



**ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 19/04/18
EROGAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO PER IL PERSONALE TECNICO-
AMMINISTRATIVO DI CATEGORIA B, C, D, EP - Anno 2020**

Il giorno 8 maggio 2020 alle ore 10.00 presso l'Università di Pavia vengono convocate la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia
Prof. Pietro PREVITALI

Direttore Generale - Dott.ssa Emma VARASIO

e la Delegazione di parte sindacale rappresentata da

le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

F.L.C. - C.G.I.L.

C.I.S.L. Federazione Scuola Università Ricerca

U.I.L. - SCUOLA R.U.A.

Premesse

- Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018;
- Preso atto che il fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ex art. 63 del CCNL per l'anno 2020 è pari a € 1.884.619 – e il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ex art. 65 è pari a € 442.263 come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2/2020 in data 23.01.2020;



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

- Tenuto conto che ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-18 non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse già destinate all'Indennità Accessoria Mensile (IMA) di cui all'art. 41 c. 4 del CCNL 27/1/2005, ed agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente e che tali somme ammontano rispettivamente a 550.000 euro e 90.000 euro;
- Tenuto conto che le risorse inserite nel Fondo relative per le categorie B, C e D agli incentivi tecnici e ai compensi aggiuntivi sono pari rispettivamente a 32.869 euro e a 4521 euro;
- Considerato quindi, che le risorse del fondo per le categorie B, C e D ex art. 63 CCNL 16-18 disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a €. **1.207.229** al netto delle quote definite nei punti precedenti:

Fondo certificato risorse disponibili	1.884.619
Incentivi tecnici	-32.869
Compensi aggiuntivi	-4.521
Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	-90.000
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	-550.000
Fondo disponibile per la contrattazione	1.207.229

- Tenuto conto che dei principi stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance relativi al 2020,

Si conviene quanto segue:

Art. 1 – Premesse

Le premesse costituiscono parte essenziale del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate.



Art. 2 – Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo

L'importo complessivo di € 1.207.229 viene ripartito come segue:

a) Indennità accessoria mensile (IMA)

Si concorda l'erogazione dell'indennità accessoria mensile pari a 60€ per 12 mensilità, pertanto si decide di destinare un ammontare aggiuntivo di 10.000€. Si destina, quindi, un importo totale di risorse per l'IMA pari a 560.000€.

b) Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL 16/10/2008

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare ulteriori 80.000€ a copertura delle indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità; tale somma si aggiunge ai 90.000€ già destinati per l'anno 2019.

A tal fine si confermano i criteri dell'anno precedente e si aggiorna la tabella seguente con le nuove posizioni organizzative:

	Indennità di responsabilità lorda
Direttore di Centro	Da 2.400 a 3.000
Segretario di coordinamento	Da 4.000 a 5.000
Responsabili UOC	Da 2.400 a 5.000
Responsabile di Servizio	5.000

Qualora le responsabilità non fossero completamente definite nell'anno 2020, le somme non attribuite potranno essere utilizzate per riconoscere indennità per funzioni specialistiche.

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare 90.000€ specificatamente a copertura dell' indennità per incarichi specialist.

Per gli incarichi specialist, l'indennità di responsabilità per ciascuna delle classi risultanti dalla pesatura delle posizioni stesse per gli anni 2020 è così stabilita:



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

Classe	Indennità annua lorda
prima	1000
seconda	1500
Terza	2000
quarta	2500

La frequenza degli incarichi per ciascuna classe sarà definita successivamente sulla base degli incarichi attribuiti per l'anno 2020.

Gli incarichi che verranno attribuiti per l'anno 2020 saranno riportati alla pagina:

<http://wcm-3.unipv.it/site/home/ateneo/amministrazione/direzione-generale.html>.

Per gli incarichi attribuiti ai sensi ex art.91 c.1 e 2 del CCNL 16/10/2008 le parti concordano di procedere all'erogazione dell'intera indennità per l'incarico attribuito.

Per le indennità erogate ex art. 91 c. 3 del CCNL 16/10/2008, l'importo stabilito è da intendersi complessivo, il 70% viene erogato sulla posizione e il 30% costituisce la parte di risultato, definita in funzione dei risultati ottenuti come valutazione individuale. Le parti concordano di attribuire la parte variabile (30%) al personale con incarico, che abbia ottenuto una valutazione della performance positiva, con un valore almeno pari a 60 punti su 100. Una valutazione inferiore a 60 punti su 100 non dà luogo ad alcuna erogazione. Sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance viene definita come segue:

- 60% per la componente organizzativa, di cui 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura e 30% in relazione al raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi e alle azioni assegnate dal Dirigente competente;
- 30% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti individuali (pro-attività, competenze professionali e relazionali)
- 10% in relazione alla capacità di valutazione dei collaboratori.

