

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA
ANNO 2018**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E
MODULO II DELLA RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data del Decreto del Direttore Generale		10 settembre 2019	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018	
Soggetti destinatari		Personale dirigente di seconda fascia	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	
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 della costruzione del fondo per l'anno 2018.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Si allega il verbale di certificazione della costruzione del fondo del salario accessorio anno 2018.	
	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 2018-2020 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 85 del 20.03.2018 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo.
			Il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 54 del 23.02.2018 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 dal seguente link: http://www.unipd.it/trasparenza
			La Relazione della Performance anno 2018 inserita nella relazione Unica di Ateneo è stata approvata dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 208 del 16.7.2019 ed è stata validata dall'OIV in data 26.07.2019.
Eventuali osservazioni			

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del Decreto del Direttore Generale (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)

Posto che l'Ateneo, allo stato attuale, non si è dotato di un contratto integrativo, con decreto del Direttore Generale n. rep. 3094 del 10.09.2019 è stato disciplinato l'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2018.

Il Decreto stabilisce che per l'anno 2018 il fondo di cui all'art. 22 del C.C.N.L. 2006/2009 dell'area VII della dirigenza del comparto Università, pari complessivamente ad € 643.596,00 esclusi oneri a carico ente, ha la seguente ripartizione delle risorse, tenuto conto che si tratta di un anno già terminato:

- retribuzione di posizione: € 395.293,51, esclusi oneri a carico ente;
- retribuzione di risultato: € 248.302,49 esclusi oneri a carico ente.

Le risorse destinate alla retribuzione di posizione ricomprendono, in via prudenziale, anche quelle del dirigente sottoposto a sospensione cautelare per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e sino al 3 settembre 2018. Ricomprendono altresì le somme necessarie per adeguare la retribuzione di posizione minima, posto che il nuovo CCNL dell'Area istruzione e ricerca 2016/2018, sottoscritto in data 8 luglio 2019, all'articolo 45, comma 5, ha previsto che la retribuzione di posizione parte fissa è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2018, in € 12.565,11 annui lordi, con un aumento quindi di € 409,50 pro capite rispetto all'ultimo C.C.N.L.

Si fa presente che il fondo non viene immediatamente rideterminato con l'incremento dell'1,7% del monte salari dirigenti 2015, come previsto dall'articolo 47, comma 2, del nuovo contratto nazionale, in quanto lo stesso risulta comunque capiente per l'erogazione di tutte le voci accessorie spettanti al personale dirigente per l'anno 2018. L'incremento verrà effettuato a partire dal fondo accessorio dell'anno 2019. Inoltre è importante precisare che le nuove regole di distribuzione delle risorse, entrate in vigore dal 9 luglio 2019 e previste in particolare dagli articoli 47 (retribuzione di posizione e graduazione degli uffici) e 50 (differenziazione della retribuzione di risultato) potranno trovare applicazione a seguito della stipula del contratto integrativo per il personale dirigente, le cui trattative verranno avviate entro l'anno, sulla base delle linee di indirizzo fissate dal C.d.A. nella seduta del 16 aprile 2019.

Per quanto sopra esposto, per l'anno 2018, continuano a trovare pertanto applicazione le medesime regole degli anni precedenti. Circa la disciplina della retribuzione di posizione, occorre tenere in considerazione sia la delibera del C.d.A. del 26 aprile 2010 che il Decreto del Direttore Amministrativo Rep. n. 3136 – Prot. n. 62302 del 3 novembre 2010. In particolare con tale decreto è stata confermata la retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti come da C.C.N.L. per ciascuna delle tre fasce. È stata inoltre differenziata la retribuzione di parte variabile associata a ciascuna fascia, costituita da un minimo garantito per fascia e da una quota discrezionale, per remunerare responsabilità o funzioni specifiche assegnate nel periodo di durata dell'incarico dirigenziale.

La retribuzione di posizione è graduata come segue (importi in euro):

Fascia CCNL	Minimo fisso CCNL	Variabile garantito	Totale garantito	Quota discrezionale	Massimo erogabile
1	12.155,61	26.311,22	38.466,83	6.881,48	45.348,31
2	12.155,61	13.155,61	25.311,22	11.634,32	36.945,54
3	12.155,61	0,00	12.155,61	11.362,05	23.517,66

Ovviamente i valori minimi sono stati aggiornati per espressa previsione del nuovo C.C.N.L., che ha previsto in tale caso un'applicazione retroattiva.

La valutazione delle posizioni organizzative dei Dirigenti nell'Ateneo si pone l'obiettivo di elaborare, mediante un metodo il più possibile oggettivo, una quantificazione ed una differenziazione della retribuzione accessoria del dirigente (retribuzione di posizione). Il modello di valutazione utilizzato prende in esame le tre aree dimensionali che caratterizzano la posizione dirigenziale: l'area della dimensione quantitativa della posizione espressa in termini di risorse finanziarie e umane gestite e di tipologie e gradi di relazioni interne/esterne; l'area delle competenze richieste dalla posizione sia in termini di conoscenze tecnico professionali che di competenze manageriali; l'area della dimensione

di responsabilità della posizione intesa come contributo alla gestione dei fattori critici di successo evidenziati nel modello di servizio.

La graduazione delle posizioni organizzative è costruita per fasce ed utilizza 10 criteri del modello "Quick Job" della Next Consulting – Deloitte S.r.l.: grado di scolarità, esperienza di lavoro in anni, attività svolte, numero persone gestite, contesto di relazione, autonomia decisionale e vincoli nel proporre, processi mentali, livello di controllo e vincoli nell'agire, volume economico gestito, influenza sul volume economico

Per quanto riguarda invece la retribuzione di risultato, si fa presente che la sua erogazione avviene in applicazione di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con la delibera del C.d.A. n. 266 del 25.07.2017 e successivamente aggiornato con le delibere nn. 84 del 20 marzo 2018 e 152 del 28 maggio 2019.

