

**Preintesa per la definizione della destinazione delle
risorse decentrate annualità economica 2023**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: 20.12.2023
Periodo temporale di vigenza		Dal 01.01.2023 al 31.12.2023
Composizione della delegazione trattante		Parte datoriale: Direttore (Presidente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale dipendente di ruolo e a tempo determinato, personale comandato in entrata
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo fondo risorse decentrate ex art. 80 del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022:
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti
		Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio revisori) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	In osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 31.03.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023/2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza. E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009. La relazione della performance per l'anno 2022 è stata validata dall'O.I.V. ai sensi del comma 6 dell'articolo 14 del

		D. Lgs. 150/2009, come da Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 26.04.2023.
Eventuali osservazioni:		

Modulo II **Illustrazione dell’articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.**

A) Illustrazione di quanto disposto dall’accordo annuale per l’utilizzo delle risorse economiche.

La preintesa sull’accordo concernente l’utilizzazione del fondo di produttività per il personale non dirigente dell’anno **2023**, sottoposta a certificazione, tiene conto in particolare della seguente normativa e relativi atti dell’Azienda, presupposti alla costituzione dello stesso

La costituzione del fondo risorse decentrate, effettuata ai sensi dell’art. 79 CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022, come si evince dalle tabelle “A”, “B”, “C” e “D” contenute nell’ipotesi di contratto collettivo integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l’anno 2023 e sottoscritta il 20.12.2023, è avvenuta come segue:

- con Decreto del Direttore n. 21 del 25.01.2023 sono state costituite le risorse stabili per l’anno 2023 in via provvisoria;
- con Decreto del Direttore n. 357/2023 del 20.12.2023 è stato integrato il fondo del salario accessorio del personale dipendente dell’anno 2023 relativamente alle seguenti risorse variabili:
- A) art. 79 comma 2 lettera b) - pari allo 0,52% del monte salari 1997 - per l’importo complessivo di euro 19.111,77;
- B) art. 79 comma 3 - risorse finalizzate alla previsioni di cui all’art. 3 comma 2 del d.l. n. 80/2021 pari allo 0,22% del monte salari dell’anno 2018 – per l’importo complessivo di euro 6.645,13.
- C) art. 80 comma 1 – economie derivanti dalla mancata erogazione nell’anno precedente di parte delle risorse stabili – per l’importo complessivo di euro 29.624,22;
- D) art. 79 comma 2 lettera a) – risorse riferite a specifiche disposizioni di legge e specificatamente gli incentivi per funzioni tecniche ex art. 36 d. lgs. 45/2023 – per l’importo complessivo di euro 68.652,18;

nel rispetto del limite posto dal D. Lgs. del 25 maggio 2017 n. 75 (articolo 23 comma 2) che testualmente dispone *“...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*.

L'ammontare complessivo del fondo soggetto ai limiti dell'anno 2023 del personale dipendente, del personale titolare di incarico di elevata qualificazione/posizione organizzativa, di quello del personale dirigenziale ed il fondo dello straordinario, non superano complessivamente il fondo dell'anno 2016 per le medesime categorie di lavoratori quantificato in Euro 792.021,69. Infatti il fondo del salario accessorio del 2023 essendo pari a complessivi Euro 791.637,55 risulta inferiore a quello dell'anno 2016 (pari a Euro 792.021,69) e pertanto viene rispettato il limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Tale dimostrazione è indicata nell'allegato B al Decreto del Direttore n. 357 del 20 dicembre 2023.

Va precisato che la Corte dei Conti Sezione Autonomie nella delibera n. 17/2019, la Corte dei Conti sezione controllo Regione Toscana nella delibera n. 277/2019, la Corte dei Conti sezione controllo per la Regione Puglia nella delibera n. 27/2019 nonché la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16/2020 ammettono la quantificazione complessiva dei fondi al fine del rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Si precisa che le economie del fondo stabile dell'anno 2022 di cui all'art. 80 comma 1 (ultimo periodo) CCNL 16/11/2022, pari a complessivi euro 29.624,22 integrano le risorse variabili dell'anno 2023 del personale dipendente .

