,55% del monte salari 1997) dovrà essere correlato al finanziamento del trattamento accessorio destinato a obiettivi di *efficacia, efficienza ed economicità*, sottoposti a *valutazione della produttività e dei risultati*;
- l'accantonamento, anche in questa ipotesi di accordo, di risorse per il personale CEL comporta, in generale, un rinvio alle considerazioni già contenute nel verbale n. 17 del 2001, tenuto conto, peraltro, delle nuove disposizioni contenute nel Capo II dell'Accordo relativo al nuovo biennio contrattuale.
- Nella composizione del fondo ex art. 67, sono ricompresi gli importi di € 1.640.574,04 e di € 1.758.384,97 (rispettivamente per il 2003 e 2004) per le finalità di cui al comma 4; nel contempo, le risorse da destinare ai progetti innovativi ed alla incentivazione di struttura vengono previste, per ciascun anno, in € 2.073.000,00 (cfr., Allegato B). Giova sottolineare, al riguardo, che la possibilità di accantonare risorse aggiuntive per tale scopo, deve essere strettamente collegata all'attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti: ciò deve comportare, come è ovvio, un aumento delle prestazioni del personale in servizio interessato a tali processi nei cui soli confronti l'Ateneo può prevedere un ammontare di risorse aggiuntive nell'ambito del salario accessorio. Al riguardo, pur prendendo atto di quanto indicato nella Relazione aggiuntiva in merito alla necessità di mantenere il processo di riorganizzazione in corso anche in considerazione della notevole dimensione dell'Ateneo e della molteplice offerta formativa, non può non sottolinearsi che la presenza di risorse aggiuntive anche nei fondi successivi a quelli del 2001 e 2002, non sembra del tutto coerente con la *ratio* delle norme contrattuali: i processi di riorganizzazione, infatti, per loro stessa natura dovrebbero avere una durata limitata nel tempo, strettamente collegata alla definizione ed alla attuazione del processo medesimo. Il sostanziale consolidamento di compensi aggiuntivi nella componente accessoria del salario, sembra pertanto porsi in termini ampliativi rispetto alle finalità individuabili dall'interpretazione logica del comma 4. Inoltre, il riconoscimento di parte di tali somme in favore di tutto il personale, già previsto dall'Accordo del 31.5.2001 (cfr., punto 8) e giustificato per "riequilibrare il trattamento economico del maggiore impegno richiesto dal processo di riorganizzazione in atto delle strutture di Ateneo", porta il Collegio a ribadire le proprie valutazioni già manifestate nell'ambito della precedente Relazione del 6 luglio 2001. E' verosimile ritenere, infatti, che alla realizzazione di piani o al conseguimento di specifici progetti, partecipi solo una parte limitata di personale a ciò espressamente individuata, alla quale destinare una incentivazione mirata e selettiva, a remunerazione delle attività aggiuntive apportate.

Con riferimento all'allegato A dell'Accordo, è dato desumere, tra l'altro, che le parti si impegnano ad esaminare la "possibilità di migliorare gli stanziamenti 2004" qualora l'ammontare del FFO 2004 sia superiore "di almeno € 1.000.000,00 a quello 2003". Su tale aspetto è da far presente che la revisione del contratto integrativo (rispetto a quello 2001 e 2002) può interessare, come peraltro già evidenziato nella presente Relazione, solo la parte "dinamica" delle risorse che costituiscono base di calcolo

per la determinazione dei diversi aggregati dei fondi. Invero, l'integrazione delle risorse resta comunque già definito normativamente nel limite dello 0,2% mentre la revisione dei vari istituti giuridici potrà attivarsi solo dopo l'approvazione del nuovo CCNL (si rinvia, sul punto, a quanto già evidenziato dal Componente del Collegio Dott. Marcarelli nel verbale n. 42 del 17.2.2004 relativo all'espletamento di atti istruttori).

COPERTURA ONERI

La copertura finanziaria dei fondi 2003 e 2004 viene indicata dall'Ateneo con i seguenti riferimenti di bilancio:

ANNO 2003: Cap. FS 1.02.02.12 con stanziamento pari a € 6.123.057,91;

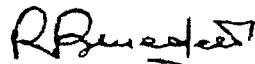
ANNO 2004: “ “ “ “ “ “ “ 6.000.000,00

In relazione alla predetta copertura, è da rilevare che l'anno 2004 evidenzia una disponibilità di bilancio (rispetto al fondo) inferiore di € 266.908,42 (6.266.908,42 – 6.000.000,00) che l'Ateneo intende reperire in sede di primo assestamento al bilancio 2004. Tale circostanza comporta che la definizione dell'accordo nei termini sopra previsti resta condizionato al preventivo integrale reperimento dei correlati mezzi di copertura.

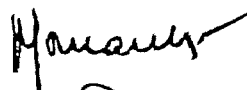
Roma, 18 MAR. 2004

IL COLLEGIO

Cons. Roberto Benedetti



Dott. Paolo Marcarelli



Dott.ssa Teresa Pellegrini



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
Collegio dei revisori dei conti
Verbale n. 80

L'anno 2008, il giorno 8 del mese di febbraio si è riunito in Padova il Collegio dei Revisori dei conti dell'Università degli studi di Padova.

Sono presenti:

- Dott. Paolo Marcarelli – componente effettivo
- Dott.ssa Teresa Pellegrini – Componente effettivo
- Dott. Roberto Breda – componente supplente

Ha giustificato la propria assenza il Presidente Cons. Roberto Benedetti.

Il Collegio prende in esame la Relazione predisposta dal componente Dott. Marcarelli concernente l'ipotesi di contrattazione integrativa 2006 che, approvata e sottoscritta da tutti i componenti, viene allegata al presente verbale per farne parte integrante.

OMISSIS

IL COLLEGIO

Dott. P. Marcarelli

Dott.ssa Teresa Pellegrini

Dott. Roberto Breda

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verifica sulla compatibilità finanziaria sull'ipotesi di accordo della contrattazione integrativa per l'anno 2006

Con nota prot. n. 4493 del 25 gennaio 2008 è stata trasmessa al Collegio, per l'acquisizione del relativo parere ai sensi dell'art. 48, comma 6, del D.lgs. 165/2001, l'ipotesi di accordo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo per l'anno 2006, corredata da una Relazione tecnico-finanziaria incentrata, prevalentemente, sulla elencazione del quadro di riferimento normativo.

ASPETTI FINANZIARI

Per la costruzione dei fondi si applicano le disposizioni di cui all'art. 1, commi da 189 a 195 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (L.F. 2006), ed alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 28 del 14 giugno 2006. Tali disposizioni, come è noto, prevedono che a decorrere dall'anno 2006 l'ammontare complessivo dei fondi per la contrattazione integrativa non può eccedere quello dell'anno 2004, incrementato degli importi fissi previsti dai CCNL che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004 ed, inoltre, che gli eventuali risparmi non possono essere utilizzati per incrementare i fondi in quanto destinati al miglioramento dei saldi di bilancio. E' anche previsto (comma 190) che è fatto divieto di costituire fondi in assenza di certificazione da parte degli organi di controllo sulla compatibilità economico-finanziaria dei fondi relativi al biennio precedente.

Sulla base di tali disposizioni normative, il Collegio ha proceduto, preliminarmente, ad accertare i parametri finanziari di riferimento che possono sinteticamente essere così individuate:

Quantificazione fondi anno 2004

La verifica da parte del Collegio sulla quantificazione dei fondi 2004 è stata effettuata con Relazione del 18 marzo 2004 (Verbale n. 43). Sulla base del disposto normativo e dell'ammontare delle risorse risultanti dalla predetta certificazione, il totale dei fondi da prendere a riferimento è pari a complessive € 6.344.531,00 (al netto degli oneri riflessi a carico ente ed al lordo delle riduzioni ex art. 68, comma 3, del CCNL 2000) ed è così composto:

Fondo per il trattamento accessorio art. 67	€ 4.829.082,62
Fondo ex art. 70	" 925.395,63
Fondo art. 66	" 590.052,75
Totale	€ 6.344.531,00

E' da evidenziare che relativamente al fondo ex art. 67, l'importo complessivo di € 4.829.082,62 è pari al fondo netto di € 3.207.165,35 (cfr., Relazione citata) oltre alle somme destinate ai passaggi a

posizioni retributive superiori all'interno della stessa categoria (€ 1.621.917,28), all'epoca della certificazione portate già in deduzione del fondo ed ora, invece, correttamente riformulato senza operare alcuna compensazione, secondo quanto chiarito dallo stesso Ateneo nell'ambito della citata nota n. 4493 e di quanto già evidenziato in occasione della costruzione del fondo per l'anno 2005 (Cfr., relazioni del Collegio del 23 maggio 2007 – Verbale n. 73 – e del 31 agosto 2007 – Allegato A al verbale n. 76). Occorre altresì evidenziare che l'importo per il fondo ex art. 66 effettivamente utilizzabile è pari a € 511.000,00 così come meglio indicato alle successive pagg. 3 e 4 della presente Relazione.

