

DIREZIONE GENERALE  
Area organizzazione e personale  
SERVIZIO RELAZIONI SINDACALI



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

Riviera Tito Livio, 6  
35100 Padova  
tel +39 049 8273192-93  
fax +39 049 8273190  
relazioni.sindacali@unipd.it  
CF 80006480281  
P.IVA 00742430283

**Collegio dei Revisori dei Conti  
dell'Università degli Studi di  
Padova**

**Dott. Roberto Benedetti**  
c/o Corte dei Conti – Procura  
Generale  
Via A. Baiamonti, 25  
00195 ROMA

**Dott. Uberto Dall'Aglio**  
P.zza Luigi Porro Lambertenghi, 5  
00139 ROMA

**Dott. Roberto Breda**  
Galleria Berchet, 4  
35131 PADOVA

**Dott.ssa Clotilde Ocone**  
c/o Ragioneria Territoriale dello  
Stato  
San Marco, 3538  
30124 VENEZIA

**Dott. Ivano Oregio Catelan**  
Via A. Valerio, 51  
35028 PIOVE DI SACCO (PD)

Padova, **01 DIC. 2015**  
Prot. n. **298613**  
Anno 2015 Tit 1 Cl. 10 All. 2

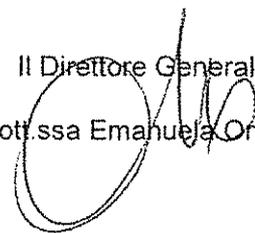
**OGGETTO:** trasmissione al Collegio dei Revisori dei conti dell'ipotesi di accordo sul salario accessorio del personale tecnico amministrativo dell'Università degli studi di Padova anno 2015, della relazione illustrativa e del modulo II della relazione tecnico-finanziaria

A seguito della certificazione da parte di codesto Collegio, effettuata con verbale n. 39 del 24.09.2015, dei Fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2015, si trasmettono, ai fini dei controlli di cui all'art. 40bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, l'ipotesi di accordo sul salario accessorio anno 2015 sottoscritta dalle delegazioni trattanti in data 18.11.2015, unitamente alla relazione illustrativa e al modulo II della relazione tecnico-finanziaria,

redatte ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies del D. Lgs. 165/2001 e della Circolare MEF-RGS n. 25 del 19.07.2012.

Restando in attesa di riscontro, porgo i più cordiali saluti.

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Emanuela Ometto





**IPOTESI DI ACCORDO  
SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO  
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO  
DELL'UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**ANNO 2015**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
E  
INTEGRAZIONE ALLA  
RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### *Modulo 1 - Scheda 1.1*

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	18 novembre 2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2015
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Delegato del Rettore: Prof. Giancarlo Dalla Fontana Direttore Generale: dott.ssa Emanuela Ometto  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, UIL RUA, Federazione CISL Università, CONFSAL Fed. SNALS Università – CISAPUNI, CSA della CISAL, RSU di Ateneo  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Federazione CISL Università, CONFSAL Fed. SNALS Università – CISAPUNI, CSA della CISAL, FLC CGIL, RSU di Ateneo
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale delle categorie B,C,D ed EP dell'Ateneo a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi dirigenti e cel
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ripartizione tra i vari istituti contrattuali dei fondi per il trattamento accessorio 2015 del personale di categoria B, C, D ed EP: <ol style="list-style-type: none"><li>1) fondo per compensi per lavoro straordinario;</li><li>2) fondo per la retribuzione di posizione e risultato categoria EP;</li><li>3) fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale.</li></ol>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori con verbale n. 39 del 25 settembre 2015

<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>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>Il Piano 2015/2017 è stato predisposto dalla Direzione Generale, in collaborazione con il Servizio Controllo di Gestione dell'Area Finanza, Programmazione e Controllo, ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 105 del 16 febbraio 2015 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi dell'art. 1, c. 5, lett. a) della legge 190/2012 e dell'art. 10 del D.Lgs n. 33/2013.</p> <p>Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 481 del 19.12.2014 e pubblicato sul sito dell'Ateneo.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 (oggi trasfusi nel D. Lgs. 33/2013).</p> <p>Verranno organizzati incontri per presentare il Piano e la Relazione sulla Performance a studenti e associazioni.</p>
	<p>La Relazione della Performance anno 2014, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c del D. Lgs. 150/2009, è stata validata dall'OIV in data 27 ottobre 2015.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>	

***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:*

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 45 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 comma 2 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008, ha avviato la contrattazione integrativa finalizzata a prevedere i criteri per la ripartizione delle risorse dei fondi del trattamento accessorio del personale di categoria B, C, D ed EP.

