

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI

1222-2022
800
ANNI



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

**PROROGA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO
2019-2021**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E MODULO II RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
ACCORDO ECONOMICO 2022**

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

Data di sottoscrizione		11 febbraio 2022
Periodo temporale di vigenza		Il contratto concerne il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2022.
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prorettore all'Organizzazione e Bilancio, delegato della Rettrice: Prof. Antonio Parbonetti (Presidente) Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari (Presidente); Dirigente dell'Area Affari generali e legali: Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti; Dirigente dell'Area Risorse Umane: Dott. Tommaso Meacci.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU di Ateneo, FLC CGIL, Federazione UIL SCUOLA RUA, CISL SCUOLA, SNALS CONFISAL, FGU GILDA UNAMS. Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU di Ateneo, FLC CGIL, CISL SCUOLA, SNALS CONFISAL, FGU GILDA UNAMS.</p>
Soggetti destinatari		Soggetti individuati dall'articolo 1 del CCIL 2019-2021 (PTA a tempo indeterminato e determinato di categoria B-C-D ed EP).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il presente accordo è finalizzato principalmente a stabilire la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2022, nonché a definire la ripartizione delle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) dell'anno 2022 tra le varie categorie.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti del contratto collettivo integrativo 2019-2021 (verbale n. 9 del 28 settembre 2020). Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti della costruzione dei Fondi del Trattamento Accessorio 2022 (verbale n.1 del 31 gennaio 2022).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allegano i verbali sopra indicati.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato delle Performance 2021-2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.20 del 26 gennaio 2021 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo.
		Il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 è stato approvato con delibera n. 76 del Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2021 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo.
Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009 (oggi D. Lgs. 33/2013). I dati sono accessibili al seguente link: http://www.unipd.it/trasparenza .		
	La Relazione della Performance anno 2020, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. 150/2009, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 29 giugno 2021 e validata da parte dell'OIV il 30 giugno 2021.	

Eventuali osservazioni: le Parti hanno concordato di prorogare la disciplina del CCIL 2019-2021 anche per l'anno 2022 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo.

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

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

In via preliminare si ricorda che, in data 31 luglio 2020, era stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo per il triennio 2019-2021. Il contratto, di natura normativa ed economica, aveva definito le modalità di distribuzione delle risorse tra i vari istituti del fondo BCD e fondo EP per il triennio 2019-2021.

Con l'accordo siglato in data 11 febbraio 2022 le Parti hanno concordato di prorogare la disciplina del citato CCIL 2019-2021 - approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 237 del 29 settembre 2020, previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 9 del 28 settembre 2020 - anche per l'anno 2022 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo. Il presente accordo è stato stipulato in applicazione dell'art. 2, comma 2, del CCIL 2019-2021 e dell'art. 7, comma 3, secondo periodo del CCNL 19.4.2018, secondo cui "I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale". Il contenuto ha efficacia novativa limitatamente alla ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2022 (art. 2) e alla definizione della ripartizione delle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali (art. 3). Alcune modifiche di tipo normativo applicabili a partire dall'anno 2022 sono state definite dall'articolo 4:

- in riferimento alla maggiorazione dei premi individuali, le Parti hanno concordato una modifica degli articoli 7 e 20, comma 5 e comma 6 del CCIL, andando a prevedere in particolare che la maggiorazione dei premi individuali non sia più determinata "fino al 30%" del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale della stessa categoria di appartenenza, ma "pari al 30%", rendendo pertanto la disciplina più conforme a quanto previsto dall'art. 20 CCNL vigente. La maggiorazione, inoltre, viene attribuita al 4% del personale e non più al 5%;
- non trova più applicazione il comma 8 dell'articolo 8 del CCIL 2019-2021, per cui l'IMA torna ad essere erogata secondo le regole ordinarie previste dagli altri commi dell'articolo 8;
- gli importi delle indennità dell'articolo 9 del CCIL 2019-2021 potranno essere oggetto di riproporzionamento (art. 9, comma 2, lett. d CCIL 2019-2021) nel caso in cui venga sfiorato il budget complessivamente assegnato e non quello per le singole voci;
- viene stabilito che l'esclusione di cui alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 9 CCIL 2019-2021 non si applica all'indennità di cui al comma 1, lett. b del medesimo articolo (indennità di reperibilità).