Quantificazione fondi anno 2007

♦ Art. 67

L'Ateneo ha quantificato in complessive € 3.705.074,28 il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale, già al netto delle riduzioni (€ 2.210.559,46) confluite nel competente capitolo di bilancio in quanto destinate ai passaggi per posizioni retributive superiori. Peraltro, nell'ambito della citata nota n. 4493 l'Università segnala che la quota del fabbisogno per il lavoro straordinario spettante alle categorie di personale B, C e D, da portare in deduzione ai sensi del comma 1, lettera a), è stato considerato in € 590.052,75 pari a quanto indicato nel fondo relativo all'anno 2004 laddove, invece, come già rilevato dal Collegio nel verbale n. 76 del 31 agosto 2007 (Allegato A), deve essere ricondotto nel minor importo di € 511.000,00, pari al fondo relativo all'anno 1999. La comparazione del fondo 2006 a quello determinato per l'anno 2004 nei termini sopra esposti comporterebbe, ora, il consolidamento di un taglio delle risorse di 79.052,74 (590.052,75 – 511.000,00) che si ritiene possa essere reintegrato considerato l'effetto neutro sulle somme complessivamente spettanti. Giova considerare, infatti, che tale integrazione è compensata da una analoga riduzione da operare sulle somme per il lavoro straordinario (che vengono ricondotte a 511.000,00) ed, inoltre, relativamente all'anno 2004, che il maggior ammontare all'epoca indicato per il lavoro straordinario risultava compensato da una analoga maggiore detrazione portata sul fondo per le progressioni orizzontali.

Ai fini del confronto eseguito ai sensi dell'art. 1, comma 189 della L.F. 2006 si rileva una eccedenza (rispetto all'anno 2004) di € 505.395,42; un ulteriore sfioramento di 7.818,42 si rileva, altresì, in relazione agli importi della RIA del personale cessato dal servizio rispetto all'ammontare che correttamente si desume dagli importi forniti dall'Ateneo.

Complessivamente risulta una eccedenza (in valore netto) di € 434.161,11 rispetto al limite rappresentato dal fondo 2004 che occorre recuperare con un ridimensionamento delle risorse nette a 3.270.913,17, così come risulta dalla seguente disaggregazione:

Risorse fisse comma 1, lettera a)	2.108.844,13
Riduzioni lettera a)	(2.332.802,64)
Risorse comma 1, lettera b)	296.923,35
Risorse comma 3	523.170,84
Risorse variabili	719.390,79
Comma 4	3.874.381,92
Incrementi CCNL 2003 (art. 4, commi 1 e 2)	<u>144.569,61</u>
Totale da raffrontare al 2004	5.334.478,04
Adeguamento al fondo 2004	<u>(505.395,42)</u>

Differenza (pari al fondo 2004)	4.829.082,62
<u>Incrementi consentiti:</u>	
RIA personale cessato (non incluso nel fondo 2004)	214.332,26
Importi fissi biennio 2002/2003	167.118,56
Importi fissi CCNL biennio 2004/2005	191.886,45
Recupero maggiore deduzione straordinario (Fondo 2004)	<u>79.052,74</u>
Totale	5.481.472,63
Detrazioni art. 68, comma 3	<u>(2.210.559,46)</u>
Totale fondo 2006 utilizzabile	3.270.913,17

Conseguentemente, occorre rideterminare anche l'ammontare degli oneri a carico dell'Amministrazione depurando l'importo complessivo di € 1.773.591,77 (ammontare degli oneri riflessi relativi ai fondi ex artt. 66, 67 e 70) della quota imputabile al minor importo 434.161,11 (505.395,42 – 79.052,74 + 7.818,42) da portare in detrazione ai sensi dell'art. 1, comma 189, della legge n. 266/2005. Per gli stessi motivi, dovranno essere riparametrati gli utilizzi al nuovo minor importo di 3.270.913,17.

○ Art. 70

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP è stato quantificato dall'Ateneo in € 1.128.701,01, superiore di € 96.702,94 al totale delle risorse (1.031.998,06) spettanti.

Sulla base del quadro di riferimento normativo vigente, il fondo deve essere così riformulato:

Risorse c. 2, lettera a)	473.320,70
Risorse c. 2, lettera b)	283.850,77
Risorse c. 2, lettera c)	151.886,88
incrementi biennio 2000-2001	<u>16.337,29</u>
Totale	925.395,63 (pari al fondo 2004)
Incrementi biennio 2002-2003	48.351,48
Incrementi CCNL 2006	<u>58.250,95</u>
Fondo 2007	<u>1.031.998,06</u>

Occorre sottolineare che il maggior importo calcolato all'Ateneo non è da imputare al superamento del vincolo di cui all'art. 1, comma 189, della legge n. 266/2005 ma alla circostanza che gli incrementi contrattuali previsti dal CCNL 2003 (non inclusi nel fondo per l'anno 2004 e, quindi, da considerare ora nel fondo 2006) sono stati considerati nel maggiore importo di € 145.054,43 in quanto includono, erroneamente, oltre alla quota a regime (48.351,48) anche gli arretrati di € 96.702,95, già considerati nel fondo per l'anno 2005.

Analogamente a quanto osservato per il precedente fondo ex art. 67, occorre procedere alla conseguente riduzione degli oneri riflessi a carico Ente depurando il complessivo importo di 1.773.591,77 di quello imputabile al predetto maggior importo di 96.702,94. Dovranno, inoltre, essere riparametrati gli utilizzi all'importo di 1.031.998,06.

art. 66

Le risorse per il lavoro straordinario, quantificate in € 590.052,75 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione) devono essere ricondotte nel minore importo di 511.000,00 pari alle somme spettanti allo stesso titolo per l'anno 1999, ai sensi dell'art. 66 del CCNL 2000 e così come già sopra diffusamente richiamato per la determinazione del fondo ex art. 67.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 1, comma 190, della già richiamata legge n. 266/2005, la certificazione di compatibilità dei fondi relativi al biennio 2004-2005 è stata resa dal Collegio con Relazioni del 18 marzo 2004 (verbale n. 43) e del 23 maggio e del 31 agosto 2007 (verbali n. 73 e 76).

Utilizzi

Relativamente agli utilizzi dei fondi in questione, fermo restando che l'Ateneo deve ricondurre le somme agli stessi destinati ai minori importi sopra certificati, si evidenzia che non è stata fornita una specifica motivazione dei termini di erogazione dei singoli istituti contrattuali previsti dal CCNL 2000 e successive modifiche e integrazioni ma soltanto una elencazione della ripartizione delle risorse così come determinate dall'Ateneo. Più precisamente, nella Relazione tecnico-finanziaria, si desume che il fondo ex art. 67 viene destinato a remunerare le seguenti voci:

- indennità di disagio, rischio e reperibilità
- indennità di responsabilità
- incentivazione produttività e miglioramento dei servizi.
- Progressioni orizzontali all'interno della stessa categoria.

Al riguardo, nel richiamare le valutazioni già espresse nella Relazione relativa alla certificazione del fondo per l'anno 2005 (verbale n. 73) si ribadisce quanto stabilito dall'art. 26 bis della disposizione contrattuale in ordine all'indennità di reperibilità laddove è previsto che tale istituto opera esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario la continuità dei servizi al di fuori dell'orario ordinario di lavoro e soltanto per essenziali ed indifferibili necessità.