Nel caso in cui i titolari di incarico di categoria **B, C e D** abbiano ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno di riferimento un importo superiore a 5.000 euro, ai fini di una maggior equità retributiva, l'ammontare del compenso conto terzi spettante verrà



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

decurtato in misura pari al 40% della differenza tra 5.000 euro e l'importo percepito come conto terzi.

Il totale delle somme decurtate verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale di categoria B, C, D.

La decurtazione non potrà comunque superare i 4.000 euro.

c) Premi correlati alla performance organizzativa;

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa € 137.569,80 pari al 30% delle risorse variabili indicate all'art. 64 c.3.

I premi legati alla performance organizzativa saranno erogati al personale di cat. B, C, D, in servizio al 31/12/2020 afferenti a strutture che hanno ottenuto una percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati almeno pari al 80%. L'importo del premio sarà definito in funzione dei risultati di struttura.

d) Premi correlati alla performance individuale

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale € 320.996,20 di cui € 7.523,75 destinati alla differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL 19/04/2018.

Le parti concordano di attribuire al 8% del personale la maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Gli aventi diritto sono individuati dai responsabili di struttura (dirigenti e segretari) tra coloro che hanno ottenuto la valutazione più alta. I Dirigenti dovranno tenere conto di coloro che hanno ottenuto la maggior valutazione in ciascun Servizio e ciascun Centro afferente all'Area. Il numero di aventi diritto alla maggiorazione per struttura sarà definito sulla base del numero di dipendenti al 31/12/2020.

Ai fini dell'erogazione premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a € 313.472,85, verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti al 31/12/2020. Tale importo sarà distribuito al personale di cat. B, C e D, in servizio al 31/12/2020 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2020 la valutazione sarà effettuata, considerando il contributo del singolo al raggiungimento dei risultati della struttura, che tiene conto dell'adeguatezza rispetto al ruolo ricoperto, della proattività e delle competenze relazionali della persona. L'importo così calcolato verrà commisurato all'effettiva presenza in servizio.

5



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

I dipendenti esclusi dall'erogazione dei premi legati alla performance individuale verranno individuati dall'amministrazione in base ai seguenti criteri:

- personale che sia stato interessato da provvedimento disciplinare superiore al rimprovero verbale nel corso dell'anno di riferimento;
- più di due trasferimenti di sede nell'anno solare su richiesta del dipendente e non dovuti a provvedimenti di riorganizzazione;
- punteggio medio risultante dalla scheda di valutazione individuale inferiore al sufficiente.

e) Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

Le parti concordano di destinare € 90.000

Per le indennità di rischio e disagio sono previsti i criteri riportati di seguito:

- autisti: si prevede un'unica indennità come disponibilità autisti, di importo pari € 300,00 l.m. da erogare per 11 mensilità;
- stabularisti: si prevede un'indennità pari a € 70 l.m. da erogare per 12 mensilità;
- addetti insettario: si concorda di equiparare gli addetti agli insettari agli addetti agli stabulari. Si provvederà, pertanto, ad erogare la medesima indennità, pari a € 70 l.m. per 12 mensilità in base all'effettivo servizio prestato presso l'insettario;
- addetti alla reperibilità: indennità di disponibilità pari a € 20,66 l. a turno e indennità di intervento pari a € 17,00 l. per ogni ora di intervento;

La destinazione in esame verrà utilizzata anche per remunerare gli incarichi in materia di sicurezza:

- responsabili rifiuti: € 1.032,91 lordi annui;
- addetti locali sicurezza: quota base da 200 a 400 € annui a seconda della complessità della struttura cui si può aggiungere una quota variabile in base all'attività svolta fino ad un massimo del 50% della quota base.

La corresponsione delle indennità per gli incarichi in materia di sicurezza, come sopra definiti, sarà perfezionata solo a seguito di un riscontro dell'attività effettivamente svolta, attestata da una Commissione nominata a tale scopo.

6



f) Progressioni economiche orizzontali

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche Orizzontali **€ 50.000**

I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche per il personale di cat. B, C, D sono individuati in sede di accordo separato.