L'ipotesi di accordo per l'anno 2015 è stata siglata in data 18 novembre 2015 a seguito dell'accertamento, con verbale n. 39 del 25 settembre 2015, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, del rispetto del limite massimo del salario accessorio 2015, della corretta applicazione delle riduzioni previste dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, così come

modificato dalla legge 147/2013 (legge di stabilità 2014) e della compatibilità dell'ammontare del salario accessorio complessivo con i vincoli di bilancio.

Entrando nello specifico dell'articolato, si evidenzia, sinteticamente, quanto segue:

**- Progressioni economiche orizzontali (art. 4)**

Le Parti destinano la somma di € 139.774 ai fini delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO). La procedura selettiva verrà attivata sulla base di criteri che le Parti si impegnano a definire in separato accordo.

**- Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (art. 5)**

Ai sensi dell'art. 88 co. 2 lett c) C.C.N.L. 16.10.2008 ed a modifica dell'art. 58 del Contratto Integrativo 2002 e ss.mm., è stato previsto di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità:

- a) indennità di rischio;
- b) indennità di reperibilità;
- c) indennità di servizio notturno;
- d) indennità per gli autisti del rettorato;
- e) indennità per la mobilità parziale;
- f) indennità per i felucati;
- g) indennità per le portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office;
- h) indennità per le Segreterie Studenti;
- i) indennità per gli interventi CSIA;
- j) indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle.

Ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c) D. Lgs. 165/2001, le indennità vengono erogate nel rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano oneri, rischi o disagi. Le indennità per le quali sono previsti importi unitari giornalieri vengono erogate computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza. Gli importi si intendono riferiti al servizio prestato su cinque giorni settimanali; vengono riparametrati nel caso di orario articolato su sei giorni. Le indennità vengono erogate sino al raggiungimento del numero massimo di giorni stabilito annualmente dagli accordi sul salario accessorio, pari ai giorni lavorativi dell'anno di riferimento decurtati dalle ferie (222 per l'anno 2015).

Tutte le indennità vengono erogate nel limite del budget annualmente concordato per ciascun istituto. Nel caso in cui il budget concordato non dovesse risultare sufficiente a remunerare le attività effettivamente svolte dal personale, gli importi contrattualmente previsti dovranno essere oggetto di opportuno riproporzionamento.

**- Indennità Mensile Accessoria (art. 6)**

L'Ateneo, ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f del C.C.N.L. del 16.10.2008, eroga al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno di riferimento, un'indennità mensile accessoria finalizzata a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi dalle strutture in cui risulta funzionalmente articolato l'Ateneo, per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Università, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario.

L'indennità viene erogata al personale di categoria B, C e D, con i seguenti importi:

<b>Categoria</b>	<b>Importo mensile (lordo dipendente)</b>
<b>B</b>	54,00
<b>C</b>	58,00
<b>D</b>	61,00

L'indennità viene erogata in proporzione alla percentuale stipendiale; viene altresì commisurata proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro part time ed erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno.

**- Incentivazione Performance Organizzativa (art. 7)**

L'Incentivazione Performance Organizzativa viene erogata ai dipendenti, su base premiale collettiva, secondo il criterio della suddivisione pro-capite, in caso di raggiungimento di risultati positivi da parte dall'Ateneo di Padova.

Per l'anno 2015 l'Incentivazione viene erogata soltanto nel caso in cui l'Ateneo di Padova:

- si classifichi entro i primi tre posti della classifica CENSIS 2015/2016, sezione Mega Atenei;
- abbia un punteggio finale complessivo almeno pari alla media dei punteggi ottenuta nel triennio precedente nelle medesima classifica (punteggio arrotondato: 89).

