

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
STAFF - SETTORE RELAZIONI SINDACALI



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA
DELL'UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**TRIENNIO 2019/2021
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**MODULO II DELLA RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
FONDO 2019**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		20 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza		Il contratto decorre dal 1° gennaio 2019. Conformemente a quanto prescritto dall'art. 8, comma 1, del CCNL 08.07.2019, ha durata triennale, ma conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo.
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore: Prof. Giancarlo Dalla Fontana (Presidente) Direttore Generale: Ing. Alberto Scuttari (Presidente) Prorettore all'Organizzazione e processi gestionali: Prof. Antonio Parbonetti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSA CISL SCUOLA, FLC CGIL, Federazione UIL SCUOLA RUA, CISL SCUOLA, SNALS CONFISAL, ANP, DIRIGENTI SCUOLA.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSA CISL SCUOLA, CISL SCUOLA, FLC CGIL</p> <p>Organizzazioni sindacali non presenti: FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFISAL, DIRIGENTI SCUOLA</p>
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 contratto tratta gli istituti della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, nonché le materie degli incarichi aggiuntivi e degli incarichi <i>ad interim</i> . Inoltre, fissa i criteri di riparto del Fondo tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla 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 conti della costruzione del fondo anno 2019 con verbale n. 8 del 18 ottobre 2019.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Verrà allegata alla presente relazione la certificazione del contratto.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento compor-	Il Piano Integrato delle Performance 2019-2021 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 57 del 01.03.2019 ed è stato pubblicato sul sito d'Ateneo.

tano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 29 del 29.01.2019 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, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. 150/2009, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 16.07.2019 ed è stata validata dall'OIV in data 26.07.2019.
Eventuali osservazioni	
Il nuovo CCNL prevede che il contratto abbia durata triennale, stabilendo che le parti "possono" (e non devono) negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. Le Parti firmatarie del presente contratto hanno stabilito tali criteri per il triennio, prevedendo di stipulare l'accordo annuale soltanto ove sopraggiungano particolari esigenze e nel rispetto dell'ammontare delle risorse che verranno certificate dal Collegio dei revisori dei conti negli anni successivi al 2019.	

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

Il contratto integrativo triennio 2019/2021 è stato sottoscritto in data 20 dicembre 2019. Per l'anno 2019 il fondo accessorio è stato certificato da parte del Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 8/2019, a seguito della trasmissione della costruzione del fondo e della relazione tecnico finanziaria con nota prot. n. 434170 del 04.10.2019. I successivi fondi verranno costituiti annualmente dall'Amministrazione e trasmessi all'Organo di controllo secondo le previsioni di legge e contrattuali.

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 45 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 7 comma 1 del C.C.N.L. dell'Area Istruzione e Ricerca dell'08.07.2019, ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a definire le seguenti materie previste dal CCNL:

- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato;
- i criteri per la corresponsione delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato connesse ad incarichi aggiuntivi;
- i criteri per la corresponsione di quote aggiuntive di retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione, nel caso di affidamento di incarichi ad interim o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente;
- i criteri di riparto dei Fondi tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.

Nello specifico:

- Criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato (art. 2)

Premesso che la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato avviene annualmente, nel rispetto delle specifiche norme contrattuali e di legge, previa certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, alla retribuzione di posizione viene destinato non più dell'85% delle risorse complessive del predetto Fondo, conformemente all'art. 48, comma 3, del CCNL 08.07.2019

Quanto alla retribuzione di risultato, l'ammontare delle relative risorse corrisponde alle risorse del fondo che residuano dopo aver detratto l'ammontare della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti.

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.

Viene previsto, infine, che le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento, in applicazione dell'art. 25, comma 2, del CCNL 28.07.2010; ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato nell'anno successivo.

- Retribuzione di posizione (art. 3)

La retribuzione di posizione è definita attualmente in base ai criteri di graduazione stabiliti dalla delibera n. 88 del C.d.A. del 26 aprile 2010 e dal Decreto del Direttore Amministrativo n. 3136 del 3 novembre 2010.

In caso di modifica dei criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali attualmente in essere, l'Amministrazione terrà 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

Si fa presente che 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

I valori minimi sono stati aggiornati per espressa previsione del CCNL 08.07.2019, secondo cui l'ammontare minimo, coincidente con la retribuzione di posizione di parte fissa, è pari ad € 12.565,11. Il massimo invece previsto dal nuovo CCNL è pari ad € 46.134,81.