Le parti concordano che le eventuali economie nelle diverse tipologie di istituti confluiscono come somme non utilizzate nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

g) Compensi da attività conto terzi - Fondo comune di Ateneo

Le parti concordano di erogare il fondo comune di Ateneo per le quote di **€ 428.663** al personale di categoria BCD in servizio durante l'anno di competenza, proporzionalmente ai mesi di presenza, sulla base dei criteri utilizzati per l'erogazione del fondo comune di ateneo negli anni precedenti:

- personale che non ha percepito conto terzi nell'anno o non ha raggiunto l'importo definito come fondo comune di ateneo pro-capite (in quel caso percepisce la differenza); non rientrano in questo tipo di regola i compensi derivanti dalla disponibilità per l'apertura dei Musei e dalla disponibilità a supporto delle attività di produzione del radioisotopo F-18 all'impianto di ciclotrone del LENA (entrambe attività svolte al di fuori dell'orario di ufficio e della sede di afferenza);
- proporzionalmente alle presenze (al netto delle assenze, compresa la maternità obbligatoria);
- per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo è ridotto nella stessa misura dell'orario di lavoro.

In relazione al Fondo Comune di Ateneo, con la sottoscrizione del presente accordo, le parti, in conseguenza della volontà manifestata dai lavoratori, concordano l'erogazione delle quote di cui sopra secondo l'originaria provenienza e quindi come fondo comune di Ateneo, sottratte pertanto alla disciplina della premialità. Dalla scelta di attribuire tali somme a titolo di riparto proventi derivanti dall'attività conto terzi deriva specifico trattamento fiscale previdenziale, con la conseguente applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) del TUIR (redditi assimilati al lavoro dipendente) e l'esclusione pertanto dei versamenti contributivi a fini previdenziali.



Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63

Tabella 1 - Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63:

Fondo certificato:	1.884.619
Di cui già destinato:	
- Incentivi tecnici	32.869
- Compensi aggiuntivi	4.521
- Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	90.000
- Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	550.000
Fondo disponibile per la contrattazione (Fondo certificato al netto dei vincoli)	1.207.229
Destinazione:	
- Indennità accessoria mensile (IMA)	10.000
- Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per incarichi gestionali	80.000
- Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per funzione specialistica	90.000
- Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	137.569,80
- Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	320.996,20
- Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000
- Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	50.000
- Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	428.663
Totale:	1.207.229

Le parti si impegnano a contrattare eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione della sperimentazione di cui all'art. 63 c. 5 per il 2020.



Art. 3 – Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo

Il Fondo ex art. 65 è pari a € 442.263, di cui 22.906€ destinati alla liquidazione di incentivi tecnici. Le risorse destinate alla remunerazione del risultato sono definite dopo aver fissato la quota relativa alla retribuzione di posizione e all'indennità prevista per incarichi ad interim.

Per i titolari di incarichi aggiuntivi ad interim il trattamento economico complessivo è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo corrispondente al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto, così come stabilito dal vigente relativo Regolamento. A tal fine si considera la relativa indennità di posizione calcolata sulla base del calcolo di decurtazione sottraendo il 10% parte variabile indennità di posizione anno 2014.

Ai sensi art. 76 c. 4 CCNL 2008, l'importo della retribuzione di risultato può essere compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

L'ammontare totale destinato alla retribuzione di risultato sarà suddiviso in due budget; uno per gli EP titolari di incarico di responsabilità gestionale e uno per gli EP con altri incarichi, in modo proporzionale rispetto alla somma delle retribuzioni di posizione dei due sottogruppi.

La valutazione del risultato sarà effettuata secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione anno 2020-2022.

Per il personale di categoria EP responsabile di struttura la valutazione della performance è composta dalle seguenti dimensioni:

- a) 60% in relazione alla componente organizzativa così suddivisa: il 30% relativa a obiettivi di performance organizzativa dell'Area di appartenenza e il 30% legato al raggiungimento degli obiettivi e delle azioni specifici assegnati dal Dirigente di riferimento;
- b) 30% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti organizzativi agiti (proattività, competenze professionali e relazionali);
- c) 10% in relazione alla capacità di valutazione dei collaboratori.

Per il personale di categoria EP titolare di incarico specialist è composta dalle seguenti dimensioni:

- a. 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura di II livello di appartenenza;



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

- b. 30% in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente/Responsabile;
- c. 40% in relazione ai comportamenti organizzativi agiti (pro-attività, competenze professionali e relazionali).