Tali risultati sono stati raggiunti dall'Ateneo: nella classifica CENSIS 2014/2015 l'Ateneo di Padova si è infatti classificato al secondo posto nella sezione Mega Atenei, riportando il punteggio finale complessivo di 89,2, pari dunque alla media indicata come obiettivo da raggiungere, relativa al periodo 2012/2014.

L' incentivazione viene commisurata proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro part time ed erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno.

**- Lavoro straordinario (art. 9)**

La corresponsione dei compensi per lavoro straordinario avviene sulla base di tre tariffe corrispondenti alle categorie B, C e D. Il calcolo è effettuato con riferimento rispettivamente alle posizioni economiche B4, C4 e D3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 lo stipendio tabellare corrispondente alle posizioni economiche indicate al comma 2 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità. La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi od in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

I criteri generali per l'utilizzo del fondo sono quelli previsti dall'art. 47 del C.C.I.L., così come modificato nell'accordo n. 1/2006, a cui sono state aggiunte per l'anno 2015 le seguenti specificazioni:

- a) il numero di ore annue distribuibili viene calcolato sulla base del costo di un'ora di straordinario del personale di categoria D;
- b) il budget alle strutture per l'anno 2015 avrà come base di computo le ore assegnate ed effettivamente consumate nell'anno 2013 (escluse le strutture nuove come i Poli e le Scuole per le quali, analogamente al processo di dipartimentazione, l'assegnazione avverrà computando il monte ore pro capite moltiplicato per il personale della struttura) alla quale verrà applicato il seguente correttivo: una maggiorazione del 20% nel caso di cessazioni o

- lunghe assenze di personale non sostituito nell'anno precedente. Per casi particolari ed eccezionali - appositamente motivati dal Direttore Generale e comunicati preventivamente alla Parte sindacale - potranno essere apportate delle modifiche al numero di ore assegnate alla singola struttura risultanti dall'applicazione del modello indicato.
- c) il budget delle ore straordinarie assegnate alle strutture verrà comunicato al personale mediante apposita pubblicazione sul sito di Ateneo.
  - d) l'assegnazione delle ore attribuite a ciascun dipendente è comunicata dal responsabile di struttura a tutto il personale della struttura stessa. Gli uffici dell'Amministrazione Centrale preposti al pagamento dovranno ricevere in copia tale comunicazione prima di avviare le procedure di erogazione delle spettanze. L'Amministrazione provvede d'ufficio a garantire in modo tempestivo l'informazione al personale della struttura interessata in caso di mancata comunicazione da parte del responsabile.
  - e) possono essere remunerate soltanto le prestazioni di lavoro straordinario pari o superiori a 60 minuti.
  - f) i risparmi di spesa accertati a consuntivo andranno a incrementare il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale dell'anno successivo. L'importo delle eventuali economie sarà oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali.

#### ***- Indennità di responsabilità - personale di categoria B, C e D (art. 10)***

L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni sono remunerate tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta, dai compiti affidati e dalle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91 co. 1 C.C.N.L. del 16.10.2008.

Al personale di categoria D possono essere, inoltre, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche (art. 91, comma 3 del C.C.N.L. del 16/10/2008).

Fermo restando il limite minimo dell'indennità di responsabilità pari a 1.900 € annui, la valorizzazione di tutte le indennità di responsabilità tiene conto di quanto previsto dall'articolo 3.3 dell'accordo n. 1/2014.

Il 30% dell'importo delle indennità di responsabilità viene corrisposto solo a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, da effettuarsi con apposita scheda di valutazione.

#### ***- Retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP (art. 11)***

La retribuzione di posizione e di risultato è regolamentata dagli artt. 75 e 76 del C.C.N.L. attualmente in vigore. Essa "assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale".

La pesatura delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso una gradazione per fasce, costruite utilizzando i criteri del modello "Quick Job": grado di scolarità, esperienza di lavoro in anni, attività svolte, numero persone gestite, contesto di relazione, autonomia decisionale, processi mentali, livello di controllo, volume economico gestito, influenza sul volume economico. Tali criteri consentono la quantificazione delle caratteristiche di responsabilità, complessità, rischio e contesto relazionale di una posizione organizzativa, così da attribuirvi un peso, definito oggettivamente e in modo trasparente. Il metodo "Quick Job" consente, infatti, la pesatura di una posizione mediante attribuzione di un punteggio ai diversi elementi che la caratterizzano. I punteggi sono raggruppati in modo omogeneo e determinano le classi, che

costituiscono il vero riferimento della valutazione, in quanto è ad esse che si associano elementi di politica retributiva e di sviluppo delle Risorse Umane.

