

**AMMINISTRAZIONE CENTRALE**  
AREA RISORSE UMANE  
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA**

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### **APPENDICE CCIL 2024**

# **INTEGRAZIONE E PONDERAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		17 giugno 2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		L'accordo si applica alle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree dell'anno 2024.
<b>Composizione della delegazione Trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prorettore all'Organizzazione e Bilancio, delegato della Rettrice: Prof. Antonio Parbonetti (Presidente);</li> <li>- Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari (Presidente);</li> <li>- Dirigente dell'Area Affari generali e legali: Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti;</li> <li>- Dirigente dell'Area Risorse Umane: Dott. Tommaso Meacci.</li> </ul> <p>L'accordo è stato sottoscritto dall'unico soggetto firmatario del CCIL 2024 (FLC CGIL), trattandosi di appendice ad esso strettamente collegato.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		PTA a tempo indeterminato delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		L'appendice al CCIL 2024 è finalizzata all'integrazione e alla ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p>i. Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti della <b>Costruzione dei Fondi del Trattamento Accessorio 2024</b> (verbale n.13 del 23 settembre 2024).</p> <p>ii. Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti del <b>Contratto Collettivo Integrativo 2024</b> (verbale n.16 del 16 dicembre 2024).</p>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	I verbali sopra citati sono rinvenibili nel sito di Ateneo ( <a href="#">Verbale n. 13 del 23.09.2024</a> , <a href="#">Verbale n.16 del 16.12.2024</a> ).
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b>	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 che contiene il Piano integrato della Performance è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2025 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo (<a href="#">PIAO 2025-2027</a>).</p> <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 che contiene il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione-Trasparenza è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2025 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo (<a href="#">PIAO 2025-2027</a>).</p> <p>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 (<a href="#">Amministrazione Trasparente</a>).</p>

La Relazione della Performance anno 2023, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 25 giugno 2024 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 27 giugno 2024. La Relazione della Performance anno 2024 è in corso di approvazione.

Eventuali osservazioni:

**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 data 13 dicembre 2024 è stato sottoscritto il Contratto collettivo integrativo di lavoro (di seguito sempre rinominato come CCIL 2024) con cui le Parti - tra le altre previsioni - hanno concordato di finanziare le Progressioni economiche all'interno dell'Area (PEIA).

Nelle disposizioni finali del CCIL 2024 (**art. 4 comma 1**) le Parti rinviavano ad un successivo accordo l'integrazione e la ponderazione dei criteri per le Progressioni economiche all'interno delle Aree, nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 86 CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021.

In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 del CCIL 2024, il 17 giugno 2025 è stato sottoscritto dalla Parte Pubblica e dalla O.S. FLC CGIL – unica O.S. firmataria del CCIL 2024 - l'appendice del CCIL 2024 inerente all'integrazione e alla ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024.

In via preliminare, si specifica che l'art. 2, comma 2 del CCIL 2024 destinava la somma di **€ 500.237** per le progressioni economiche del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari. L'art. 2, comma 3 del CCIL 2024 inoltre destinava la somma di **€ 11.351** per le progressioni economiche del personale dell'Area EP.

Sulla base di tale destinazione, l'appendice ha definito i differenziali stipendiali da attribuire per l'anno 2024 per le progressioni economiche all'interno delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (art. 86 comma 2 lett. b):

Area	Numero di differenziali stipendiali	Risorse
Operatori	30	36.000
Collaboratori	167	225.450
Funzionari	154	238.700
<b>TOTALE</b>	<b>351</b>	<b>500.150</b>

Il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per l'anno 2024 per le progressioni economiche all'interno delle Aree delle Elevate Professionalità è invece il seguente:

Area	Numero di differenziali stipendiali	Risorse
Elevate Professionalità	5	11.000

Di poi, in sede di contrattazione integrativa, le Parti deliberavano in merito ai seguenti punti, esercitando le prerogative ad esse attribuite:

- i. Sul termine per i requisiti per l'ammissione alla procedura selettiva ai fini delle progressioni economiche all'interno dell'area, si optava per il non aver beneficiato negli ultimi **4 anni** di alcuna progressione economica all'interno dell'area professionale o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (art. 86 comma 2 lett. a CCNL 2019-2021);
- ii. In merito ai criteri di priorità (art. 86 comma 2 lett. g CCNL 2019-2021) si definiva che in caso di parità di punteggio, la precedenza viene determinata dall'anzianità di servizio maturata esclusivamente presso l'Università degli studi di Padova (compreso il periodo di lavoro a tempo determinato) e, in caso di ulteriore parità, dalla maggiore età anagrafica.
- iii. Sulla ponderazione dei criteri di selezione delle procedure (art. 86 comma 2 lett. e CCNL 2019-2021) si definivano i seguenti pesi, oltre alla previsione di un terzo criterio (formazione) e di un quarto soltanto per l'Area delle Elevate Professionalità (incarichi):

Criteri	Operatori	Collaboratori	Funzionari	Elevate Professionalità
1) Media delle ultime tre valutazioni individuali	45%	45%	45%	45%
2) Esperienza professionale maturata	40%	40%	40%	35%
3) Ulteriori criteri:				
A) Formazione	15%	15%	15%	10%
B) Incarichi	-	-	-	10%

In merito al **criterio n.1 (media delle ultime tre valutazioni)**, viene presa in considerazione la valutazione della performance conseguita dal dipendente nel triennio 2021-2023 sulla base del confronto con la valutazione media della struttura di appartenenza, con attribuzione dei seguenti punteggi:

Fascia di merito	DA (> o <)	A (<= o >=)	Punteggio Operatori/Collaboratori/Funzionari/Elevate Professionalità
18	-4,5	-5	2,5
17	-4	-4,5	5
16	-3,5	-4	7,5
15	-3	-3,5	10
14	-2,5	-3	12,5
13	-2	-2,5	15
12	-1,5	-2	17,5
11	-1	-1,5	20
10	-0,6	-1	22,5
9	-0,3	-0,6	25
8	-0,15	-0,3	27,5
7	-0,05	-0,15	30
6	-0,05	0,05	32,5
5	0,05	0,15	35
4	0,15	0,3	37,5
3	0,3	0,6	40
2	0,6	1	42,5
1	1		45

In merito al **criterio n.2 (esperienza professionale maturata)**, viene valutata l'anzianità di servizio maturata, alla data del 31.12.2023, dall'ultima progressione economica all'interno dell'area professionale (o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione) o, in assenza di progressioni, dalla data di assunzione, mediante attribuzione dei seguenti punteggi:

Fascia di merito	Anni di servizio dall'ultima progressione economica	Punteggio	
		Operatori Collaboratori Funzionari	Elevate Professionalità
5	=4	0	0
4	>4 <=5	10	8
3	>5 <=6	20	17
2	>6 <=7	30	26
1	>7	40	35

In merito al **criterio n. 3 (ulteriori criteri)**, la contrattazione ha definito gli ulteriori criteri *“correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”* (art. 86 comma 2 lett. d n.3 CCNL 2019-2021) in due voci differenti: **a) formazione**, e - esclusivamente per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità – anche la voce **b) incarichi**.

In riferimento alla **a) formazione**: vengono valutati i corsi di formazione organizzati da o in collaborazione con l'Area Risorse Umane dell'Ateneo di Padova o esterni autorizzati e finanziati dalla struttura di appartenenza nel periodo 2020-2023 (4 anni).