L'indennità di risultato viene così definita

% valutazione performance	% indennità di Risultato
0% - 30%	0%
31% - 50%	10%
51% - 80%	20%
81% - 95%	25%
96% - 100%	30%

Nel caso in cui la disponibilità del fondo non sia sufficientemente capiente, le percentuali di risultato del personale di categoria EP verranno riproporzionate in modo da rispettare il budget. In caso di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, verrà erogata solo l'indennità di risultato base, pari al 10%.

Nel caso in cui i titolari di posizioni organizzative **EP** abbiano ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno di riferimento un importo superiore a 5.000 euro, ai fini di una maggior equità retributiva, l'ammontare del compenso conto terzi spettante viene decurtato in misura pari al 40% della differenza tra 5.000 euro e l'importo percepito come conto terzi.

Il totale delle somme decurtate viene assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale.

La decurtazione non può comunque superare i 4.000 euro.

Le parti concordano di destinare € 2.000 complessive alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria EP, in particolare ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità. Tali indennità saranno erogate per i medesimi importi definiti per il personale di categoria BCD.

Eventuali economie andranno in costituzione del Fondo dell'anno successivo.

10



ALLEGATO 1

Tabella Costituzione Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18 categorie B, C e D

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2019	2020
Risorse stabili del Fondo (Art. 63 c.1 CCNL 16-18)	2.214.202	2.214.202
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	232.787	343.437
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 63 c. 2 L. f)	20.788	20.788
RIA cessati B, C, D (art.63 c.2 lett.a CCNL 16-18)	48.053	62.538
Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D (art.63 c.2 lett.e CCNL 16-18)	163.946	260.111
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.446.989	2.557.639
Risorse variabili		
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017	6.551	15.802
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499/1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.63, c.2 lett. d CCNL 16-18)	6.551	15.802
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017	913.328	1.047.962
RIA cessati (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	12.308	4.771
Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	41.872	31.670
Risparmi da straordinario (art.63, c.3 lett.e CCNL 16-18)	9.797	0
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.63, c.3 lett.a CCNL 16-18)	415.573	428.663
Incentivi Tecnici (art.113 D.Lgs. 50/2016)	0	32.869
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	0	0
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240	0	4.521
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anno precedente	433.777	545.468
Totale risorse variabili	919.879	1.063.764
Decurtazioni del Fondo		
Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	133.856	133.856
Decurtazione totale 2010-2014 (ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art.9 comma 2 bis Legge 122/2010))	445.671	445.671
Decurtazione art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	0	0
Decurtazione piano di rientro	0	0
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali B-C-D (art. 64 c. 2 lett. e CCNL 16-18)	773.191	1.157.258
Totale decurtazioni	1.352.718	1.736.784
Risorse Fondo		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.446.989	2.557.639
Totale risorse variabili	919.879	1.063.764
Totale decurtazioni del fondo	1.352.718	1.736.784
Totale risorse fondo disponibile a contrattazione	2.014.150	1.884.619
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziare ma non ancora assegnate)	1.755.028	2.018.860
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1)	58.689	58.689
Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)	10.730	10.730
Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)	5.911	5.911
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziare ma non ancora assegnate)	1.830.358	2.094.189

MA

EU NP

B

RP



ALLEGATO 2

Tabella Costituzione Fondo retribuzione di posizione e risultato EP

	2019	2020
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse stabili del Fondo (Art. 65 c.1 CCNL 16-18)	355.222	355.222
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	24.719	33.854
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 65 c. 2 lett e)	2.012	2.012
Ria personale cessato EP (art. 65 c. 2 L. a CCNL 16-18)	7.905	8.049
Differenziale cessati EP (art. 65 c. 2 L. d CCNL 16-18)	14.802	23.794
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	379.941	389.076
Risorse variabili		
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75	2.741	1.661
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499 1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.65 c.3 lett.f CCNL 16-18)	2.741	1.661
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75	131.037	162.457
RIA cessati EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	604	36
Differenziale EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	3.169	2.712
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.65 c.3 lett.a CCNL 16-18)	120.000	120.000
Incentivi Tecnici (art.113 D.Lgs. 50/2016)	0	22.906
Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto terzi (34%)	2.172	11.800
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	4.860	0
Somme non utilizzate del Fondo accessorio	231	5.003
Totale risorse variabili	133.778	164.118
Decurtazioni del Fondo		
Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	30.463	30.463
Decurtazione totale 2010-2014	30.469	30.469
Decurtazione art. 23 del d.lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	0	0
Decurtazione piano di rientro	50.000	50.000
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali EP (art. 66 c. 1 lett. b CCNL 16-18)	0	0
Totale decurtazioni	110.932	110.932
Risorse Fondo		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	379.941	389.076
Totale risorse variabili	133.778	164.118
Totale decurtazioni del fondo	110.932	110.932
Totale risorse fondo disponibile a contrattazione	402.787	442.263
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	75.479	90.557
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1)	3.133	3.133
Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)	553	553
Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)	316	316
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	79.481	94.559