Tale metodo viene utilizzato anche per la valutazione delle posizioni organizzative e per il riconoscimento dell'indennità di responsabilità.

La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di un incarico di responsabilità in termini di efficienza/produttività, verificati con apposita scheda di valutazione, per un importo compreso tra il 10 e il 30 % della retribuzione di posizione attribuita.

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

<b>Fondi</b>	<b>Importi (€)</b>
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale*	2.456.344
Fondo lavoro straordinario	511.000
Fondo per la retribuzione di posizione e risultato EP	993.610
<b>TOTALE</b>	<b>3.960.954</b>
<b>TOTALE con oneri a carico ente</b>	<b>5.256.186</b>

\*Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale

<b>Istituti</b>	<b>Importi (€)</b>
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	650.000
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità**	216.000
Indennità mensile accessoria (IMA)	1.202.570
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	248.000
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	139.774

\*\*Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità

ISTITUTI	BUDGET (€)
Interventi CSIA	4.000
Felucati	8.000
Stabularisti e addetti alle stalle	2.000
Autisti del Rettorato	8.000
Servizio notturno	8.000
Mobilità parziale	20.000
Rischio	100.000
Segreterie Studenti	16.000
Reperibilità	39.000
Portinerie di strutture complesse	11.000
<b>TOTALE</b>	<b>216.000</b>

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:*

L'ipotesi di accordo 2015 si differenzia dall'accordo 2014 principalmente per due aspetti:

- per quanto riguarda l'IMA sono stati previsti degli importi mensili predeterminati in luogo dei parametri percentuali che vigevano in forza dell'accordo 1/2006;
- sono state aggiunte alcune previsioni, per lo più di tipo procedurale, alla disciplina del lavoro straordinario.

L'articolo 2 ha inoltre stabilito che tutti gli istituti relativi alle condizioni di lavoro disagiate, ovunque disciplinati dalla contrattazione integrativa, cessano definitivamente alla data del 31 dicembre 2015. Si tratta delle seguenti indennità: servizio notturno, autisti del rettorato, mobilità parziale; felucati; portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office; Segreterie Studenti; interventi CSIA; stabularisti e gli addetti alle stalle.

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:*

Il D. Lgs. n. 150/2009, al Titolo III, detta specifici principi in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance collettiva e individuale; tale decreto trova, comunque, un sistema graduale di applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa, stante l'attuale periodo di transizione tra la piena attuazione del decreto stesso e l'ultrattività degli istituti disciplinati dal C.C.N.L. del comparto Università, tuttora vigente non essendo ancora stato rinnovato il contratto nazionale; a ciò si aggiunga che la Circolare della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010 n. 7 ha chiarito che la disposizione dell'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001 che impone di "destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo" presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione attuabile solo con i successivi contratti collettivi.

Ciò premesso, va comunque specificato che in Ateneo è da tempo presente un sistema di misurazione e valutazione denominato Balanced Scorecard (BSC). Nello specifico, tale sistema risulta a regime per il personale di categoria EP e con indennità di responsabilità, mentre è stato avviato per il resto del personale di categoria B-C-D a partire dalla delibera del C.d.A. n. 172 del 19.05.2014, a chiusura e superamento della sperimentazione prevista dalla delibera del C.d.A. n. 254/2012.

Grazie all'utilizzo di questo sistema è possibile, già allo stato attuale, collegare la valutazione dei risultati conseguiti con l'erogazione dell'accessorio per il personale di categoria EP e per il personale titolare di indennità di responsabilità: sia la retribuzione di risultato del personale di categoria EP sia il 30% dell'indennità di responsabilità, infatti, vengono erogate a seguito di valutazione positiva.

Per il personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D-gli aspetti incentivanti a titolo individuale verranno plausibilmente esplicitati nel medio periodo e si collegheranno agli esiti negoziali circa il livello di incentivazione perseguibile (individuale e/organizzativo) in linea con quanto previsto dal D.lgs. 150/2009.

