

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI

1222·2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

**PROROGA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA
TRIENNIO 2019/2021**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E MODULO II DELLA 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		29 novembre 2022.
Periodo temporale di vigenza		Il contratto concerne il periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2022.
Composizione della delegazione trattante		Delegazione trattante di Parte Pubblica: Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari; Prorettore Vicario: Prof. Giancarlo Dalla Fontana; Prorettore all'Organizzazione e al bilancio: Prof. Antonio Parbonetti. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAL, ANP, DIRIGENTI SCUOLA. Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL SCUOLA. Organizzazioni sindacali non firmatarie: ANP Organizzazioni sindacali non presenti: FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAL, DIRIGENTI SCUOLA.
Soggetti destinatari		Personale dirigente di seconda fascia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il presente accordo è finalizzato principalmente a stabilire i criteri di ripartizione del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato per l'anno 2022.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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. 1 del 31 gennaio 2020). Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori conti della costruzione del fondo anno 2022 con (verbale n. 5 del 6 aprile 2022).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	I verbali sopracitati sono presenti nel portale Amministrazione Trasparente , dell'Università degli Studi di Padova visualizzabili in relazione alla Contrattazione Integrativa relativa al personale dirigente degli anni 2020 e 2022, rinvenibili al seguente link .
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 che contiene il Piano integrato della Performance è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 121 del 21 aprile 2022 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo al seguente link .
		Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 che contiene il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione-Trasparenza è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 121 del 21 aprile 2022 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo al seguente link .
		Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009 (oggi D. Lgs. 33/2013). I dati sono accessibili dal seguente link .
	La Relazione della Performance anno 2021, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 28 giugno 2022 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 2022.	
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 collettivo 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 20 dicembre 2019, era stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo per il personale dirigente di II fascia per il triennio 2019/2021. Il contratto, di natura normativa ed economica aveva definito i criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato (art. 2), la Retribuzione di posizione (art. 3) e di risultato (art. 4), gli Incarichi aggiuntivi (art. 5), gli Incarichi *ad interim* (art. 6).

Con l'accordo siglato in data 29 novembre 2022, le Parti hanno concordato di prorogare la disciplina del citato CCIL 2019-2021 - approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.18 del 28.01.2020 e certificato con parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti con verbale n.1 del 31.01.2020 - anche per l'anno 2022 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo. Il presente accordo è stato stipulato in applicazione dell'art.8, comma 1 secondo periodo, del CCNL 8.07.2019 che recita: "I criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato possono essere negoziati con cadenza annuale". Il contenuto ha efficacia novativa limitatamente ai criteri di ripartizione del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato (art. 2).

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

Per l'anno 2022 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia è stato costituito con delibera del C.d.A. n. 117 del 21 aprile 2022 ed ammonta ad € 708.547,00 lordo dipendente, pari ad € 970.709,00 con oneri a carico dell'Ente. Il fondo è stato certificato con verbale del Collegio dei Revisori dei conti n. 5 del 6 aprile 2022. Il Fondo è composto per € 654.878,00 da risorse stabili e per € 53.669,00 da risorse variabili.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2, comma 4, del CCIL del 2019, alla retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (€ 421.650,67). Rispetto al valore delle risorse stabili del Fondo, la percentuale è pari al 64%, pertanto risulta rispettoso del limite ex art. 48, comma 3, del CCNL dell'8.07.2019 secondo il quale è stabilito che per la retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 47 CCNL.

Più nello specifico, la ripartizione previsionale del fondo per l'anno 2022 risulta pertanto essere la seguente:

Istituti	Importi In Euro (€)
Retribuzione di posizione	421.650,67
Retribuzione di risultato	286.896,33 (di cui € 53.669,00 quali risorse variabili)
Totale Fondo	708.547,00

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 ai criteri di riparto del Fondo tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.

