

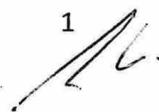
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA**

**TRIENNIO 2019/2021**

## Sommario

Articolo 1. Campo di applicazione e durata .....	2
Articolo 2. Criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato .....	2
Articolo 3. Retribuzione di posizione .....	3
Articolo 4. Retribuzione di risultato.....	3
Articolo 5. Incarichi aggiuntivi.....	4
Articolo 6. Incarichi <i>ad interim</i> .....	4
Articolo 7. Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	5
Articolo 8. Disposizioni finali.....	5

<sup>1</sup> 

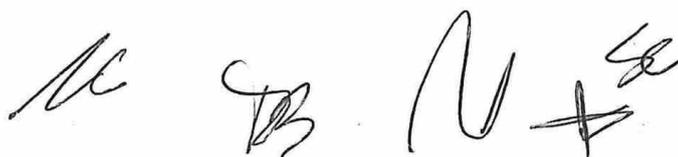
  

## Articolo 1. Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Padova con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di seguito chiamati dirigenti.
2. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2019; conformemente a quanto prescritto dall'art. 8, comma 1, del CCNL 08.07.2019, ha durata triennale e si riferisce alle materie indicate nei successivi articoli.
3. La ripartizione dei Fondi tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata alla retribuzione di risultato avviene sulla base dei criteri stabiliti dal presente contratto, senza necessità di stipulare un apposito accordo annuale, salvo sopravvengano particolari esigenze.
4. Il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo, così come previsto dall'art. 8, comma 7, del CCNL 08.07.2019. Pertanto, in caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r o mediante PEC, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo integrativo.

## Articolo 2. Criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

1. L'Amministrazione costituisce annualmente il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, nel rispetto delle specifiche norme del CCNL e delle disposizioni di legge, previa certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti.
2. In applicazione dell'art. 48, comma 3, del CCNL 08.07.2019, alla retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato corrisponde alle risorse del fondo che residuano dopo aver detratto l'ammontare della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti, fermo restando quanto previsto dal precedente comma.
4. Eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, in un determinato anno, risultassero ancora disponibili, sono utilizzate, limitatamente a tale anno, per la retribuzione di risultato, così come previsto dall'art. 48, comma 4, del CCNL 08.07.2019.
5. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento, conformemente a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del CCNL 28.07.2010. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo

The image shows four handwritten signatures or initials in black ink, arranged horizontally from left to right. The first is a stylized 'M', the second is 'DB', the third is a large 'N', and the fourth is a signature that appears to be 'L' followed by a flourish.

6. Per l'anno 2019 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è stato costituito con delibera del C.d.A. n. 272 del 22 ottobre 2019 ed ammonta ad € 596.311,00 lordo dipendente, pari ad € 816.946,00 lordo ente. Fermo restando quanto previsto dal comma 4, alla retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (€ 433.244,00). Rispetto al valore delle risorse complessive del Fondo, la percentuale è pari al 73%.
7. Per gli anni 2020 e 2021, tenuto conto che alla retribuzione di posizione è prevista una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (€ 433.244,00) e che le risorse fisse del fondo ammontano allo stato ad € 534.878,00, alla retribuzione di posizione viene destinato al massimo l'81% delle risorse fisse del fondo, nel rispetto dunque di quanto previsto dal comma 2, fermo restando quanto previsto dal comma 4 e tenuto conto che il fondo può essere incrementato da risorse variabili.
8. La Parte Pubblica fornirà apposita informativa su quanto previsto dal comma 7.

### Articolo 3. Retribuzione di posizione.

1. In caso di modifica dei criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali attualmente in essere (delibera n. 88 del C.d.A. del 26 aprile 2010 e Decreto del Direttore Amministrativo n. 3136 del 3 novembre 2010), l'Amministrazione deve tenere conto di uno o più dei seguenti elementi indicati all'art. 48, comma 5, del CCNL 08.07.2019:
  - a) complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, dalla sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale;
  - b) livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte;
  - c) competenze professionali richieste.