A tali considerazioni si aggiunga che l'indennità mensile accessoria è finalizzata a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi dalle strutture in cui risulta funzionalmente articolato l'Ateneo, per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Università, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario. Tale indennità, inoltre, viene attribuita secondo una differenziazione basata sulla categoria di appartenenza.

Infine è stata prevista l'erogazione dell'IPO legata ai risultati positivi raggiunti dall'Ateneo di Padova (classifica CENSIS, che tiene in considerazione i seguenti parametri: servizi, spesa per borse di studio e altri interventi, strutture, web, internazionalizzazione).

In ragione di quanto esposto si ritiene che complessivamente quanto previsto dall'ipotesi di accordo per l'anno 2015 sia coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

*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:*

Con l'ipotesi di accordo per l'anno 2015 è stato previsto il finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, destinando a tale somma l'importo di € 139.774. I criteri per le PEO dovranno essere definiti in apposito accordo separato, tenendo ovviamente conto della normativa vigente, *in primis* dell'art. 23, comma 1, del D. Lgs. 150/2009 che sancisce il principio della selettività delle progressioni di carriera.

*g) 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:*

Col Piano della Performance, adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, vengono definiti gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definiti gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi livelli di performance.

Ciò avviene nell'ambito di un generale percorso di autoriforma che interessa tutte le Strutture d'Ateneo, sulla base di quanto previsto dalla Legge 240/2010. Tale sforzo organizzativo, ancora in corso dati gli ulteriori aspetti ascrivibili all'adozione del bilancio unico e al costante adeguamento alla normativa di settore, ha prodotto risultati di effettivo miglioramento sia in termini di qualità complessiva dei risultati dell'Ateneo, sia in termini di ampliamento dei servizi esistenti. L'Amministrazione intende così consolidare una politica di incentivazione delle risorse umane in linea con lo sviluppo dell'Ente.

Per quanto riguarda l'anno 2015, l'ipotesi di accordo ha confermato un incentivo legato alla performance organizzativa, correlato ai risultati dell'Ateneo che vengono rilevati dall'annuale classifica CENSIS. L'Amministrazione si propone di ancorare la corresponsione dell'incentivo al

raggiungimento di taluni degli obiettivi strategici definiti dal Piano della Performance, misurati secondo precisi indicatori globali.

Si ricorda inoltre che l'Ima è finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché a incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione e viene erogata anche in considerazione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) riconosciuta all'ente.

*h) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Si ritiene di aver esposto nei passi precedenti, in maniera adeguatamente chiara, quanto disciplinato dall'ipotesi di accordo e, pertanto, non si ritengono necessarie ulteriori precisazioni.

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

**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**

Per l'anno 2015 l'intero ammontare dei fondi è stato regolato nell'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione.

**Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Istituti	Importi (€)
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	650.000
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	216.000
Indennità mensile accessoria (IMA)	1.202.570
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	248.000
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	139.774
Compensi per lavoro straordinario	511.000
Retribuzione di risultato e di posizione personale categoria EP	993.610
<b>TOTALE</b>	<b>3.960.954</b>

**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: € 3.960.954;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: € 0;

d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione(a+b+c): € 3.960.954.

#### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Le risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo complessivamente inteso (€ 3.103.535) sono utilizzate per le progressioni economiche orizzontali a carico del bilancio.

#### **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, complessivamente inteso, aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia che la copertura sia della retribuzione di posizione minima del personale di categoria EP (€ 3.099 annue) che dell'indennità di responsabilità è stata garantita con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. La somma destinata alle PEO (€ 139.774) rientra nelle risorse fisse.

*b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:* una parte rilevante del Fondo, complessivamente inteso, è destinata e finalizzata ad istituti che prevedono l'attribuzione selettiva degli incentivi economici. Si fa, in particolare riferimento alla retribuzione di posizione e di risultato del personale EP e alle indennità di responsabilità per il personale B, C e D.

*c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):* i criteri per le PEO dovranno essere definiti in apposito accordo separato, tenendo ovviamente conto della normativa vigente, *in primis* dell'art. 23, comma 1, del D. Lgs. 150/2009 che sancisce il principio della selettività delle progressioni di carriera.

Padova, 01/01/2017

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Emanuela Ometto