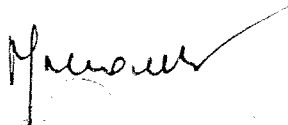
Mezzi di copertura

L'onere derivante dall'ipotesi di accordo è stato quantificato dall'Ateneo in complessive € 7.197.419,80 di cui € 5.423.828,04 quale spesa comprensiva della quota a carico dipendente e € 1.773.591,77 per contributi a carico dell'Ateneo. Tenuto conto di quanto sopra rappresentato in ordine alle rettifiche da apportare, la certificazione del Collegio è resa nel ridotto importo di € 4.813.911,23 (3.270.913,17 + 1.031.998,06 + 511.000,00) relativamente alla spesa lordo dipendente, mentre l'importo di € 1.773.591,77 relativo ai contributi a carico Ente, deve essere depurato della quota corrispondente ai minori importi di € 434.161,11, di 96.702,94 e di 79.052,75 dei fondi ex art. 67, 70 e 66, rispetto a quelli determinati dall'Università (rispettivamente, € 3.705.074,28, 1.128.701,01 e 590.052,75). In tal senso occorrerà pertanto riformulare la copertura dandone comunicazione al Collegio unitamente alla nuova imputazione della spesa sul pertinente capitolo di bilancio 2006 (1.02.02.12) che, peraltro, a fronte di una previsione definitiva di 10.622.645,88 risulta impegnato per 6.338.511,02.

Padova, 8 febbraio 2008

IL COLLEGIO

Dott. Paolo Marcarelli



Dott.ssa Teresa Pellegrini



Dott. Roberto Breda



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
Collegio dei Revisori dei conti
Verbale n. 108

L'anno 2010, il giorno 14 del mese di settembre, si è riunito in Roma, nell'Ufficio del Presidente, il Collegio dei Revisori dei conti dell'Università degli studi di Padova.

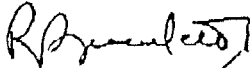
Sono presenti:

- Cons. Roberto Benedetti – Presidente;
- Dott. Paolo Marcarelli – Componente effettivo;
- Dott.ssa Teresa Pellegrini – Componente effettivo.

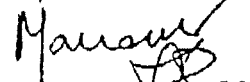
Il Collegio prende in esame la documentazione relativa all'ipotesi di accordo della contrattazione integrativa per gli anni 2009 e 2010 e redige l'allegata relazione, che fa parte integrante del presente verbale.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

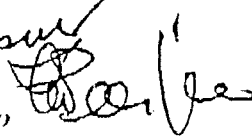
- cons. Roberto Benedetti



- dott. Paolo Marcarelli



- dott.ssa Teresa Pellegrini Cammarano



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verifica sulla compatibilità finanziaria sull'ipotesi di accordo della contrattazione integrativa per gli anni 2009 e 2010

Con nota prot. n. 46414 del 13 agosto 2010, integrata dalla successiva nota n. 49349 dell'1 settembre 2010, è stata trasmessa al Collegio, per il controllo di cui all'art. 40 bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001, la documentazione relativa all'ipotesi di accordo sul trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo per gli anni 2009 e 2010, corredata dalle Relazioni illustrative e dalle Relazioni tecnico-finanziarie; queste ultime utilizzando gli schemi già in uso in attesa dell'emanazione di quelli del Ministero dell'Economia e delle Finanze, così come previsto dalla Circolare n. 7/10 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

1. ASPETTI FINANZIARI

Per la costruzione dei fondi occorre far riferimento alle disposizioni di cui all'art. 1, commi da 189 a 195 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (L.F. 2006), alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 28 del 14 giugno 2006, all'art. 67, comma 5, della legge n. 133/2008 e, per quanto applicabili, al D. L.vo 27 ottobre 2009, n. 150 e alla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 7/10 del 13 maggio 2010. Tali disposizioni, come è noto, prevedono che a decorrere dall'anno 2006 l'ammontare complessivo dei fondi per la contrattazione integrativa non può eccedere quello dell'anno 2004 (dall'anno 2009, ridotto del 10%), incrementato degli importi fissi previsti dai CCNL che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004 nonché della RIA del personale cessato ed, inoltre, che gli eventuali risparmi non possono essere utilizzati per incrementare i fondi in quanto destinati al miglioramento dei saldi di bilancio. E' anche previsto (comma 190, legge n. 266/2005) che è fatto divieto di costituire fondi in assenza di certificazione da parte degli organi di controllo sulla compatibilità economico-finanziaria dei fondi relativi al biennio precedente.

Sulla base di tali disposizioni normative, il Collegio procede, come di consueto, ad accertare i parametri finanziari di riferimento che possono sinteticamente essere così individuati:

Quantificazione fondi anno 2004

La verifica da parte del Collegio sulla quantificazione dei fondi 2004 è stata effettuata con Relazione del 18 marzo 2004 (Verbale n. 43). Sulla base del disposto normativo e dell'ammontare delle risorse risultanti dalla predetta certificazione, il totale dei fondi da prendere a riferimento corrisponde a complessive € 5.179.030,43 (al netto degli oneri riflessi ed al lordo delle riduzioni ex art. 68, comma 3, del CCNL 2000), così come di seguito rappresentato:

	<u>Anno 2004</u>	<u>riduz. 10%</u>	<u>Differenza</u>
Fondo per il trattamento accessorio art. 37 (ex art. 57)	€ 4.829.082,62	- 482.908,26	4.339.174,36

Fondo art. 90 (ex art. 70)	“	925.395,63	-	92.539,56	832.856,07
Totale	€	5.574.478,25	-	575.447,82	5.179.030,43

Come già evidenziato nella Relazione relativa alla certificazione dei fondi 2006 (verbale n. 80 dell'8.2.2008) nella costruzione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale relativo all'anno 2004 e, segnatamente per la componente di cui all'art. 67, comma 1, lettera a), del CCNL 2000, fu indicato - quale importo per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario ex art. 66 (da portare in detrazione dalle componenti storiche del fondo) -, l'importo di € 590.052,75 anziché € 511.000,00 con la conseguenza di determinare una maggiore riduzione di € 79.052,74 (590.052,75 - 511.000,00), rispetto all'importo effettivamente da considerare; per recuperare tale somma, la stessa è stata portata ad incremento dei fondi a decorrere dall'anno 2006, con la contestuale riduzione (da 590,052 mila a 511,00 mila) delle risorse da destinare al lavoro straordinario, con effetti neutri sui saldi di bilancio.

Al riguardo, pur confermando il proprio positivo avviso ad operare tale incremento, è da evidenziare che per effetto di quanto successivamente previsto dall'art. 67, comma 5, della legge n. 133/2008 (riduzione del 10% del fondo 2004, da prendere a riferimento a decorrere dall'anno 2009), tale incremento non può essere considerato come componente aggiuntiva dei fondi dei singoli anni ma deve comportare, invece, una rideterminazione del fondo 2004 al fine di sottoporre anche la predetta differenza di € 79.052,74 all'abbattimento del 10% previsto dalla legge n. 133/2008, al fine di evitare effetti elusivi della norma.