L'accordo termina con una dichiarazione congiunta relativa alla ripartizione del 10% del Fondo Comune d'Ateneo dell'anno 2022 e con una precisazione inerente la scala di valutazione della performance per la quale i punteggi previsti dal CCIL 2019-2021 di 25/50 e 20/50 vengono entrambi rideterminati in 2/6 (due sestimi), in considerazione dell'entrata in vigore del nuovo SMVP.

Per tutto quanto non espressamente riportato nella presente relazione, si rinvia alle relazioni accompagnatorie del contratto triennale trasmesse con nota prot. n. 383761 del 7 settembre 2020 e al verbale di certificazione n. 9 del 28 settembre 2020 (cfr. documentazione pubblicata al seguente link: <https://www.unipd.it/trasparenza/contrattazione-integrativa-2020>).

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

Il Fondo risorse decentrate per le categorie BCD per l'anno 2022, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, del CCNL 19.4.2018, è stato ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti	Importi lordo dipendente(€)	Tipologia di risorse
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	334.416	Risorse fisse
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa	405.575	Risorse variabili
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.100.000	Risorse fisse: € 990.000 Risorse variabili: €110.000 (esclusivamente per finanziare le indennità non relative a posizioni organizzative)
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827	Risorse fisse
Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità	160.000	Risorse variabili: € 130.125 Risorse Fisse: € 29.875
Totale	2.384.818	

Per la remunerazione delle attività disagiate o pericolose o dannose per la salute e della reperibilità individuate all'art. 9 del CCIL 2019-2021 è stata confermata la ripartizione del budget stabilita dall'accordo economico anno 2021, all' art. 2, comma 3:

Istituti	BUDGET lordo dipendente (€)
Interventi ASIT	6.000,00
Felucati	8.000,00
Stabularisti e addetti alle stalle	2.500,00
Autisti del Rettorato	7.000,00
Servizio notturno	6.500,00
Rischio	80.000,00
Reperibilità	50.000,00
Totale	160.000,00

Il Fondo del personale di categoria EP per l'anno 2022 è stato ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Retribuzione di posizione e di risultato	1.107.315*
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	43.000
Totale	1.150.315

* Oltre alle somme non spese nell'anno 2020 che verranno quantificate in corso d'anno

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

Il presente accordo economico 2022 aggiorna il CCIL 2019-2021 limitatamente:

- alla ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2022;
- alla definizione della ripartizione delle risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) dell'anno 2022 tra le varie categorie;
- all'articolo 7 e all'articolo 20, commi 5 e 6 del CCIL 2019-2021, che vengono sostituiti con una nuova riformula-

- zione che innova i criteri adottati ai fini della differenziazione dei premi per il personale di categoria BCD ed EP;
- all'art. 8, comma 8 del CCIL 2019-2021 che non trova applicazione per il 2022;
 - all'art. 9, comma 2, lett. d) e lett. g) del CCIL 2019-2021, in materia di regole generali relative alle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità.

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

Si attesta il rispetto delle le previsioni di legge e del contratto nazionale in materia di meritocrazia e premialità. In particolare si osserva che:

- 1) è prevista la destinazione di specifiche risorse per il finanziamento della performance organizzativa e individuale del personale di categoria BCD, per come disciplinata dal SMVP dell'Ateneo; aggiornato nel mese di febbraio 2022;
- 2) la contrattazione integrativa, per previsione del CCNL, deve destinare ai trattamenti economici finalizzati alla performance organizzativa e alla performance individuale la parte prevalente delle risorse variabili del fondo BCD e specificamente almeno il 30% di tali risorse ai premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 3): in particolare, per l'anno 2022, si fa presente che le risorse variabili ammontano ad € 645.700 e di queste € 405.575 sono state destinate alla performance, cioè una quota pari al 63% delle risorse disponibili; nella scheda di valutazione individuale del personale la performance organizzativa ha una pesatura pari al 40% per il personale senza incarichi, al 50% per i responsabili di secondo livello e al 60% per i responsabili di primo livello;
- 3) nel rispetto dell'art. 20 del CCNL sulla differenziazione dei premi, è stata modificata la clausola agli artt. 7 e 20 commi 5 e 6 del CCIL 2019-2021, con la previsione di una maggiorazione dei premi al 4% (in luogo del precedente 5%) del personale che ha raggiunto i risultati migliori pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di categoria B-C-D;
- 4) anche per il personale di categoria EP è stata modificata la clausola di differenziazione della retribuzione di risultato, con le medesime percentuali stabilite per il restante personale (4% del personale e maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale di categoria EP);
- 5) il personale accede all'incentivo soltanto ove raggiunga una valutazione annuale pari a 2/6;
- 6) anche l'erogazione dell'IMA è collegata agli esiti della valutazione annuale;
- 7) tra i criteri presi in considerazione per ottenere la progressione economica orizzontale vi è anche la valutazione della performance del biennio precedente.