- Retribuzione di risultato (art. 4)

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.

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. 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. Viene specificato, inoltre, che 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.

Le Parti stabiliscono 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%/(numero di dirigenti premiati).

- Incarichi aggiuntivi (art. 5)

Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo ricadano 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. Pertanto, non sono oggetto di ulteriore remunerazione rispetto a quanto previsto dall'art. 52, comma 1 del CCNL 05.03.08.

Le Parti precisano che, in ossequio a quanto previsto dall'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 05.03.2008, 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, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001. Viene stabilito che 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.

- Incarichi ad interim (art. 6)

In virtù dell'art. 27 del CCNL 05.03.2008, la reggenza dell'Area può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim* nelle ipotesi di vacanza in organico, ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto.

Per i periodi di sostituzione, il dirigente continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento, e, in applicazione dell'art. 27, commi 3 e 4, del CCNL 05.03.2008, il trattamento economico complessivo del dirigente, 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. Le Parti stabiliscono che la percentuale massima viene definita *ex ante* nel decreto di incarico, precisando che 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. Inoltre, gli obiettivi da raggiungere devono essere oggetto di apposita rimodulazione nel caso in cui l'incarico venga ricoperto per un periodo inferiore all'anno.

Infine, viene specificato che in caso di incarico *ad interim* non si applica la disciplina in tema di differenziazione dei premi prevista dall'art. 4 del presente contratto, e neppure il limite massimo relativo alla retribuzione di risultato pari al 60% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita.

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

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia viene costituito annualmente destinando alla retribuzione di posizione non più dell'85% delle risorse complessive del predetto Fondo, così come disposto dal CCNL 08.07.2019.

Fermo restando quanto appena esposto, con riferimento alla retribuzione di risultato l'ammontare delle relative risorse corrisponde alle risorse del fondo che residuano dopo aver detratto l'ammontare della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti.

Viene previsto, inoltre, che 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.

Infine, le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento, in applicazione dell'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.

Più nello specifico:

- 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. 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%. Viene dunque rispettato il limite massimo previsto dal CCNL e recepito anche dal contratto integrativo.
- 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 mas-

simo l'81% delle attuali risorse fisse del fondo, tenuto conto che il fondo potrà essere incrementato da risorse variabili. Viene dunque rispettato il limite dell'85% previsto dal CCNL e recepito dal contratto integrativo.

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 contratto collettivo integrativo è il primo che viene stipulato da questo Ateneo. Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, non essendo oggetto di contrattazione decentrata, continua a trovare applicazione la gradazione per fasce stabilita dal sopracitato Decreto del Direttore Amministrativo n. 3136 del 3 novembre 2010. Con l'entrata in vigore del contratto non trova invece più applicazione la delibera del C.d.a. n. 104 del 16.04.2019 in materia di 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 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 i criteri fissati dal contratto integrativo e che sono stati esposti alla lettera a) del presente modulo. Qui si evidenzia come la contrattazione decentrata abbia dato applicazione all'art. 50 del CCNL relativo alla differenziazione della retribuzione di risultato, fissando la percentuale massima di dirigenti (20%) a cui attribuire la maggiorazione, stabilita nella percentuale del 30% aggiuntivo rispetto al valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato.

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 2019-2021, 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.

Il contratto, facendo 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 e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Viene compilato il Modulo II, ad integrazione della relazione tecnico finanziaria già trasmessa al Collegio dei Revisori con nota n. 434170 del 04.10.2019, riferita al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia anno 2019. Per gli anni successivi verrà redatta apposita relazione tecnico finanziaria annuale, una volta costituiti i relativi fondi.

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 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. Alla retribuzione di posizione è destinata una somma pari al valore economico attribuito alle posizioni riferite alle 11 Aree attualmente esistenti (€ 433.244,00). Alla retribuzione di risultato è destinata la residua somma di € 163.067,00, oltre alle risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, risulteranno ancora disponibili per l'anno 2019.

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: **€ 596.311**;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: **€ 0**;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): **€ 596.311**.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente al presente contratto (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 dicembre 2019

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