DICHIARAZIONE DI VOTO COMPONENTE USB IN RSU

Con riferimento all'O.d.G. della seduta di contrattazione decentrata del 20 aprile 2020 la componente USB delle RSU dell'Università di Pavia, dichiara di votare a favore dell' "Ipotesi di Accordo per l'applicazione del C.C.N.L 19.4.2018 relativa all'erogazione del trattamento accessorio per il personale Tecnico-Amministrativo di categoria B, C, D, EP – Anno 2020" con riserva circa l'applicazione la clausola di cui all'art. 2 che si riporta integralmente: "Nel caso in cui i titolari di incarico di categoria **B, C D ed EP** abbiano ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno di riferimento un importo superiore a 5.000 euro, ai fini di una maggior equità retributiva, l'ammontare del compenso conto terzi spettante verrà decurtato in misura pari al 40% della differenza tra 5.000 euro e l'importo percepito come conto terzi."

La riserva è motivata oltre che da motivi di equità nella distribuzione del conto terzi, anche dalla pendenza di un ricorso giurisdizionale in merito all'applicazione della decurtazione ai titolari di incarico."

Chiede che la presente dichiarazione venga allegata al verbale della seduta e all'accordo 2020.

Pavia 20.4.2020

Antonia Salis
Marco Podini
Roberta Magna
Barbara Quani



DICHIARAZIONE INTEGRATIVA ALLEGATA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO UNIVERSITÀ DI PAVIA 2020

La UIL SCUOLA RUA Università di Pavia, pur sottoscrivendo per senso di responsabilità il presente contratto integrativo, evidenzia come alcune delle proposte avanzate dalla scrivente Organizzazione Sindacale e alcuni accordi pregressi non siano stati inseriti nel documento.

In particolare si evidenzia come non siano state adeguatamente finanziate le future PEO per i profili B, C e D, mentre per la categoria EP non sia stata prevista nessuna progressione economica a bilancio. Riteniamo che questa scarsa o nulla disponibilità finanziaria nuocerà ad una corretta e quanto mai necessaria, prosecuzione del processo delle PEO per i lavoratori del nostro Ateneo che meritano un costante riconoscimento da parte dell'Amministrazione per il lavoro e la dedizione dimostrata in circostanze anche particolarmente difficili come l'attuale emergenza sanitaria.

Le somme necessarie a una più corretta gestione economico finanziaria delle future PEO si sarebbero potute reperire stornandole dai fondi di responsabilità così come da noi proposto.

Rileviamo come sia stato disatteso l'accordo dello scorso anno in merito alla necessità di stabilire criteri certi per l'attribuzione degli incarichi specialist.

Sottolineiamo come la prevista esclusione dai premi per le performance dei lavoratori sanzionati con un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero verbale o soggetti a più di due trasferimenti in corso d'anno sia da ritenersi eccessivo.



Prendiamo atto con stupore come non sia stata accolta la proposta relativa all'istituzione di un'indennità per i referenti privacy che pur svolgono un compito previsto dalla normativa vigente.

Cogliamo anche l'occasione, pur consapevoli che questo tema non sia oggetto della presente contrattazione, per sottolineare come il tema dell'erogazione dei buoni pasto per i lavoratori obbligati allo smart working sia un tema che dev'essere affrontato e risolto con urgenza.

Nello spirito costruttivo che ha sempre contraddistinto la nostra Organizzazione sindacale riteniamo comunque necessario procedere alla firma e applicazione del presente contratto integrativo, ma ribadiamo come in un sistema di corretto confronto e costruttivo lavoro questi punti avrebbero dovuto essere inseriti nel presente documento.

Pavia 23-4-2020

Il Direttivo UIL
UNIVERSITÀ DI PAVIA