In riferimento ai punti 1-2 si specifica che in data 1° febbraio 2022 è stato aggiornato il SMVP dell'Ateneo.

In particolare, i principali nuovi interventi riguardano:

- la revisione e definizione degli ambiti valutativi attraverso una più efficace e puntuale distinzione tra la valutazione della performance organizzativa (ambito 1) e quella della performance individuale (ambito 2);
- l'introduzione di obiettivi di performance dell'unità organizzativa del tipo MBO, condivisi da tutto il personale afferente, sia per valorizzare l'impegno collettivo, sia per favorire la coesione e il senso di appartenenza;
- la revisione dei comportamenti attesi e delle loro declaratorie, con una descrizione più puntuale dei contenuti e delle modalità di osservazione, al fine di disporre di criteri aggiornati per declinare i comportamenti attesi in relazione alle diverse realtà organizzative e alle diverse modalità di svolgimento del lavoro;
- l'applicabilità del SMVP indistintamente alle tipologie lavorative (full-time-, part-time, telelavoro, lavoro agile);
- l'introduzione di un'unica scala di misurazione comune a tutti gli ambiti, espressa in sestimi, la quale, oltre ad essere coerente con le scale impiegate in altri strumenti di valutazione utilizzati dall'Ateneo (es. questionario sulla qualità dei servizi resi e questionario sul clima organizzativo), consente di definire una declaratoria specifica per ogni punto di giudizio;
- l'introduzione di una forma sperimentale di valutazione *bottom-up* per i Responsabili di I livello.
- l'introduzione della tecnica dell'autovalutazione per tutto il personale, al fine di dare la possibilità a tutti di contribuire attivamente al processo di misurazione e valutazione.

Dall'anno 2022, pertanto, la scheda individuale di valutazione del personale risulta avere la seguente suddivisione:

Ruolo	Ambito 1 - Risultati Organizzativi			Ambito 2 - Risultati Individuali			Totale Ambito 1 + Ambito 2
	Ambito 1a	Ambito 1b		Ambito 2a	Ambito 2b		
	Qualità dei Servizi	Obiettivi dell'Unità organizzativa	Totale Ambito 1	Obiettivi Individuali	Comportamenti	Totale Ambito 2	
Dirigenti	30%	min 30% - max 40%	Min 60% Max 70%	max 10%	30%	Min 30% Max 40%	100%
Responsabili di I livello	30%	30%	60%	max 10%	min 30%	40%	100%
Responsabili di II livello	30%	20%	50%	max 20%	min 30%	50%	100%
PTA	30%	10%	40%	max 20%	min 40%	60%	100%
Funzioni Specialistiche	30%	max 10%	Min 30% Max 40%	min 30% - max 40%	30%	Min 60% Max 70%	100%

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

Per quanto riguarda le Progressioni Economiche Orizzontali del personale, le risorse destinate dall'accordo dell'anno 2022 (€ 334.416 per il personale BCD ed € 43.000 per il personale EP) consentono di stimare un numero di progressioni economiche che è rispettoso dei vincoli normativi (art. 23, comma 2, D. Lgs. 150/2009) e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato, secondo cui è possibile realizzare progressioni al massimo per il 50% del personale idoneo a partecipare alla selezione. Per l'anno 2022, infatti, le risorse allocate costituiscono circa il 28 % delle risorse che servirebbero a coprire i passaggi di tutti coloro che hanno maturato il diritto di partecipare alla selezione (circa 1.370 dipendenti per un costo complessivo che ammonta a quasi € 1.360.000).