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

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

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

Prima della valutazione da parte del Direttore Generale, i Dirigenti procedono all'autovalutazione e alla peer evaluation (effettuata tramite rilevazioni che garantiscono l'anonimato) per l'ambito 2b e a formulare una proposta di valutazione per gli ambiti 1b e 2a. La proposta di valutazione per gli ambiti 1b e 2a costituisce un elemento di confronto in sede di colloquio e uno strumento a supporto della valutazione del Direttore Generale. Nella valutazione dei comportamenti individuali dell'ambito 2b l'autovalutazione ha un peso del 5% e la peer evaluation del 15%. La valutazione effettuata dal Direttore Generale, relativa al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa di struttura (Ambito 1b), può essere svolta coinvolgendo le Prorettrici e i Prorettori di riferimento. Al fine di istruire l'attività di valutazione, ogni dirigente invia preventivamente al Direttore Generale, entro il 28 febbraio una relazione predisposta su un format realizzato dall'Ufficio Controllo di gestione. La relazione contiene, per ogni obiettivo, la sintetica descrizione del lavoro svolto, dei risultati e delle problematiche affrontate, nonché la valorizzazione del target. Al fine di favorire l'attività di valutazione, la relazione dei Dirigenti è accompagnata (eventualmente anche tramite accesso ad una data room virtuale) dall'indicazione delle fonti documentali di verifica.

In conformità a quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 08.07.2019, l'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. In tale caso, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può essere inferiore al 20% e superiore al 60% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti comunque delle risorse disponibili. Le Parti, nel CCIL 2019-2021, hanno stabilito che la quota annualmente destinata alla retribuzione di risultato viene ripartita tra i dirigenti in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione, sulla base di un rapporto lineare tra valutazione e riconoscimento economico, salvo quanto previsto in materia di differenziazione dei premi dal CCNL Area Istruzione e Ricerca. A tal riguardo, in applicazione del succitato art. 50, viene previsto che al 20% dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, viene attribuita una retribuzione di risultato tale da consentire di raggiungere il 30% in più rispetto al valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale dirigente. In caso di parità (medesimo punteggio

nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate), la maggiorazione si applica a tutti gli interessati, ma la percentuale scende secondo la proporzione $60\% / (\text{numero di dirigenti premiati})$.

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

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

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

Il Piano Integrato delle Performance predisposto ai sensi all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, è il documento programmatico di durata triennale con il quale l'Ateneo definisce gli obiettivi, gli indicatori e i target sui cui si basano la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa ed individuale. In particolare, tale Piano è strategicamente orientato: ogni obiettivo di performance assegnato al singolo dirigente, infatti, è collegato logicamente con un obiettivo strategico, nell'intento generale di produrre un effettivo miglioramento in termini di qualità complessiva dei risultati dell'Ateneo, e di incentivazione delle risorse umane. L'accordo, nel prorogare il CCIL 2019-2021 e in applicazione delle previsioni del CCNL 08.07.2019 nelle materie collegate alla misurazione della performance, ovvero la retribuzione di risultato e gli incarichi *ad interim*, collega la maggiorazione retributiva all'effettivo conseguimento di una valutazione positiva; risulta quindi del tutto coerente con la programmazione gestionale e gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere.

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

Si ritiene di aver esposto in maniera esaustiva quanto disciplinato dal contratto integrativo triennale e dall'accordo annuale 2022 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.

Non previste.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Per l'anno 2022 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia è stato costituito con delibera del C.d.A. n. 117 del 21 aprile 2022 ed ammonta ad € 708.547,00 lordo dipendente, pari ad € 970.709,00 con oneri a carico dell'Ente. Il fondo è stato certificato con verbale del Collegio dei Revisori dei conti n. 5 del 6 aprile 2022. Il Fondo è composto per € 654.878,00 da risorse stabili e per € 53.669,00 da risorse variabili. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2, comma 4, del CCIL del 2019, alla retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (€ 421.650,67). Alla retribuzione di risultato è destinata la residua somma di € 286.896,33.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono destinazioni ancora da regolare.

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

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: **€ 0;**
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: **€ 708.547,00;**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0;**
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): **€ 708.547,00.**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente al presente accordo.

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

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

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: come meglio esposto nella relazione illustrativa, viene rispettato il principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici, con particolare riferimento alla retribuzione di risultato.

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

Padova, 2 dicembre 2022

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