### Articolo 4. Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ateneo e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance.
2. L'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire soltanto a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. Essa si intende positiva quando è raggiunto, nella scheda di valutazione, un punteggio pari ad almeno 25/50 o esito equivalente in caso di modificazione della scala dei punteggi. In caso di valutazione positiva, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può essere inferiore al 20% e superiore al 60% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti comunque delle risorse disponibili.
3. La quota annualmente destinata alla retribuzione di risultato viene ripartita tra i dirigenti in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione, sulla base dunque di un



rapporto lineare tra valutazione e riconoscimento economico, salvo quanto previsto dal comma successivo in materia di differenziazione dei premi.

4. In applicazione dell'art. 50, comma 3, del CCNL 08.07.2019, le Parti stabiliscono che al 20% dei dirigenti (con arrotondamento matematico) che conseguano le valutazioni più elevate, viene attribuita una retribuzione di risultato tale da consentire di raggiungere il 30% in più rispetto al valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale dirigente. In caso di parità (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate), la maggiorazione si applica a tutti gli interessati, ma la percentuale scende secondo la proporzione 60%/ (numero di dirigenti premiati).

#### Articolo 5. Incarichi aggiuntivi

1. Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dell'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività definito dall'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001 e dall'art. 52, comma 2, del CCNL 05.03.2008.
2. Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo rientrano nell'ambito di applicazione del comma precedente e pertanto non sono oggetto di ulteriore remunerazione rispetto a quanto previsto dall'art. 52, comma 1 del CCNL 05.03.08.
3. Ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 05.03.08, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo o su designazione dello stesso, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sul fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001. Ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 50% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### Articolo 6. Incarichi *ad interim*

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'Area può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim*, secondo quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 05.03.2008.
2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.
3. In applicazione dell'art. 27, commi 3 e 4, del CCNL 05.03.2008, il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura può

variare, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione prevista per lo specifico incarico *ad interim*, dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito. La percentuale massima viene definita *ex ante* nel decreto di incarico. L'integrazione si applica soltanto ove l'incarico sia stato ricoperto per un periodo superiore a tre mesi e comunque tenuto conto della disponibilità del fondo. Gli obiettivi da raggiungere devono essere oggetto di apposita rimodulazione nel caso in cui l'incarico venga ricoperto per un periodo inferiore all'anno.

4. In caso di incarico *ad interim*, non trova applicazione l'articolo 4, comma 4, del presente contratto in tema di differenziazione dei premi. La retribuzione di risultato erogata per tale incarico non incide sul rispetto del limite massimo del 60% posto dall'articolo 4, comma 2.

#### Articolo 7. Interpretazione autentica delle clausole controverse

##### 1. Dato atto che

- a. le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- b. nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle di diritto, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

#### Articolo 8. Disposizioni finali

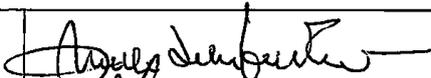
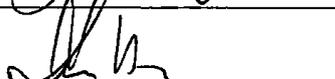
1. L'efficacia del presente Contratto Collettivo Integrativo è subordinata all'acquisizione del parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40-bis del d. lgs. n. 165/2001 e all'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.
2. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva certificata annualmente dal Collegio dei revisori dei conti.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.



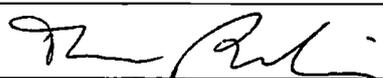
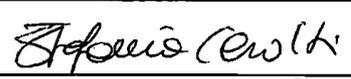
4. Per tutte le materie di cui all'art. 7, comma 1, del CCNL 08.07.2019 non ricomprese nel presente contratto, si rinvia a successivi e specifici accordi.
5. Le clausole del contratto collettivo integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCIL conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

Padova, 20 dicembre 2019

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA (Presidenti)**

<i>Delegato del Rettore (Prorettore Vicario)</i>	Prof. DALLA FONTANA Giancarlo	
<i>Direttore Generale</i>	Ing. SCUTTARI Alberto	

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

<i>FLC CGIL</i>	Dott. BRESOLIN Tiziano	
<i>CISL Scuola</i>	Dott.ssa CERUTTI Stefania	
<i>RSA CISL Scuola</i>	Dott. VEDALDI Maurizio	
<i>Federazione UIL SCUOLA RUA</i>	assente	
<i>SNALS CONFISAL</i>	assente	
<i>ANP</i>	Dott. GHION Enrico	
<i>DIRIGENTI SCUOLA</i>	assente	