Le Progressioni Economiche Orizzontali sono attribuite soltanto dopo l'espletamento di apposita procedura selettiva. I criteri sono quelli indicati all'art. 22 del CCIL 2019-2021, per cui si rinvia alle relazioni accompagnatorie del contratto triennale trasmesse con nota prot. n. 383761 del 7 settembre 2020 e al verbale di certificazione n. 9 del 28 settembre 2020. L'accordo 2022 ha specificato quanto segue: non sono previsti sottogruppi di categoria; nel caso in cui all'esito della procedura selettiva si verificano economie, gli avanzi di ogni categoria non vengono ulteriormente riassegnati; ai fini della valutazione delle prestazioni, per biennio precedente si intendono gli anni 2019 e 2020, mentre ai fini della formazione il periodo di riferimento all'interno della posizione economica è compreso tra l'1.1.2016 e il 31.12.2021.

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

L'accordo 2022, oltre a mantenere inalterato l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle indennità di responsabilità B, C, D e quasi identica all'anno 2021 la destinazione delle risorse finalizzate alla performance, consente di portare a conclusione l'importante piano triennale di PEO cominciato nell'anno 2020. Ciò risulta essere del tutto coerente con la programmazione gestionale e gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere e con la necessità di perseguire una politica di valorizzazione del personale attraverso meccanismi selettivi e meritocratici.

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

Si ritiene di aver esposto nelle sezioni precedenti, in maniera esaustiva, quanto disciplinato dal contratto integrativo triennale e dall'accordo annuale e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO II

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

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

Ai sensi dell'art. 64 del CCNL del 19.4.2018 sono indisponibili alla contrattazione integrativa le risorse del fondo BCD destinate al finanziamento dell'IMA (€ 384.827,00) e quelle destinate al finanziamento delle indennità di responsabilità di categoria D nell'anno precedente (€ 990.000,00, somma che ricomprende anche quelle destinate ad altre categorie in quanto sono comunque relative a posizioni organizzative e dunque, per loro stessa natura, aventi carattere di stabilità all'interno dell'organizzazione).

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per l'anno 2022, oltre a quanto indicato nella sezione precedente, le altre risorse del fondo BCD sono state destinate al finanziamento di indennità di responsabilità non legate a posizioni organizzative (€ 110.000,00), al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa (€ 405.575,00), al finanziamento delle indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari e gravose articolazioni del lavoro e reperibilità (€ 160.000,00) e per le progressioni economiche orizzontali (€ 334.416,00). A ciò devono essere aggiunte le risorse del fondo lavoro straordinario (€ 450.000,00) e del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP (€ 1.150.315,00). Quest'ultimo comprende la somma € 43.000,00 destinata al finanziamento delle PEO.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono destinazioni ancora da regolare.

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

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: **€ 1.374.827,00**;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: **€ 1.009.991,00**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): **€ 2.384.818,00**

A ciò devono essere aggiunte le risorse del fondo lavoro straordinario (€ 450.000,00) e del fondo EP (€ 1.150.315,00).

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo complessivamente inteso sono utilizzate per le progressioni economiche orizzontali del personale BCD ed EP a carico del bilancio.

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo, complessivamente inteso, aventi natura certa e continuativa, con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia che la copertura della retribuzione di posizione del personale di categoria EP e dell'indennità di responsabilità legate alle posizioni organizzative viene garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. Anche le risorse destinate a finanziare l'IMA rientrano integralmente nelle risorse fisse, così come le risorse destinate alle PEO. Si fa presente che il contratto indica esplicitamente quale tipo di risorse (fisse o variabili) alimenti ogni singolo istituto. Si evidenzia, infine, che la somma di € 110.000,00 è stata destinata a finanziare le indennità di responsabilità che non risultano essere legate all'organizzazione e che, dunque, non hanno carattere di stabilità nel tempo. Pur essendo prevista la destinazione di tali risorse sin dal 2020, si specifica che questi incarichi sono stati attribuiti per la prima volta soltanto nel corso dell'anno 2021. Trattandosi di proroga del CCIL triennale, la destinazione è rimasta invariata anche per l'anno 2022.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: una parte rilevante del Fondo, complessivamente inteso, è destinata e finalizzata ad istituti che prevedono l'attribuzione selettiva degli incentivi economici. Si fa in particolare riferimento alla retribuzione di risultato del personale di categoria EP ed ai premi correlati alla performance individuale e organizzativa del personale BCD, a cui è stata destinato il 63% delle risorse variabili a disposizione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): le Progressioni Economiche Orizzontali sono attribuite soltanto dopo l'espletamento di apposita procedura selettiva, nel rispetto dei vincoli normativi e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato.