Sulla base di quanto precede, il fondo art. 87, da prendere a riferimento per l'anno 2004, viene così a rideterminarsi:

Fondo 2004 lordo (verbali n. 43 e n. 80)	4.829.082,63
Recupero erronea maggiore riduzione somme ex art. 67, comma 1, lettera a)	<u>79.052,74</u>
Fondo 2004 rideterminato	4.908.135,37
Riduzione 10% art. 67, comma 5, legge 133/2008	<u>(490.813,54)</u>
Limite risorse (fondo 2004 rideterminato al netto riduz. legge n. 133/2008)	4.417.321,83

♦ 1.a - Fondo Art. 87 - Anno 2009

L'Ateneo ha quantificato in complessive € 2.814.379,86 il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale, già al netto delle riduzioni (€ 2.635.076,10) confluite nel competente capitolo di bilancio in quanto destinate ai passaggi per posizioni retributive superiori. Alla luce di quanto sopra evidenziato, tale importo deve essere rettificato in € 2.806.474,58 con una differenza di € 7.905,28 per tener conto della riduzione del 10% ex art. 67, comma 5, della legge n. 133/2008 anche sull'incremento di € 79.052,74 conseguente alla rideterminazione del fondo 2004, secondo la seguente disaggregazione:

<u>ex art. 67 CCNL 2000</u>	
Risorse fisse comma 1, lettera a)	2.108.844,13
Riduzioni lettera a)	(2.253.749,85)
Risorse comma 1, lettera b)	296.923,35
Risorse comma 3	523.170,84
Risorse comma 1, lettera f)	951.978,41
Comma 4	3.330.302,25

Differenza cessati (componente fondo 2004)	156.025,64
Incrementi CCNL 2003 (art. 4, commi 1 e 2)	<u>144.569,61</u>
Fondo 2009	5.308.064,38
Adeguamento art. 1, comma 139, legge 266/2005	<u>(478.981,76)</u>
Fondo 2009 pari a quello 2004 certificato	4.829.082,62
Recupero maggiore erronca riduz. risorse straordinario	<u>79.052,74</u>
Totale fondo 2009 pari a quello 2004 rideterminato,.....	4.908.135,37
Riduzione 10% art. 67, comma 5, legge 133/2008	<u>490.813,54</u>
Differenza	4.417.321,83
<u>Incrementi consentiti:</u>	
RIA personale cessato (non incluso nel fondo 2004)	468.676,44
Importi fissi biennio 2002/2003	167.118,56
Importi fissi CCNL biennio 2004/2005	191.886,45
Importi fissi CCNL biennio 2006-2007	196.547,40
Fondo 2009 lordo,.....	5.441.550,68
Detrazioni art. 68, comma 3	<u>(2.635.076,10)</u>
Totale fondo 2009 utilizzabile	2.806.474,58

1.b -Fondo art. 87 – anno 2010

L'Ateneo ha quantificato in complessive € 2.608.518,92 il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale, al netto delle riduzioni di € 2.903.597,90 confluite nel competente capitolo di bilancio in quanto destinate ai passaggi per posizioni retributive superiori. Come già evidenziato per il fondo relativo all'anno 2009, tale importo deve essere depurato di € 7.905,28 per tener conto della riduzione del 10% ex art. 67, comma 5, della legge n. 133/2008, anche sull'incremento di € 79.052,74 conseguente alla rideterminazione del fondo 2004, ed, inoltre, occorre operare una ulteriore riduzione di € 14.569,40 pari al minore importo considerato per i passaggi a posizioni retributive superiori per l'anno 2008 (588.031,10 invece di 602.600,50 – cfr., Relazione tecnico-finanziaria); pertanto l'ammontare esatto delle riduzioni complessive da operare ai sensi dell'art. 88, comma 4, del CCNL 2008 è pari a 2.918.167,30 invece di 2.903.597,20 ed il fondo risulta pari a 2.586.044,24 secondo la seguente disaggregazione:

<u>ex art. 67 CCNL 2000</u>	
Risorse fisse comma 1, lettera a)	2.108.844,13
Riduzioni lettera a)	(2.253.749,85)
Risorse comma 1, lettera b)	296.923,35
Risorse comma 3	523.170,84
Risorse comma 1, lettera f)	913.558,06
Comma 4	3.330.302,25
Differenza cessati (componente fondo 2004)	156.025,64
Incrementi CCNL 2003 (art. 4, commi 1 e 2)	<u>144.569,61</u>
Fondo 2010	5.269.344,03
Adeguamento art. 1, comma 139, legge 266/2005	<u>(140.261,11)</u>

Fondo 2009 pari a quello 2004 certificato	4.829.082,62
Recupero maggiore erronea riduz. risorse straordinario	<u>72.052,74</u>
Totale fondo 2010 pari a quello 2004 rideterminato.....	4.908.135,37
Riduzione 10% art. 67, comma 5, legge 133/2008	<u>490.813,54</u>
Differenza	4.417.321,83
<u>Incrementi consentiti:</u>	
RIA personale cessato (non incluso nel fondo 2004)	531.337,30
Importi fissi biennio 2002/2003	167.118,56
Importi fissi CCNL biennio 2004/2005	191.886,45
Importi fissi CCNL biennio 2006-2007	196.547,40
Fondo 2010 lordo.....	5.504.211,54
Detrazioni art. 68, comma 3	<u>(2.918.167,30)</u>
Totale fondo 2010 utilizzabile	2.586.044,24

I fondi così determinati sono pari a quello dell'anno 2004 (comprensivo del recupero di € 79.052,74 necessario a compensare l'erronea maggiore detrazione dei compensi per lavoro straordinario e della riduzione del 10% ex art. 67, comma 5, legge n. 133/2008), incrementato degli importi fissi derivanti dall'applicazione dei CCNNLL successivi all'anno 2004, della RIA dei cessati, delle riassegnazioni di cui all'art. 1, comma 193, della legge n. 266/2005 e del differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio (cfr., tra l'altro, art. 87, comma 1, lettera e) del CCNL 2008). Tali ultime componenti sono state portate in diminuzione delle somme da trasferire ai competenti capitoli di bilancio ai sensi dell'art. 88, comma 4, del CCNL 2008; il Collegio ritiene di poter aderire a tale formulazione nel presupposto, confermato dall'Ateneo (cfr., nota n. 49349 dell'1 settembre 2010), che per tali componenti il trattamento economico acquisito nella vecchia qualifica è stato totalmente conseguito per effetto di passaggi all'interno dell'area, con onere a carico del fondo.

Si rileva una erronea quantificazione delle risorse di cui alla lettera f) indicate per gli anni 2009 e 2010 in, rispettivamente, 951.978,41 (invece di 1.065.960,50) e 913.558,06 (invece di 1.022.940,02) rispetto alla quota risultante dalla documentazione allegata. Si è accertato che la predetta discordanza è dovuta all'erroneo scorporo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione che, come è noto, devono essere coperti dalle stesse risorse aggiuntive, senza ulteriori spese per l'Ateneo. Considerato che i più elevati importi che risultano dal corretto calcolo sarebbero stati comunque ridotti per effetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 189, della legge 266/2005 (Fondo 2004, ridotto del 10%), si considerano ininfluenti ai fini della determinazione dei fondi.

1.c - Fondo art. 90 - Anni 2009 e 2010

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della cat. EP è stato determinato dall'Ateneo in 1.014.198,07, per ciascuno degli anni 2009 e 2010 ed è pari al fondo 2004 certificato dal Collegio al netto della riduzione del 10% ex art. 67, comma 5, della legge n. 133/2008 ed incrementato dei miglioramenti contrattuali successivi all'anno 2004, così come di seguito specificato:

ex art. 70 CCNL 2000

Risorse c. 2, lettera a)	473.320,70
Risorse c. 2, lettera b)	283.850,77
Risorse c. 2, lettera c)	151.886,88
incrementi biennio 2000-2001	<u>16.337,29</u>
Totale	925.395,63 (pari al fondo 2004)
Riduzione 10% art. 67, comma 5, legge 133/2008	<u>92.539,56</u>
Fondo 2009 pari a quello 2004 ridotto del 10%	832.856,07
Incrementi biennio 2002-2003	48.351,48
Incrementi CCNL 2006	58.250,95
Incrementi CCNL 2008	<u>74.739,57</u>
Fondo per ciascuno degli anni 2009 e 2010	1.014.198,07

2. UTILIZZI

Le ipotesi di accordo (n. 1/2010 e n. 2/2010, così come modificate dalle successive nn. 3 e 4), prevedono la seguente destinazione dei fondi di cui all'art. 87 (Progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale), distintamente per gli anni 2009 e 2010:

	Anno 2009	Anno 2010
Progressioni economiche all'interno della categoria	490.000,00	185.605,86
Remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi ecc.	275.000,00	280.000,00
Indennità di responsabilità	675.000,00	675.000,00
Incentivi alla produttività ed al miglioramento dei servizi	<u>1.388.949,26</u>	<u>1.467.913,26</u>
(indennità mensile - produttività e miglioramento e dei servizi e Progetti innovativi di Ateneo)		
Totale.....	2.828.949,26	2.608.519,12

Per i motivi innanzi evidenziati (punti 1.a e 1.b), i predetti importi devono essere ridotti, rispettivamente, a **2.806.474,58** e a **2.586.044,24** adeguando, conseguentemente, la distribuzione tra i diversi istituti contrattuali.

