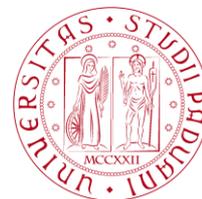


AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ACCORDO

sulle RISORSE INCREMENTALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL PTA

Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1, comma 297, lett. b)

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

Data di sottoscrizione		21 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza		L'accordo si applica a decorrere dalle risorse FFO dell'anno 2022 e resta valido ed efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo e diverso accordo in materia tra le Parti.
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prorettore all'Organizzazione e Bilancio, delegato della Rettrice: Prof. Antonio Parbonetti (Presidente); Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari (Presidente); Dirigente dell'Area Affari generali e legali: Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti; Dirigente dell'Area Risorse Umane: Dott. Tommaso Meacci.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU di Ateneo, SNALS CONFSAL, FLC CGIL, FGU GILDA UNAMS, CISL FSUR Università, ANIEF, Federazione UIL SCUOLA RUA.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU di Ateneo, SNALS CONFSAL, FLC CGIL, CISL FSUR Università, ANIEF.</p>
Soggetti destinatari		L'accordo si applica al personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato e determinato dell'Università degli Studi di Padova, in servizio nell'anno di riferimento delle risorse incrementalmente del FFO stanziato ai sensi dell'art.1 comma 297 lett. b) della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 e ss.mm.ii.. Si applica anche ai Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL). Sono esclusi il personale dirigente, il personale tecnico amministrativo convenzionato con il Servizio sanitario regionale con equiparazione economica alla dirigenza e il personale tecnologo a tempo determinato di cui all'art. 24bis della Legge n. 240/2010.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il presente accordo è finalizzato a stabilire i criteri di ripartizione delle risorse incrementalmente per la valorizzazione del PTA annualmente assegnate all'Università di Padova (Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1, comma 297, lett. b).
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Con la presente relazione viene richiesta apposita certificazione all'organo di controllo.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il verbale di certificazione verrà pubblicato nel portale Amministrazione Trasparente , dell'Università degli Studi di Padova.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della re-	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 che contiene il Piano integrato della Performance è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo (PIAO 2023-2025).
		Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 che contiene il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione-Trasparenza è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo (PIAO 2023-2025).

tribuzione accessoria	Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art.11 del D. Lgs. 150/2009 (oggi D. Lgs. 33/2013). I dati sono accessibili sul sito di Ateneo (Amministrazione Trasparente).
	La Relazione della Performance anno 2022, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 27 giugno 2023 e, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, è stata validata dal Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (NdV/OIV) il 30 giugno 2023.
Eventuali osservazioni: L'efficacia dell'accordo è subordinata alla sottoscrizione in via definitiva del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021.	

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

In via preliminare si fa presente che la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1 comma 297 lett. b), come modificata dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75, ha stabilito che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato di “50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale”.

Il successivo Decreto Ministeriale n. 581 del 24-06-2022 ha stabilito che “Le predette risorse sono ripartite tra tutte le istituzioni universitarie in proporzione alla numerosità del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Istituzione alla data del 31 dicembre 2021” ed ha assegnato all'Università degli Studi di Padova per l'anno 2022 l'importo complessivo di **€ 2.263.446**. Il 50% delle risorse destinate alla valorizzazione del personale, al netto degli oneri a carico dell'ente, risulta dunque pari ad **€ 852.843**.

Di poi, il Decreto Ministeriale n. 809 del 07-07-2023, ha confermato lo stanziamento di “€ 50.000.000 per le finalità di cui all'art. 1, co. 297, lett. b), della l. 30 dicembre 2021, n. 234, come modificato dall'art. 5 del D.L. del 22 giugno 2023, n. 75, finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle istituzioni universitarie. Le predette risorse sono ripartite tra tutte le istituzioni universitarie in proporzione alla numerosità del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Istituzione alla data del 31 dicembre 2022”. L'importo assegnato è pari ad **€ 2.302.039**. Il 50% delle risorse destinate alla valorizzazione del personale, al netto degli oneri a carico dell'ente, risulta pari ad **€ 867.384**.

Infine, l'ipotesi del CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca ha disposto all'art. 81, comma 3 lett. t) che sono oggetto di contrattazione integrativa “i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo”.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 81 comma 3 lett. t) del CCNL 2019-2021, le Delegazioni Trattanti, in data 21 dicembre 2023, hanno sottoscritto l'accordo volto a stabilire i criteri di ripartizione delle risorse incrementalmente del FFO stanziato ai sensi dell'art.1 comma 297 lett. b) della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 e ss.mm.ii.. Le parti, al fine di valutare l'apporto del personale al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, hanno concordato di prendere a riferimento sia il Piano Strategico, che è il documento di programmazione di Ateneo più alto contenente gli obiettivi strategici, corredati da relativi indicatori e target, sia i risultati della valutazione della performance, misurati secondo il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance adottato dall'amministrazione, sulla base di quanto annualmente declinato all'interno del PIAO. Ciò sull'oggettivo presupposto che tutto il personale tecnico amministrativo partecipa necessariamente, con il proprio lavoro, al raggiungimento degli obiettivi indicati dalla legge.