In riferimento alla Relazione Tecnico Finanziaria trasmessa con nota prot. n. 13118 del 27 gennaio 2022, si evidenzia che la costruzione del fondo del lavoro straordinario riporta alcuni refusi che non hanno comunque inciso sulla determinazione dell'ammontare del fondo (€ 450.000) oggetto di certificazione. Di seguito si riportano le tabelle corrette:

Pagina 4

Comparto Università - Fondo ex art. 86 CCNL 2006-2009 Lavoro straordinario

	Euro
1.1a Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	511.000
2.1a Risorse variabili	0
3.1a Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, L.147/2013	0
3.1b Decurtazione fondo per rispetto limite 2016 (art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017)	0
3.1c Decurtazione per riduzione permanente (art. 86, comma 4, CCNL 2008)	61.000
Fondo sottoposto a certificazione (1.1a+2.1a-3.1a-3.1b-3.1c)	450.000

Pagina 12

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

L'art. 86, comma 1, del CCNL 2006/2009 stabilisce che *“per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, le amministrazioni possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate nell'anno 1999 alle finalità di cui all'art. 42 comma 2 lett. a) del CCNL del 21.5.96, detratte le somme destinate al medesimo titolo al personale delle ex*

qualifiche IX, I RS e II RS che dovranno finanziare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente alla categoria EP.” Tali risorse ammontano ad € 511.000

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico fondo illustrato.

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Il fondo è stato decurtato nell’anno 2021 di € 61.000 (art. 86, comma 4, CCNL Università 2008).

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo

- Totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: € 511.000
 - Totale risorse variabili: € 0
 - Totale decurtazione del Fondo: € 61.000
- Totale fondo sottoposto a certificazione € 450.000**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all’esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico fondo illustrato.

Pagina 15

Fondo Lavoro straordinario

	2022	2021	Diff.
1.1a Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	511.000	511.00	0
2.1a Risorse variabili	0	0	0
3.1a Decurtazione riduzione permanente (art. 86, comma 4, CCNL Università)	61.000	61.000	0
Fondo sottoposto a certificazione (1.1a+2.1a-3.1a-3.1b)	450.000	450.000	0

Padova, 14 febbraio 2022

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

Firmato digitalmente da: Tommaso Meacci
Organizzazione: UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA/00742430283
Limitazioni d'uso: Explicit Text: Il titolare fa uso del presente certificato solo per le finalità di lavoro per le quali esso è rilasciato. The certificate holder must use the certificate only for the purposes for which it is issued.
Data: 13/02/2022 18:33:01

Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Padova
Verbale n. 9 del 28 settembre 2020

VERBALE N. 9/2020

In data 28/09/2020 alle ore 16:00, previa convocazione urgente per le vie brevi, si è riunito in audioconferenza in applicazione dell'art. 87 del DL 18/2020 e delle misure di contenimento vigenti alla data odierna - DPCM 07/09/2020 - per l'emergenza epidemiologica COVID-19, il Collegio dei revisori dei conti, nelle persone di

Francesco D' Amaro	Presente
Mario Picardi	Presente
Stefano Mangogna	Presente
Massimo Caramante	Presente
Giustino Lo Conte	Presente

per procedere allo svolgimento delle attività come da ordine del giorno.