Per quanto riguarda la distribuzione delle risorse del fondo per le progressioni economiche e per la produttività si osserva quanto segue:

Dalla Relazione illustrativa è dato desumere che l'importo complessivo da destinare a finanziamento degli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche all'interno della categoria è di € 1.494.235,48 (941.647,48 + 552.588,00 rispettivamente per gli anni 2009 e 2010) la cui copertura è offerta oltre che dagli importi di 490.000,00 e 185.605,86 previsti dagli Accordi nn. 1 e 2 ai sensi dell'art. 88, comma 2, lettera a), anche dalle ulteriori somme che andrebbero recuperate su quelle destinate all'indennità mensilizzata (700.000,00) e all'indennità di responsabilità (119.000,00), che verrebbero trasformate in trattamento fondamentale per il personale che beneficerà delle progressioni. Sotto tale profilo, va rilevato che il CCNL prevede che al finanziamento di tale istituto contrattuale concorrono, oltre alle somme derivanti dai risparmi della RJA e del differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria del personale cessato, le somme dirette ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi e non anche quelle ulteriori previste dal protocollo d'intesa con le OO.SS. sottoscritto il 19 marzo 2010. Invero, le risorse destinate all'indennità di responsabilità sono quantificate (675.000,00) in un ammontare superiore a quello previsto dalla disciplina contrattuale (art. 88, comma 2, lettera b), utilizzando parte delle risorse aggiuntive di cui al comma 4 dell'ex art. 67 che non possono considerarsi come stabili e permanenti circostanza, questa, che non sembrerebbe consentire il previsto utilizzo ad incremento delle risorse da destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria (che nel caso di specie verrebbero consolidate) e ciò anche in considerazione della formulazione del comma 4 dell'art.

88. Relativamente, poi, all'applicazione del D. L.vo n. 150/2009 è da evidenziare che ai sensi dell'art. 23, comma 2, le progressioni "sono attribuite in modo selettivo ad una **quota limitata di dipendenti...**", secondo i principi stabiliti dall'art. 52, commai-bis del D.L.vo 165/2001, così come modificato dall'art. 62 del predetto D.L.vo 150; l'accordo prevede, invece, che a beneficiare di tali progressioni sarà l'80% del personale avente diritto (rispettivamente 55% e 25% per gli anni 2009 e 2010). Al riguardo, pur dando atto all'Ateneo di aver previsto un articolato sistema selettivo connesso alla formazione certificata, alla qualità delle prestazioni di servizio, all'anzianità di servizio e ai titoli culturali e professionali (cfr., Relazione illustrativa), non può non rilevarsi che l'individuazione, nel biennio, dell'80% di unità di personale destinatario dei predetti benefici non appare coerente con la prevista "quota limitata di dipendenti" di cui al citato art. 23, comma 2, del D.L.vo 150/2009. Peraltro, anche a voler considerare la non integrale immediata applicazione di tutti gli istituti previsti dal cenno D. L.vo 150 (Titolo III – Merito e Premi), non sembra che si possa derogare dal principio di cui al citato art. 23, comma 2 (cfr., Circolare Funzione Pubblica n. 7/2010), così come non sembra rilevare l'ulteriore precisazione contenuta nella Relazione illustrativa circa la non assoggettabilità alle disposizioni di cui al D.L.vo 150 delle progressioni previste per l'anno 2009 (in quanto con decorrenza 1.1.2009, quindi in data antecedente al D.L.vo n. 150) atteso l'obbligo di adeguamento, entro il 31 dicembre 2010, anche alle disposizioni del Titolo III, dei contratti collettivi integrativi già vigenti alla data (15 novembre 2009) di entrata in vigore del D.L.vo n. 150 (art. 65): ne deriverebbe, pertanto, ad avviso del Collegio, che per i contratti sottoscritti successivamente a tale data, si possa ritenere operativa l'applicabilità della nuova disciplina (almeno per le parti non subordinate alle disposizioni che saranno contenute nei prossimi CCNNLL), indipendentemente all'anno di riferimento finanziario (cfr., per analogia, citata Circolare n. 7/2010, con riferimento al sistema sanzionatorio).

Tra le situazioni di disagio di cui all'art. 88, comma 2, lettera c), vengono previste anche quelle connesse alle manifestazioni fieristiche e il servizio di front office che non sembrerebbero possedere sempre quei requisiti di "oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza".

Vengono ricompresi in modo indistinto, sotto la voce "Incentivi alla produttività e al miglioramento dei servizi" gli importi complessivi di 1.388.949,26 e 1.467.913,26 (rispettivamente per gli anni 2009 e 2010) da destinare all'indennità mensile, alla produttività e miglioramento dei servizi e ai Progetti innovativi di Ateneo, rinviandone la ripartizione al momento in cui saranno state espletate "le procedure di selezione ..." connesse alle progressioni economiche all'interno della categoria (cfr., successiva comunicazione e-mail dell'1 settembre u.s.). Occorre osservare, al riguardo, in disparte a quanto già evidenziato nella presente Relazione in ordine all'incremento delle risorse (rispetto a quelle stabilite dal CCNL) previste per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno della categoria, che l'indennità mensile non costituisce parte dei compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ma è componente autonoma delle risorse finanziate dal fondo stesso (art. 88, comma 2, lettere d) per gli incentivi alla produttività e lettera f) per l'indennità mensile).

Mezzi di copertura

Per la copertura degli oneri relativi alla retribuzione accessoria al personale tecnico amministrativo, risultano iscritte le sotto indicate somme al cap. 1.02.02.12, rispettivamente per gli anni 2009 e 2010:

anno 2009	5.734.000,00
anno 2010	6.000.000,00

I predetti importi offrono copertura anche agli oneri per il lavoro straordinario (511.000,00), oltre ai contributi previdenziali; tenuto conto che l'ammontare di tutti i compensi accessori, ivi compresa la quota di contributi previdenziali risulta pari a 5.748.129,61 (2.806.474,58 + 1.014.198,07 + 511.000,00 + 1.416.456,96) per l'anno 2009 e 5.455.618,55 (2.586.044,24 + 1.014.198,07 + 511.000,00 + 1.344.376,24) per l'anno 2010, si rileva una carenza di 14.129,61 (5.748.129,61 - 5.734.000,00) per l'anno 2009 che deve essere pertanto recuperata, per detto anno, dall'ammontare dei fondi come innanzi determinati.

CONCLUSIONI

Sulla base di quanto evidenziato nella presente Relazione, il fondo per le progressioni economiche di cui all'art. 87 del CCNL 2008 deve essere rettificato per l'anno 2009 in 5.441.550,68 (importo lordo) e in 2.806.474,58 (importo netto) a fronte di, rispettivamente, 5.449.455,96 e 2.814.379,86 risultanti dall'ipotesi di contrattazione integrativa; per l'anno 2010 il medesimo fondo è da rettificare in 5.504.211,54 (importo lordo) e 2.586.044,24 (importo netto) a fronte di, rispettivamente, 5.512.116,82 e 2.608.518,92 determinato in sede di contrattazione integrativa. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP (art. 90) è pari a 1.014.198,07 per ciascuno degli anni 2009 e 2010.

Nel mentre se ne attesta la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio nell'ammontare complessivo come sopra rettificato, **ridotto di € 14.129,61 per l'anno 2009**, si è accertata la piena copertura in bilancio dell'onere per l'anno 2010. Con le rettifiche di cui sopra vengono anche approvate le Relazioni a corredo dell'ipotesi contrattuale.

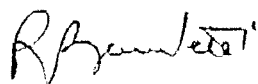
Pertanto, tenuto conto dell'incertezza interpretativa derivante dalla prima applicazione del D. L.vo n. 150/2009, determinata anche dalla non sempre chiara individuazione delle disposizioni di immediata applicazione, si invita l'Ateneo ad acquisire, sulle ipotesi contrattuali, il preventivo parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, e ciò anche alla luce delle osservazioni formulate dal Collegio al punto 2 ("Utilizzi") della presente Relazione.