Nello specifico, la strutturazione della valutazione della performance dei Dirigenti prevede tre ambiti. Il primo ambito riguarda il miglioramento della qualità dei servizi erogati dalla propria Area ed è calcolata sulla base della customer satisfaction dei servizi resi dall'Area di riferimento. Il secondo ambito riguarda gli obiettivi operativi: parte di questi è riconducibile all'approccio MBO (Management by Objectives), ma l'ambito può includere anche obiettivi comuni a tutti i Dirigenti, riferibili ad esempio all'Anticorruzione e alla Trasparenza e ad altri aspetti di natura trasversale, direttamente collegati all'implementazione interna del Piano. Il terzo ambito coinvolge la valutazione dei seguenti comportamenti organizzativi e manageriali:

- clima organizzativo interno e leadership;
- time management;
- assertività e autorevolezza;
- promozione del cambiamento ed interfunzionalità;
- relazioni e comunicazione.

Per i Dirigenti è prevista la valutazione effettuata dal Direttore Generale (peso 80%), un'autovalutazione (peso 10%) e una valutazione tra pari (peso 10%). La valutazione del Direttore Generale può essere svolta coinvolgendo i prorettori di riferimento. Ulteriori, eventuali fonti e strumenti a supporto della valutazione dei comportamenti dei Dirigenti, pur non espressamente ricomprese all'interno del presente Sistema, possono essere:

- i risultati dell'indagine sul Clima organizzativo - con riferimento all'Area dirigenziale;
- la qualità e deviazione standard delle valutazioni (con riferimento a tutti i Direttori di Ufficio);
- la partecipazione attiva del personale della propria area alle iniziative di formazione e crescita professionale, e del miglioramento della conoscenza delle lingue straniere;
- altri dati provenienti dai database dell'ateneo.

Il necessario collegamento tra valutazione ed erogazione del trattamento accessorio viene assicurato applicando anche per il 2018 i criteri fissati con la delibera del C.d.A. n. 115 del 16 marzo 2015, che prevede cinque diverse fasce di merito a seconda del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, da un minimo del 20% della retribuzione di posizione ad un massimo del 60%. La Relazione della Performance anno 2018 inserita nella relazione Unica di Ateneo è stata approvata dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 208 del 16.7.2019 ed è stata validata dall'OIV in data 26.07.2019.

Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, ove non dovessero essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento, saranno destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo ai sensi dell'art. 25, co. 2, del C.C.N.L. del 2010.

L'applicazione dei criteri suesposti sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi legati alla performance previsti dal D. Lgs. 150/2009, in stretta correlazione con quanto previsto dal Piano Integrato della Performance.

Si fa infine presente che il Decreto adottato dal Direttore Generale è un atto meramente ricognitivo, che applica regole già esistenti e utilizza risorse determinate nel 2018.

In particolare:

- a) con delibera del C.d.A. rep. n. 351 del 18 dicembre 2018 è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia per l'anno 2018, previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 13 del 17 dicembre 2018, per un ammontare complessivo di € 643.596,00 esclusi oneri a carico ente;

- b) gli obiettivi per l'anno 2018 sono contenuti nel Piano Integrato delle Performance 2018-2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 85 del 20.03.2018; il piano risulta essere pubblicato in Amministrazione Trasparente e dunque conosciuto dal personale interessato;
- c) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è quello adottato con la delibera del Consiglio di Amministrazione rep. n. 266 del 25 luglio 2017, con i successivi adeguamenti;
- d) i criteri con i quali la retribuzione di risultato viene erogata al personale sono quelli indicati nella delibera n. 115 del 2015, allegata al Decreto.

L'Amministrazione, prima dell'adozione di tale atto ricognitivo, ha atteso l'approvazione della Relazione della Performance anno 2018 inserita nella relazione Unica di Ateneo (delibera C.d.A. n. 208 del 16.7.2019) e la sua successiva validazione da parte dell'OIV in data 26.07.2019. A ciò si aggiunga che in data 13 dicembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi del CCNL Area Istruzione e Ricerca per il triennio 2016/2018, che ha modificato in modo retroattivo (alla data del primo gennaio 2018) i valori della retribuzione di posizione che hanno poi riflessi anche sui valori della retribuzione di risultato. Il nuovo contratto ha anche fissato nuove regole per i quali è stato necessario verificare con ARAN se in particolare l'art. 50 del CCNL dovesse essere applicato già per l'erogazione della retribuzione di risultato 2018. Il CCNL è stato sottoscritto in via definitiva e quindi ha prodotto i suoi effetti giuridici ed economici soltanto nel mese di luglio 2019 e, anche per tale ragione, l'atto è stato adottato nel mese di settembre.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

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

Sezione I – Destinazioni non regolate specificamente dal Decreto del Direttore Generale sottoposto a certificazione
Non previste.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Decreto del Direttore Generale

Il Decreto del Direttore Generale regola la distribuzione della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente di seconda fascia.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale destinazioni non regolate esplicitamente dal Decreto del Direttore Generale: **€ 0**;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Decreto del Direttore Generale: **€ 643.596,00**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (a+b+c): **€ 643.596,00**;

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente alla specifica ipotesi (vedi da pag. 6 della Circolare MEF n.25 del 19.07.2012 “parte III – Lo schema di relazione tecnico finanziaria”).

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.

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, 23 settembre 2019

La Dirigente dell'Area Risorse Umane
dott.ssa Anna Maria Cremonese
firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 82/2005



CREMONESE ANNA MARIA
23.09.2019 10:12:43
UTC