OMISSIS

OMISSIS

ESAME CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021

Il Collegio ha proceduto all'esame dell'ipotesi di contratto integrativo indicata in oggetto ex art. 40, c. 3 ter del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti con nota n. 383761 del 7 settembre 2020, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

L'ipotesi di contratto integrativo ha ad oggetto i Fondi del trattamento accessorio e disciplina le regole di ripartizione delle risorse, nonché i singoli istituti contrattuali (ad es: le Progressioni economiche orizzontali - PEO, l'Indennità Mensile Accessoria - IMA, le indennità di responsabilità, le retribuzioni di posizione e risultato della cat. EP etc.)

Il Collegio passa all'esame della suddetta ipotesi di contratto che stabilisce quanto segue:

- la delimitazione del campo di applicazione del contratto (personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e a tempo indeterminato dipendente dell'Ateneo di Padova) nonché durata triennale e decorrenza del medesimo contratto in coerenza con le previsioni dell'art. 7, comma 3, del CCNL;
- nel prendere atto dei fondi del trattamento accessorio costituiti e certificati per il 2019 e 2020, stabilisce - in coerenza con l'art. 63, c. 3 lett.a) del CCNL - che il Fondo del 2020 viene incrementato con risorse derivanti dall'attività c/terzi. Al riguardo, il Collegio rammenta che tali risorse rientrano in quelle variabili, come definito dall'art. 63, c. 3 citato e pertanto vanno verificati di anno in anno sulla base delle risorse effettivamente disponibili;
- i principi e le procedure fondamentali del sistema di incentivazione del personale, sulla base della valutazione delle prestazioni, in coerenza con le disposizioni del CCNL;
- l'erogazione della indennità mensile accessoria - IMA. Tale istituto è tuttora applicabile in virtù dell'espresso richiamo contenuto all'art. 64, c. 5 del CCNL;
- con riferimento alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, richiamate dall'art. 64, c. 2 lett.c) del CCNL, l'ipotesi di contratto prevede le seguenti tipologie: indennità di rischio, indennità di reperibilità, indennità di servizio notturno, indennità per gli autisti del rettorato, indennità per i felucati, indennità per gli

Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Padova

Verbale n. 9 del 28 settembre 2020

interventi informatici su sistemi di rilevanza critica dell'Ateneo, indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle e ne definisce i criteri di corresponsione in coerenza con il Dlgs 165/2001. Il Collegio al riguardo ha richiesto elementi informativi aggiuntivi all'Ateneo al fine di verificare la coerenza della indennità per i felucati e l'indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle con la previsione del CCNL. Alla luce degli elementi forniti il Collegio non rileva incongruenze in tali indennità rispetto ai possibili istituti economici che in sede di contrattazione integrativa si possono attivare;

- la previsione, all'art. 17, dell'Indennità "*una tantum*" per il personale che ha avuto un ruolo rilevante nella gestione dell'emergenza COVID - 19. Al riguardo il Collegio, alla luce della eccezionalità dell'Istituto introdotto, non ha osservazioni da formulare, ma al contempo richiede che l'Ateneo sottoponga il provvedimento del Direttore Generale richiamato dal comma 3 dell'art. 17 al preventivo parere del Collegio stesso;
- indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16/10/2008: tale istituto è tuttora applicabile in virtù dell'espresso richiamo fatto dall'art. 64, c. 2 lett.d);
- compensi per lavoro straordinario che rimangono disciplinati dall'art. 86 del CCNL 16/10/2008;
- retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP che rimane disciplinata, per quanto attiene i criteri, dagli artt. 75 e 76 del CCNL 16/10/2008;
- le procedure, i principi e i criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali - PEO. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, in coerenza con l'art. 79, comma 5, del CCNL 16/10/2008 e con i pareri resi dalle competenti Amministrazioni (Dipartimento della Funzione Pubblica, Mef e Aran);
- la ripartizione delle risprse per PEO personale BCD ed EP per l'anno 2021;
- la previsione che il contratto acquisisce la sua efficacia dopo il controllo da parte del Collegio dei Revisori dei conti e l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, in virtù dei richiamati art. 7, comma 8, del CCNL del 19/04/2018 e art. 40-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

L'atto risulta corredato dalla relazione illustrativa e tecnico finanziaria, di cui all'articolo 40, comma 3 *sexies*, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- le relazioni, illustrativa e tecnico-finanziaria, sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Padova
Verbale n. 9 del 28 settembre 2020

- l'ipotesi di contratto è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi in argomento.