Si richiamano gli adempimenti previsti dall'art. 40-bis del D. L.vo n. 150/2001, così come sostituito dall'art. 55 del D. L.vo n. 150/2009.

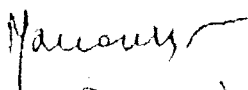
Roma, 14 settembre 2010

IL COLLEGIO

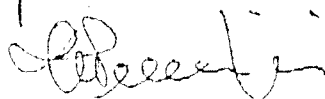
Cons. Roberto Benedetti



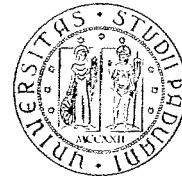
Dott. Paolo Marcurelli



Dott.ssa Teresa Pellegrini



DIREZIONE AMMINISTRATIVA
SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

Riviera Tito Livio, 6
35100 Padova - I
tel +39 049 827.3571 - 3555
fax +39 049 827.3599
gestione.informativo@unipd.it
CF 80006480281
P.IVA 00742430283

Alla cortese attenzione

Dott. Graziuso Giovanni
responsabile Servizio
Relazioni Sindacali

e p.c. Dott.ssa
Emanuela Ometto
Dirigente Area Finanza

SEDE

Padova, 9/2/2012
Prot. n. 7575
Anno 2007 Tit. VII Cl. 6 Fasc. 16
Allegati n. 4

OGGETTO Invio tabelle per costruzione fondo accessorio anno 2012.

In risposta alla richiesta pervenutaci con vostra e-mail del 20/01/2012, si trasmettono in allegato le seguenti tabelle:

- 1) calcolo analitico della R.I.A. del personale tecnico-amministrativo cessato, aggiornato all'anno 2011;
- 2) il prospetto delle economie derivanti da R.I.A. del personale tecnico-amministrativo - anni 2002-2011;
- 3) calcolo analitico del differenziale tra posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria del personale cessato definitivamente nel corso dell'anno 2011;
- 4) calcolo analitico del differenziale tra posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria dei dipendenti coinvolti in passaggi alla categoria superiore, nel corso del 2011.

Si precisa che nelle tabelle relative ai costi del personale tecnico-amministrativo i valori si riferiscono al lordo dipendente.

Con i migliori saluti.

Il Responsabile
Dott.ssa Anna Maria Fusaro

Elenco del personale a tempo indeterminato passato nel 2011 ad una categoria superiore.

Matricola	Cognome	Nome	Data passaggio	Posizione economica nuova qualifica	Posizione economica vecchia qualifica rivestita	Stipendio annuo lordo dipendente (posizione economica vecchia rivestita)	Stipendio tabellare iniziale annuo lordo dipendente (vecchia qualifica)	Differenza tra stipendi tabellari
16318	DEL VECCHIO	CLAUDIA	01/03/2011	Ricercatore univ.	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
21062	ZACCARIOTTO	MIRCO	01/03/2011	Ricercatore univ.	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
7417	ZANE	ANTONELLA	05/12/2011	EP1	D4	29.375,74	25.944,93	3.430,81
14894	GHIRELLI	CRISTINA	05/12/2011	EP1	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
18294	LUCCISANO	IRENE	05/12/2011	D1	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
9276	RASA	ROBERTA	12/12/2011	EP1	D4	29.375,74	25.944,93	3.430,81
14782	TONIATO	MICHELE	12/12/2011	D1	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
6705	PUATO	MANUELA	13/12/2011	EP1	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
6714	BORRELLI	ILEANA	13/12/2011	EP1	D4	29.375,74	25.944,93	3.430,81
6730	MARINI	MANUELA	13/12/2011	EP1	D3	28.019,67	25.944,93	2.074,74
14791	GUIDOLIN	DIEGO	22/12/2011	Ricercatore univ.	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
14878	GENOVA	GIUSEPPE	27/12/2011	D1	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
19961	MARCHIORI	ALBERTO	27/12/2011	D1	C2	22.219,44	21.809,81	409,63
21103	MARZOLA	SIMONE	27/12/2011	D1	C2	22.219,44	21.809,81	409,63
6951	DI LUCA	ELISA	30/12/2011	EP1	D3	28.019,67	25.944,93	2.074,74
20465	MADALOSSO	MARTINA	30/12/2011	C1	B4	21.691,69	18.760,57	2.931,12
Totali						417.547,16	387.258,92	30.288,24

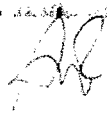
SR

**Elenco dei cessati 2011 del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato.
Calcolo del differenziale tra posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di
coloro che sono cessati definitivamente dal servizio nel corso del 2011.**

Matricola	Cognome	Nome	Data inizio cessazione	Posizione economica rivestita	Stipendio tabellare annuo dipendente (posizione economica rivestita)	Stipendio tabellare iniziale annuo lordo dipendente	Differenza tra stipendi tabellari
2566	BERTANTE	GERMANA	01/02/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
2580	DALLE AVE	MARIA	01/05/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
2637	VAROTTO	VITTORIO	31/12/2011	EP7	40.616,40	29.445,68	11.170,72
2695	CAMPORESE	PAOLINA	31/03/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
2819	GENTILI	FIORENZA	02/01/2011	D3	28.019,67	25.944,93	2.074,74
3203	TURCO	SIRIO	01/06/2011	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
3265	LACQUANITI	ROSELLA	01/08/2011	EP3	32.877,43	29.445,68	3.431,75
3275	PALLUA	MARILENA	01/01/2011	C5	24.984,34	21.809,81	3.174,54
3295	ZANGIROLAMI	DARIO	01/11/2011	EP3	32.877,43	29.445,68	3.431,75
3319	ORENGO	MARIA	01/06/2011	EP2	31.207,60	29.445,68	1.761,92
3333	DAINESE	LUIGI	01/04/2011	D1			
3347	SCHIAVON	LORIS	01/04/2011	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
3361	MASOTTI	MAURIZIO	01/03/2011	EP5	37.761,70	29.445,68	8.316,02
3407	CACCIATORI	MELCHIORRE	01/07/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
3416	GIANNI	MORENO	26/10/2011	EP3	32.877,43	29.445,68	3.431,75
3424	PACCAGNELLA	ANTONIO	01/07/2011	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
3514	TOVAZZI	CARLO ALBERTO	01/07/2011	D1			
3538	PARUZZOLO	PAOLO	01/01/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
3550	BALLARIN	MASSIMO	01/03/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
3551	BASCHIERATO	MARIA ANTONI	01/01/2011	C6	25.771,70	21.809,81	3.961,89
3559	CARTA	GIORGIO	01/07/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
3565	DEL FAVERO	MARCELLO	01/01/2011	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
3617	CASARICO	FRANCO	01/01/2011	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
3670	TAVAZZI	FERNANDO	01/01/2011	D4	29.375,74	25.944,93	3.430,81
3699	BANDOLI	BRUNO	17/10/2011	EP5	37.761,70	29.445,68	8.316,02
3794	GALLANI	ANTONIO	01/03/2011	C6	25.771,70	21.809,81	3.961,89
3820	MASIERO	SERGIO	01/03/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
3833	MIGNOLLI	GIOVANNI BAT	01/04/2011	C5	24.984,34	21.809,81	3.174,54
3934	VERONESE	MARIA	01/07/2011	EP5	37.761,70	29.445,68	8.316,02
3945	D'ANDREA	GIOVANNI	31/12/2011	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
4048	SPRINGHETTI	GIUSEPPE	01/01/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
4065	FUCIGNA	FABIO	01/01/2011	C5 part time 83,33%	20.819,45	18.174,11	2.645,34
4117	PIAIA	MARIA ELVIRA	30/09/2011	D3	28.019,67	25.944,93	2.074,74
4137	SARTORI	SILVANA	01/02/2011	EP2	31.207,60	29.445,68	1.761,92
4192	FABRIZI	FIGURELLA	01/07/2011	D5	30.376,84	25.944,93	4.431,91
4292	ZANON	GIUSEPPE	01/11/2011	C5	24.984,34	21.809,81	3.174,54
4337	BASIRICO'	GIUSEPPE	01/04/2011	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
4395	ROMEO	FRANCA MARIA	05/09/2011	B6 part time 66,66%	15.576,61	12.505,79	3.070,82
4396	TRABUIO	NAZZARENO	01/01/2011	B6	23.367,26	18.760,57	4.606,69
4397	ZANIN	LORENZO	01/01/2011	C2	22.219,44	21.809,81	409,63
4414	SALVATO	FRANCA	01/07/2011	C2	22.219,44	21.809,81	409,63
4445	BARBIERI	GRAZIA	01/01/2011	D2	26.907,66	25.944,93	962,73
4541	SALVADORI	LUCIANO	01/03/2011	EP7	40.616,40	29.445,68	11.170,72
4660	BIASI	SONIA	01/07/2011	C4 part time 83,33%	20.189,05	18.174,11	2.014,94