I punteggi sono attribuiti in base al numero di ore di formazione svolta, come da tabella seguente:

Fascia di merito	Ore di formazione	Punteggio	
		Operatori Funzionari Collaboratori (max 15)	Elevate Professionalità (max 10)
7	Ore <10	1	1
6	=>10 ore < 20	3	2
5	=>20 ore < 30	5	3
4	=>30 ore < 40	7	4
3	=>40 ore < 50	9	5
2	=>50 ore < 60	11	7
1	Ore =>60	13	8

È previsto un bonus aggiuntivo di 2 punti per coloro che hanno frequentato nel periodo sopra indicato almeno un corso di Formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori tra a) Formazione rischio alto, b) Formazione rischio basso, c) Primo soccorso, d) Antincendio. È previsto un ulteriore bonus aggiuntivo di 2 punti, cumulabile col bonus precedente nei limiti del punteggio massimo attribuibile, per coloro che, nel periodo di riferimento, hanno partecipato a corsi di formazione all'estero, purché nel rispetto di quanto previsto dal comma 1.

In riferimento alla **b) incarichi**, esclusivamente per il personale dell'Area EP vengono presi in considerazione gli incarichi di posizione organizzativa e di funzione specialistica conferiti dal Direttore Generale in applicazione del CCNL e ricoperti nel periodo compreso tra il 2020 e il 2023, sulla base dei seguenti punteggi:

Incarichi EP (max 10 punti)	Valore incarico (€)			
	<= 3.500	>3.500 <5.000	=>5.000 <8.000	=>8.000
Anno 2023	0,5	1,25	1,75	2,5
Anno 2022	0,5	1,25	1,75	2,5
Anno 2021	0,5	1,25	1,75	2,5
Anno 2020	0,5	1,25	1,75	2,5

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

L'art. 2, comma 2 del CCIL 2024 ha destinato la somma di **€ 500.237** per le progressioni economiche del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari. L'art. 2, comma 3 del CCIL 2024 inoltre ha destinato la somma di **€ 11.351** per le progressioni economiche del personale dell'Area EP.

L'appendice al CCIL 2024, definendo i differenziali stipendiali attribuibili, ne ha determinato anche il relativo budget per ogni Area Professionale. Sulla destinazione del Fondo 2024 per le Progressioni all'interno delle Aree residueranno risorse pari ad € 87 per le Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari ed € 351 per l'Area delle Elevate Professionalità. Queste risorse, nel rispetto del CCIL vigente, verranno utilizzate per finanziare gli incentivi legati alla Performance individuale e organizzativa e alla retribuzione di risultato.

**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.**

Non sono più applicabili gli articoli 21 e 22 del CCIL 2019-2021.

**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**

Parte non pertinente al presente accordo.

**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 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

L'appendice al CCIL 2024, nel rispetto di quanto prevede l'articolo 86 CCNL 2019-2021, prevede che le Progressioni Economiche all'interno delle Aree avvengano mediante procedura selettiva, fino al numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria, in base ai seguenti criteri: media delle ultime tre valutazioni, esperienza professionale maturata e formazione. Per quanto riguarda l'ultimo criterio, si prevede, per l'Area delle Elevate Professionalità, oltre alla formazione anche la valutazione degli incarichi. Le risorse destinate all'istituto dal CCIL 2024 consentono di effettuare un numero di progressioni che, sulla base della platea potenzialmente idonea a partecipare calcolata con i dati attualmente disponibili, risulta rispettoso dei vincoli normativi (art. 23, comma 2, D. Lgs. 150/2009) e delle indicazioni fornite dal MEF-Ragioneria dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'elevazione del requisito di partecipazione da 3 a 4 anni, inoltre, riduce la possibile partecipazione a meno di un terzo del personale, diventando esso stesso un criterio di selettività.

**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'appendice al CCIL 2024, nel determinare i criteri e la ponderazione degli stessi per le Progressioni Economiche all'interno dell'Area, risulta coerente con la programmazione gestionale e con gli obiettivi strategici che l'Ateneo si è prefissato di raggiungere, avendo la necessità di perseguire una politica di valorizzazione del personale attraverso meccanismi meritocratici e selettivi.

**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 dall'appendice e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

Padova, 17 giugno 2025.

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