La tabella sottostante riassume la costituzione delle diverse voci del fondo in base al disposto di cui all'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 e, per le disposizioni tuttora vigenti in quanto non disapplicate, all'art. 67 del CCNL 21/5/2018, divise fra risorse stabili e variabili evidenziando la decurtazione permanente ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1 comma 456 legge n. 147/2013, nonché il rispetto dei vincoli previsti dall'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Tabella A Risorse decentrate stabili (art. 79 commi 1 e 1 bis CCNL 16.11.2022)			
ARTICOLO	CCNL	RIFERIMENTO	IMPORTO
Art. 67 comma 1	21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	769.125,52
Art. 67, comma 2 lettera c)	21/05/2018	RIA ed assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal 2017	22.345,77
Art. 67, comma 2 lettera b)	21/05/2018	Differenziali progressioni economiche per incrementi CCNL 21/05/2018	10.524,51
Art. 67, comma 2 lettera a)	21/05/2018	euro 83,20 x 151 unità in servizio al 31.12.2015	12.563,20
art 79 comma 1 lettera b)	16/11/2022	euro 84,50 x 124 unità in servizio al 31.12.2018	10.478,00
art 79 comma 1 lettera d)	16/11/2022	Differenziali progressioni economiche per incrementi CCNL 16/11/2022	13.461,76
art. 79 comma 1 bis	16/11/2022	Differenziali stipendiali cat. B3-B1 (17 unità) e cat. D3-D1 (4 unità)	20.914,20
art. 67 comma 1 lettera g)	21/05/2018	Stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario	3.551,05
art 15 comma 7	21/05/2018	Stabile riduzione risorse destinate alle Elevate Qualificazioni	-9.500,00
		Risorse decentrate stabili	853.464,01
		Consolidamento riduzione periodo 2011-2014 ex art 9 c 2 bis l 122/2010	-65.724,00
		Consolidamento riduzione anno 2016	-15.061,75
		Decurtazione finanziamento posizioni organizzative anno 2017	-121.875,00
		Totale risorse decentrate stabili anno 2023	650.803,26
Tabella B Risorse decentrate variabili (art. 79 commi 2 e seguenti CCNL 16.11.2021)			
ARTICOLO	CCNL	RIFERIMENTO	IMPORTO
Art. 79 comma 2	44881	0,52% monte salari 1997	19.111,77

lettera b)			
Art. 79 comma 3	44881	risorse finalizzate alle previsioni di cui all'art.3 comma 2 del d.l. n. 80/2021 (0,22% monte salari 2018)	6.645,13
Art. 80 comma 1	44881	economie derivanti dalla mancata erogazione nell'anno precedente di parte delle risorse stabili	29.624,22
Art. 79 comma 2 lettera a)	44881	Incentivi per funzioni tecniche ex art. 45 d. lgs. 36/2023	68.652,18
		Risorse decentrate variabili	124.033,30
		Totale risorse decentrate variabili anno 2023	124.033,30
		Tabella C	
		Fondo Lavoro Straordinario (art. 67 co.3 CCNL 21/05/2018)	
ARTICOLO	CCNL	RIFERIMENTO	IMPORTO
Art. 67, comma 3 lettera e)	43241	Risorse art. 67 c.3 l. e) – Lavoro straordinario	23.000,00
		Lavoro Straordinario 2023	23.000,00
		Tabella D	
		Fondo risorse decentrate anno 2023	
		DESCRIZIONE	IMPORTO
		Risorse decentrate stabili	650.803,26
		Risorse decentrate variabili	124.033,30
		Risorse per lavoro straordinario	23.000,00
		Totale Fondo risorse decentrate anno 2023	797.836,56

Va evidenziato che la costituzione del fondo risorse decentrate del personale dipendente dell'anno 2023 è rispettosa dei principi di cui all'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 456 della L. 27 dicembre 2013, n. 147, in quanto è stata applicata la decurtazione permanente di importo pari alla decurtazione operata nell'anno 2015. La costituzione del fondo del salario accessorio dell'anno 2023 è inoltre rispettosa del limite previsto dall'art. 23 del D. Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 in quanto:

- il fondo del personale dipendente dell'anno 2023, lo stanziamento per il finanziamento del personale incaricato di elevata qualificazione/posizione organizzativa dell'anno 2023, il

fondo del personale dirigente dell'anno 2023, nonché il fondo per il lavoro straordinario nell'anno 2023 rispettano complessivamente il vincolo di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto le risorse soggette ai limiti del fondo del personale dipendente ammontano nell'anno 2023 a complessivi euro 791.637,55 e sono inferiori al limite del fondo 2016, pari a complessivi euro 792.021,69 (come si evince dall'Allegato B al Decreto del Direttore n. 357 del 20 dicembre 2023. Infatti la somma complessiva di tutti i fondi dell'anno 2023 del salario accessorio risulta pari a euro 791.637,55 e risulta inferiore di euro 384,14 rispetto a quello del 2016.

- - tale quantificazione complessiva dei fondi per il trattamento economico accessorio rispetta pertanto quanto stabilito dalla Corte dei Conti nella Delibera delle Sezione autonomie n. 17/2019, dalla Corte dei Conti Sezione Controllo Regione Toscana n. 277/2019, dalla Corte dei Conti Sezione Controllo per la Regione Puglia n. 27/2019 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 10 giugno 2022.

La contrattazione decentrata integrativa risulta rispettosa del disposto di cui all'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 che prevede che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa entro i limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, nonché dalle disposizioni legislative intervenute in materia ed è stata svolta con le procedure negoziali definite dai contratti collettivi nazionali. Inoltre, risulta rispettato il principio di cui all'articolo 40 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, in base al quale la contrattazione collettiva integrativa deve destinare la quota prevalente delle risorse variabili per incentivare l'impegno e la qualità della performance.

La destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a seguito della negoziazione avvenuta con la rappresentanza sindacale si caratterizza, come si evince dalla tabella "B" (allegata all'ipotesi di C.C.I.), per i seguenti aspetti:

- a) destinazione delle risorse decentrate stabili al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo quali: indennità di comparto, indennità direzione e staff, somme per l'applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale ai sensi dell'art. 79 comma 1-bis del CCNL 16/11/2022, progressioni economiche all'interno delle aree, indennità di turno (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000), indennità condizioni di lavoro di cui agli artt. 70-bis del CCNL 21/5/2018 e 84-bis del CCNL 16/11/2022 e riferite ad attività comportanti disagio, rischio, maneggio valori, indennità

specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 2 del CCNL 21/5/2018 in precedenza disciplinate dall'art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.1.2004, indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinate dall'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21/5/2018).

- b) destinazione delle risorse variabili al finanziamento degli istituti aventi carattere di variabilità ed occasionalità, in modo coerente a quanto prevede il contratto collettivo nazionale di lavoro quali: incentivi collegati alla performance organizzativa e individuale c.d. incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dell'ente comprensivi anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022, incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d. lgs. n. 36/2023.

Le risorse di cui all'articolo 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022 pari a Euro 29.624,22 (competenze) quali economie della parte stabile del fondo dell'anno 2022 che, ai sensi del disposto contrattuale, devono essere portate in aumento delle risorse variabili del fondo 2023 integrano il fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2023

Va precisato che la Corte dei Conti sezione autonomie nella delibera n. 17/2019, la Corte dei conti sezione controllo Regione Toscana nella delibera n. 277/2019, la Corte dei Conti sezione controllo per la Regione Puglia nella delibera n. 27/2019 nonché la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16/2020 ammettono la quantificazione complessiva dei fondi al fine del rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dell'ipotesi di C.C.I. di ripartizione delle risorse decentrate, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2023	Importo
Progressioni economiche storiche (al 31.12.2022)	223.000,00
Progressioni economiche dal 01.01.2023	14.000,00
Differenziali stipendiali dal 01.04.2023	21.000,00
Differenziali incrementi stipendiali tabellari ex D3-D1 e B3-B1	20.914,20
Indennità di comparto	50.000,00

Indennità di turno	16.000,00
Indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	28.000,00
Indennità di direzione ex 8° q.f.	775,00
Indennità per specifiche responsabilità	33.000,00
Lavoro straordinario	23.000,00
Performance	265.495,18
Welfare Integrativo	34.000,00
Incentivi Funzioni Tecniche	68.652,18
TOTALE DESTINAZIONE 2023	797.836,56

C) Effetti abrogativi impliciti

L'accordo decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2023, ad eccezione dell'importo di euro 9.500,00 destinato ad incrementare lo stanziamento per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i titolari degli incarichi di elevata qualificazione/posizione organizzativa, che rimane stabilmente assegnato anche per gli anni successivi a tale finalità.

D) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente ai premi correlati alla performance, c.d. incentivo al merito e alla produttività, di cui all'articolo 8 del CCI normativo sottoscritto il 06.12.2023 è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività,

concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance. Non spetta alcun incentivo qualora la valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento risulti inferiore a 50/100.

Pertanto, ai sensi di quanto disposto dalla contrattazione nazionale e dalla legislazione in materia, il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività del personale ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa. La vigente metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, modificata da ultimo con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 31 marzo 2023, risulta rispettosa dei principi di selettività e meritocrazia previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 (come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74).

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dipendente di cui all'articolo 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21 maggio 2018, indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale dipendente, quale l'incentivo alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36 del 31 marzo 2023, nonché le eventuali ulteriori attività previste da specifiche disposizioni di legge che l'Azienda intenderà disciplinare successivamente alla sottoscrizione del CCI in menzione, sono ripartite e liquidate dal Direttore dell'Azienda secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti e CCI in vigore presso l'Azienda e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

L'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche prevede nuove progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° aprile 2023 per un importo complessivo di euro 21.000,00. Le nuove progressioni vengono effettuate ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del d. lgs. 150/2009 e secondo i criteri definiti nell'articolo 9 del C.C.I. normativo 2023/2025 sottoscritto il 06.12.2023. Ai fini del rispetto del principio di selettività, si precisa che per ogni annualità, potrà beneficiare dell'istituto in parola fino ad un massimo del 50,00% degli aventi diritto all'attribuzione della progressione, e che l'elemento preponderante per la collocazione in graduatoria è rappresentato dalla valutazione e nello

specifico dalla media delle ultime tre valutazioni disponibili antecedenti la data dell'attribuzione della progressione economica (01.04.2023).

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo annuale, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Azienda e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti agli studenti universitari e in alcuni casi al potenziamento di alcuni servizi. La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento di produttività dei servizi, sarà riscontrata dall' O.I.V. che dovrà validare la relazione sullo stato finale della performance di ciascun atto, in ordine al raggiungimento dei valori attesi/conseguiti, dei processi e dell'organizzazione nel suo complesso.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non si ritiene di aggiungere ulteriori informazioni.

Padova, lì 20 dicembre 2023

Il DIRETTORE
Dott. Gabriele Verza