Matricola	Cognome	Nome	Data inizio cessazione	Posizione economica rivestita	Stipendio tabellare annuo dipendente (posizione economica rivestita)	Stipendio tabellare lordo iniziale annuo lordo dipendente	Differenza tra stipendi tabellari
4728	TONIOLO	SANDRA	10/07/2011	EP3	32.877,43	29.445,68	3.431,75
4988	TURLON	ATTILIO	01/07/2011	B4	21.691,69	18.760,57	2.931,12
5033	CECCHINATO	SANDRO	01/01/2011	B4	21.691,69	18.760,57	2.931,12
5120	VIGOLO	PLACIDO	01/05/2011	D4	29.375,74	25.944,93	3.430,81
5177	D'ANDREA	ANGELO	01/01/2011	B4	21.691,69	18.760,57	2.931,12
5413	GASTALDELLO	STEFANO	07/04/2011	D1			
6999	DALLA COSTA	MARTA	01/10/2011	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
7353	RONCHITELLI NORB	GIOVANNI	01/01/2011	C4	24.227,83	21.809,81	2.418,02
7479	MARANGON	MAURO	01/07/2011	D4	29.375,74	25.944,93	3.430,81
14149	BERTOCCO	EMANUELA	21/10/2011	C1			
14454	MASIERO	STEFANIA	18/07/2011	B3 part time 83,33%	17.319,61	15.633,18	1.686,43
14521	PERON	ROSALIA	01/07/2011	B3 part time 66,66%	13.854,86	12.505,79	1.349,06
14546	DI BATTISTA	MARCO	07/03/2011	D1			
14923	TOGNOTTI	EMANUELA	24/12/2011	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
14951	BARZON	DIEGO	01/07/2011	C2	22.219,44	21.809,81	409,63
15787	MERLINI	VALENTINA	14/03/2011	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
17694	ZANON	FRANCESCA ELI	01/04/2011	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
17778	GIGLIARANO	ALESSANDRO	01/12/2011	C3	23.080,86	21.809,81	1.271,05
19959	ALBUZIO	GIULIA	01/06/2011	C2 part time 50%	11.109,72	10.904,90	204,82
20934	BASTI	LORENZA	02/03/2011	C2	22.219,44	21.809,81	409,63
22644	BOSCO	VALERIA	01/09/2011	B4	21.691,69	18.760,57	2.931,12
24824	PIGOZZI	MARCO	01/07/2011	C1			
25375	ESPOSITO	ALFONSO	19/12/2011	B3	20.784,36	18.760,57	2.023,80
				Totali lordo dip.	1.628.779,35	1.439.974,00	188.805,35

I nominativi grigiati non rientrano nel calcolo del differenziale tra posizioni economiche.

ELABORAZIONE
 01/08/2012
 01/08/2012


AUGUST 12

IL CAPO SERVIZIO
TUTELA DEI CONSUMATORI

F:\gest\Accessorio\Allegati per fondo 2012\ria 2011 per invio.xls

Prospetto delle economie derivanti da rila dei dipendenti tecnici amministrativi - art 41 CCNL 27 gennaio 2005

Valori in euro lordo dipendente

Anno	Economie al netto delle ritenute Includo rateo di 13°	Annualizz azione economie 2002	Annualizz azione economie 2003	Annualizz azione economie 2004	Annualizz azione economie 2005	Annualizz azione economie 2006	Annualizz azione economie 2007	Annualizz azione economie 2008	Annualizz azione economie 2009	Annualizz azione economie 2010	Annualizz azione economie 2011	Totale
2002	38.224,39	0,00										38.224,39
2003	31.382,59	58.931,73										90.314,32
2004	38.940,25	58.931,73	62.142,73									160.014,71
2005	31.121,83	58.931,73	62.142,73	62.135,97								214.332,26
2006	53.523,43	58.931,73	62.142,73	62.135,97	51.068,16							287.802,02
2007	71.634,14	58.931,73	62.142,73	62.135,97	51.068,16	77.031,89						382.944,62
2008	39.077,10	58.931,73	62.142,73	62.135,97	51.068,16	77.031,89	118.288,86					468.676,44
2009	37.123,47	58.931,73	62.142,73	62.135,97	51.068,16	77.031,89	118.288,86	64.614,49				531.337,30
2010	55.092,24	58.931,73	62.142,73	62.135,97	51.068,16	77.031,89	118.288,86	64.614,49	73.215,87			622.521,94
2011	38.960,62	58.931,73	62.142,73	62.135,97	51.068,16	77.031,89	118.288,86	64.614,49	73.215,87	109.469,51		715.859,83
2012		58.931,73	62.142,73	62.135,97	51.068,16	77.031,89	118.288,86	64.614,49	73.215,87	109.469,51	67.926,04	

IL CAPO D'ISTITUTO
 ANGELO ANTONIO FIORE


AREA FINANZA, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO
SERVIZIO BILANCIO E CONTABILITA' AMMINISTRAZIONE CENTRALE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

BILANCIO DI PREVISIONE 2012

(AMMINISTRAZIONE CENTRALE E STRUTTURE A GESTIONE ACCENTRATA)