OMISSIS

Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Padova
Verbale n. 9 del 28 settembre 2020

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 16.30 previa stesura del presente verbale, che viene successivamente inserito nell'apposito registro.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei conti

Francesco D'Amato	(Presidente)	<i>Firmato</i>
Mario Picardi	(Componente)	<i>Firmato</i>
Stefano Mangogna	(Componente)	<i>Firmato</i>
Massimo Caramante	(Supplente)	<i>Firmato</i>
Giustino Lo Conte	(Supplente)	<i>Firmato</i>

VERBALE N. 1/2022

In data 31/01/2022, alle ore 16:30, si è riunito presso la sede amministrativa dell'Università di Padova - Palazzo Storione - Riviera Tito Livio n. 6, il Collegio dei Revisori dei Conti, nelle persone di

Francesco D'Amaro	Presente
Mario Picardi	Presente
Stefano Mangogna	Presente
Massimo Caramante	Assente giustificato
Giustino Lo Conte	Presente

per procedere allo svolgimento delle attività come da ordine del giorno. Il Dott. Picardi, il Dott. Mangogna e il Dott. Lo Conte sono collegati in videoconferenza.

1. CERTIFICAZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha proceduto al riscontro della corretta determinazione dei fondi della contrattazione integrativa d'Ateneo per il personale tecnico-amministrativo per l'anno 2022 ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001.

La documentazione relativa alla costituzione del fondo per il 2022 è stata messa a disposizione del citato Collegio dei revisori sul portale dell'Università il 28 gennaio 2022, ai fini del controllo della compatibilità dei costi del predetto fondo con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge. In particolare, l'Ateneo ha trasmesso la relazione tecnico-finanziaria di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Preliminarmente il Collegio prende atto che non è stata redatta la relazione illustrativa in quanto non pertinente nella fase di costituzione dei fondi, mentre dovrà essere predisposta unitamente alla relazione tecnico finanziaria in sede di sottoscrizione dell'accordo che disciplinerà l'utilizzo di tali fondi in coerenza con le previsioni del CCNL "Istruzione e ricerca" 2016-2018 del 19 aprile 2018.

Il Collegio passa all'esame delle modalità di costituzione del fondo e della relazione tecnico-finanziaria.

Dalla lettura della documentazione prodotta dall'Università si rileva quanto segue:

1. In coerenza con quanto previsto dagli artt. 63 e 65 del CCNL vengono costituiti i fondi "Risorse Decentrate per le cat. B, C, D" e "Retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP". Tali fondi sono costituiti da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, pari rispettivamente a euro 9.804.048 e 1.206.738, come risulta dalla lettura congiunta della certificazione del Collegio dei Revisori e dalle relazioni tecnico-finanziarie acquisite nell'area amministrazione trasparente dell'Università degli Studi di Padova;
2. Sono state apportati gli incrementi alle risorse stabili e alle risorse variabili in coerenza con le previsioni del CCNL;
3. Sono state applicate le decurtazioni previste per legge/CCNL (legge n. 266/2005, art. 88, comma 4, CCNL 2006-2009, legge n. 147/2013, decreto legislativo n. 75/2017).

Alla luce delle osservazioni già formulate nel verbale n. 6/2019, il Collegio invita l'Ateneo a voler definire a breve, e comunque entro l'anno corrente, l'accordo che disciplina l'utilizzo di detti fondi.

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- la relazione tecnico-finanziaria è stata predisposta in ossequio alle istruzioni emanate con circolare n. 25 del 19 luglio 2012, del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;
- i fondi per le aree B-C-D e EP sono stati costituiti in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;

esprime parere favorevole

in ordine alla corretta costituzione dei suddetti fondi.

OMISSIS

OMISSIS

VARIE ED EVENTUALI

Non essendovi altre questioni da trattare, la riunione termina alle ore 17.10 circa previa stesura del presente verbale, che viene successivamente inserito nell'apposita raccolta.

Letto, confermato e approvato

Il Collegio dei Revisori dei conti

Francesco D'Amaro	(Presidente)
Mario Picardi	(Componente)
Stefano Mangogna	(Componente)
Giustino Lo Conte	(Supplente)