Più precisamente l'accordo prevede che le risorse annualmente assegnate all'Università degli Studi di Padova, al netto degli oneri a carico dell'ente, vengano ripartite come segue:

- a. il 50% delle risorse (**Budget A**) viene destinato all'incentivazione del personale in base al raggiungimento dei target previsti dagli **Indicatori di Ateneo** stabiliti dal Piano Strategico dell'Ateneo;
- b. il restante 50% della somma (**Budget B**) viene destinato all'incentivazione del personale in base ai risultati della valutazione della **performance** secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.

Il Budget A viene determinato in proporzione al raggiungimento dei target previsti dagli indicatori del Piano Strategico. In relazione al Piano Strategico 2023-2027 le risorse vengono attribuite agli indicatori come segue:

Tipologia indicatore	Peso	Target
Indicatori di posizionamento strategico	40%	Raggiungimento degli indicatori previsti dal Piano Strategico per l'anno di riferimento
Indicatori obiettivi strategici	30%	Raggiungimento dei target previsti dal Piano Strategico per l'anno di riferimento
Qualità dei servizi	30%	Raggiungimento Customer Satisfaction target di Ateneo per l'anno di riferimento

Le risorse del **Budget A** determinate nell'anno di riferimento vengono assegnate in proporzione al raggiungimento da parte dell'Ateneo del target complessivo medio, anche per fasce. In caso di raggiungimento di un target complessivo medio inferiore al 100% le risorse non utilizzate vengono destinate al finanziamento del **Budget B** del medesimo anno. È comunque richiesto il raggiungimento di un livello minimo medio del 50%, sotto il quale non si assegnano risorse nell'anno di riferimento. La rilevazione dei risultati viene riportata annualmente nella Relazione sulla performance. Il livello di customer satisfaction (target) di Ateneo è definito annualmente nel PIAO.

Il **Budget A** viene erogato al personale in servizio nell'anno di riferimento sulla base dei seguenti parametri legati alla categoria di appartenenza:

- a. personale tecnico-amministrativo appartenente alla categoria EP (Area elevate professionalità secondo il CCNL 2019-2021): **1,1**;
- b. personale tecnico-amministrativo appartenente alla categoria D (Area dei Funzionari secondo il CCNL 2019-2021): **1,1**;
- c. personale tecnico-amministrativo appartenente alla categoria C (Area dei Collaboratori secondo il CCNL 2019-2021): **1**;
- d. personale tecnico-amministrativo appartenente alla categoria B (Area degli Operatori secondo il CCNL 2019-2021): **0,9**;
- e. personale CEL (Collaboratori ed Esperti Linguistici): come per il personale tecnico-amministrativo di categoria D in regime di part time (part-time massimo 50%).

Gli incentivi del **Budget A** vengono erogati al personale in servizio nell'anno di riferimento, in proporzione al periodo lavorato e alla situazione stipendiale. Deve inoltre essere stato conseguito un punteggio non inferiore a 2/6 (o scala equivalente) nella scheda di valutazione prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.

Il **Budget B** viene suddiviso tra il personale tecnico ed amministrativo (BCDEP) e il personale CEL sulla base della numerosità delle due rispettive tipologie di personale nell'anno di riferimento. Il Budget viene poi erogato al personale tecnico e amministrativo (BCDEP) in base ai risultati della valutazione della performance dell'anno di riferimento, secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ateneo. Per il personale CEL, invece, il budget viene erogato in base alla valutazione della performance prevista dall'Articolo 12 del *Regolamento di Ateneo per il reclutamento e la disciplina del rapporto di lavoro dei Collaboratori Esperti Linguistici*.

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
Voce non pertinente per il seguente accordo.

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 osserva che:

- le assegnazioni del 50% delle risorse sono destinate all'incentivazione del personale in base al raggiungimento dei target previsti dagli Indicatori di Ateneo stabiliti dal Piano Strategico dell'Ateneo;
- le assegnazioni del restante 50% delle risorse sono destinate all'incentivazione del personale in base ai risultati della valutazione della performance secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.

Per accedere all'incentivo legato agli indicatori di Ateneo, è necessario che il dipendente abbia riportato un punteggio pari alla sufficienza nella scheda di valutazione.

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.

Voce non pertinente per il seguente accordo.

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

Tale accordo risulta coerente con la programmazione gestionale e con gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere e con la necessità di perseguire una politica di valorizzazione del personale attraverso meccanismi meritocratici. Le risorse infatti vengono erogate in stretta connessione con i principali strumenti di programmazione gestionale: Piano Strategico, PIAO (con il Piano della performance) e SMVP.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto
Si ritiene di aver esposto in maniera esaustiva quanto disciplinato dall'accordo e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni. Trattandosi di risorse esterne assegnate all'Ateneo annualmente dal MUR, nell'ambito del Fondo di Finanziamento Ordinario, a destinazione vincolata, non si ritiene necessario predisporre la relazione tecnico finanziaria.

Padova, 12 gennaio 2024.

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