BILANCIO DI PREVISIONE ESERCIZIO 2011 - PARTE USCITA

Codice conto	Descrizione conto	PREVISIONE 2011 ASSESTATA C.d.A. 10/10/2011			Debiti presunti al 31/12/2011	PREVISIONE 2012 DI COMPETENZA			Ammontare massimo spendibile	PREVISIONE 2012 DI CASSA	
		Competenza pura	Somme vincolate	Totale di competenza		Competenza pura	Somme vincolate presunte	Totale di competenza			
F.S.1.01	FUNZIONAMENTO ORGANI	1.068.057,65	93.511,30	1.161.568,95	0,00	0,00	1.073.000,00	50.000,00	1.123.000,00	1.123.000,00	1.000.000,00
F.S.1.01.01	Spese per gli organi dell'ateneo	1.068.057,65	93.511,30	1.161.568,95	0,00	0,00	1.073.000,00	50.000,00	1.123.000,00	1.123.000,00	1.000.000,00
F.S.1.01.01.01	Indennità, compensi e funzionamento organi	1.048.057,65	73.511,30	1.121.568,95	0,00	0,00	1.053.000,00	50.000,00	1.103.000,00	1.103.000,00	1.000.000,00
F.S.1.01.01.02	Spese per attività di valutazione	20.000,00	20.000,00	40.000,00	0,00	0,00	20.000,00	0,00	20.000,00	20.000,00	0,00
F.S.1.02	SPESA PER IL PERSONALE	326.158.866,42	19.430.023,93	345.588.890,35	1.450.000,00	1.450.000,00	311.441.200,00	12.550.000,00	323.991.200,00	325.441.200,00	319.500.000,00
F.S.1.02.01	Spese obbligatorie	260.705.000,00	1.290.000,00	261.995.000,00	1.255.000,00	1.255.000,00	253.760.000,00	0,00	253.760.000,00	255.015.000,00	253.000.000,00
F.S.1.02.01.01	Stipendi personale docente di I e II fascia	132.500.000,00	0,00	132.500.000,00	1.255.000,00	1.255.000,00	123.650.000,00	0,00	123.650.000,00	124.905.000,00	124.905.000,00
F.S.1.02.01.02	Stipendi personale docente ricercatore	53.185.000,00	0,00	53.185.000,00	0,00	0,00	54.360.000,00	0,00	54.360.000,00	54.360.000,00	54.360.000,00
F.S.1.02.01.03	Stipendi personale tecnico amministrativo	74.500.000,00	1.290.000,00	75.790.000,00	0,00	0,00	75.200.000,00	0,00	75.200.000,00	75.200.000,00	75.200.000,00
F.S.1.02.01.04	Fondo rinnovi contrattuali del personale a tempo indeterminato	520.000,00	0,00	520.000,00	0,00	0,00	550.000,00	0,00	550.000,00	550.000,00	550.000,00
F.S.1.02.02	Spese non obbligatorie	29.382.054,39	16.418.369,31	45.800.423,70	0,00	0,00	22.236.200,00	10.715.000,00	32.951.200,00	32.951.200,00	30.000.000,00
F.S.1.02.02.01	Spese per la docenza mobile	1.753.537,18	1.244.595,73	3.028.132,91	0,00	0,00	4.115.000,00	400.000,00	4.515.000,00	4.515.000,00	4.515.000,00
F.S.1.02.02.02	Contratti e collaborazioni di ricerca	265.798,45	189.580,38	455.378,83	0,00	0,00	79.000,00	100.000,00	179.000,00	179.000,00	179.000,00
F.S.1.02.02.04	Collaboratori ed esperti linguistici	1.300.000,00	5.116.828,11	6.416.828,11	0,00	0,00	1.420.000,00	165.000,00	1.585.000,00	1.585.000,00	1.585.000,00
F.S.1.02.02.05	Collaboratori ed esperti linguistici su accordi di scambio	145.000,00	0,00	145.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
F.S.1.02.02.06	Assegni di ricerca	13.139.407,78	4.527.634,47	17.667.042,25	0,00	0,00	7.000.000,00	4.500.000,00	11.500.000,00	11.500.000,00	11.500.000,00
F.S.1.02.02.07	Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	3.386.485,70	0,00	3.386.485,70	0,00	0,00	1.200.000,00	0,00	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
F.S.1.02.02.08	Operai agricoli	650.000,00	178.722,09	828.722,09	0,00	0,00	700.000,00	200.000,00	900.000,00	900.000,00	900.000,00
F.S.1.02.02.09	Indennità di rischio personale docente	72.000,00	1.379,76	73.379,76	0,00	0,00	45.000,00	0,00	45.000,00	45.000,00	45.000,00
F.S.1.02.02.10	Indennità di rischio personale tecnico amministrativo	7.500,00	1.645,31	9.145,31	0,00	0,00	7.200,00	0,00	7.200,00	7.200,00	7.200,00
F.S.1.02.02.12	Ributazione accessoria personale tecnico amministrativo	5.500.000,00	4.211.517,51	9.711.517,51	0,00	0,00	5.000.000,00	4.000.000,00	9.000.000,00	9.000.000,00	9.000.000,00
F.S.1.02.02.13	Ributazione personale dirigente	1.390.000,00	850.194,42	2.240.194,42	0,00	0,00	1.300.000,00	1.000.000,00	2.300.000,00	2.300.000,00	2.300.000,00
F.S.1.02.02.14	Indennità e compensi componenti commissioni di concorso	750.000,00	0,00	750.000,00	0,00	0,00	950.000,00	0,00	950.000,00	950.000,00	950.000,00
F.S.1.02.02.15	Altre indennità al personale	351.948,20	96.271,53	448.219,73	0,00	0,00	125.000,00	50.000,00	175.000,00	175.000,00	175.000,00
F.S.1.02.02.17	Fondo per rinnovi contrattuali dei collaboratori linguistici	6.000,00	0,00	6.000,00	0,00	0,00	10.000,00	0,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
F.S.1.02.02.18	Fondo rinnovi contrattuali personale a tempo determinato	30.000,00	0,00	30.000,00	0,00	0,00	25.000,00	0,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00
F.S.1.02.02.19	Ributazione Direttore Amministrativo	260.000,00	0,00	260.000,00	0,00	0,00	260.000,00	50.000,00	310.000,00	310.000,00	310.000,00
F.S.1.02.02.20	Stipendi personale docente ricercatore a tempo determinato	344.377,08	0,00	344.377,08	0,00	0,00	0,00	250.000,00	250.000,00	250.000,00	250.000,00
F.S.1.02.03	Spese di supporto al personale	3.421.812,03	958.423,55	4.380.235,58	195.000,00	195.000,00	3.445.000,00	1.085.000,00	4.530.000,00	4.725.000,00	4.000.000,00
F.S.1.02.03.01	Formazione ed aggiornamento personale	223.897,47	171.339,50	395.236,97	5.000,00	5.000,00	227.000,00	100.000,00	327.000,00	332.000,00	332.000,00
F.S.1.02.03.02	Sussidi a favore del personale	100.000,00	20.144,47	120.144,47	0,00	0,00	100.000,00	20.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00
F.S.1.02.03.03	Servizi sociali	2.567.914,56	0,00	2.567.914,56	150.000,00	150.000,00	2.540.000,00	35.000,00	2.575.000,00	2.725.000,00	2.725.000,00
F.S.1.02.03.04	Spese per la promozione delle pari opportunità	60.000,00	27.262,69	87.262,69	10.000,00	10.000,00	60.000,00	30.000,00	90.000,00	100.000,00	100.000,00
F.S.1.02.03.05	Spese per controlli sanitari al personale	300.000,00	116.372,73	416.372,73	30.000,00	30.000,00	300.000,00	100.000,00	400.000,00	430.000,00	430.000,00
F.S.1.02.03.06	Altri oneri per il personale	170.000,00	623.304,16	793.304,16	0,00	0,00	218.000,00	800.000,00	1.018.000,00	1.018.000,00	1.018.000,00
F.S.1.02.04	Integrazione stipendi per attività sanitaria convenzionata	32.650.000,00	763.231,07	33.413.231,07	0,00	0,00	32.000.000,00	750.000,00	32.750.000,00	32.750.000,00	32.500.000,00
F.S.1.02.04.01	Integrazione stipendi per attività sanitaria convenzionata	32.650.000,00	763.231,07	33.413.231,07	0,00	0,00	32.000.000,00	750.000,00	32.750.000,00	32.750.000,00	32.500.000,00
F.S.1.03	SPESA PER ATTIVITA' ISTITUZIONALE CENTRALIZZATA	83.424.081,01	44.042.555,97	127.466.636,98	2.985.000,00	2.985.000,00	84.941.000,00	41.273.500,00	126.214.500,00	129.199.500,00	75.997.000,00
F.S.1.03.01	Relazioni internazionali, convegni e congressi	938.352,14	235.764,40	1.174.116,54	150.000,00	150.000,00	1.101.000,00	80.000,00	1.181.000,00	1.331.000,00	500.000,00
F.S.1.03.01.02	Convegni e congressi	38.882,14	0,00	38.882,14	0,00	0,00	51.000,00	0,00	51.000,00	51.000,00	51.000,00
F.S.1.03.01.03	Relaz.internaz., supporto ricerca europea, accordi e cooperaz.con l'estero	899.470,00	235.764,40	1.135.234,40	150.000,00	150.000,00	1.050.000,00	80.000,00	1.130.000,00	1.280.000,00	1.280.000,00
F.S.1.03.02	Spese per missioni	44.500,00	0,00	44.500,00	0,00	0,00	44.500,00	0,00	44.500,00	44.500,00	44.500,00
F.S.1.03.02.01	Spese per missioni	44.500,00	0,00	44.500,00	0,00	0,00	44.500,00	0,00	44.500,00	44.500,00	44.500,00
F.S.1.03.03	Spese per pubblicazioni	30.000,00	10.000,00	40.000,00	5.000,00	5.000,00	37.000,00	15.000,00	52.000,00	57.000,00	50.000,00
F.S.1.03.03.01	Spese per pubblicazioni	30.000,00	10.000,00	40.000,00	5.000,00	5.000,00	37.000,00	15.000,00	52.000,00	57.000,00	50.000,00