


# Università degli Studi di Pavia

## Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

### **Ipotesi di accordo decentrato di Ateneo definito in data 30/10/2012**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'E' and other illegible marks.

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		30 ottobre 2012
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2012
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore alle Risorse umane – Direttore Generale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Università - UIL RUA  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU – FLC CGIL – CISL Università – UIL RUA
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale tecnico amministrativo ctg B, C, D, EP
<b>Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)</b>		Distribuzione Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale – anno 2012
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo è stata acquisita in data 16/07/2012
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Osservazioni dell'Organo di Controllo:
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della performance triennale 2011-2013, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato dal CDA dell'Ateneo in data 25/01/2011.  Il Piano della Performance per l'anno 2012 è stato approvato dal CdA in data 31/01/2012.
		Il Programma triennale 2011-2013 per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 27/09/2011
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sull'home page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Trasparenza, valutazione e merito"
La Relazione della Performance è stata validata ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 dal Nucleo di Valutazione e trasmessa alla CIVIT in data 13/09/2012		

**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)**

Il presente accordo rappresenta una ridefinizione per l'anno 2012 dell'accordo biennale 2011-2012 al fine di disciplinare l'applicazione dei CC.CC.NN.LL. del 16/10/2008 e del 12/3/2009. L'accordo siglato in data 06/02/2012 e già positivamente sottoposto all'approvazione del Collegio dei Revisori, prevedeva un ammontare del fondo da destinare alla remunerazione del trattamento accessorio pari a € 1.787.810,00, importo corrispondente all'ammontare certificato per l'anno 2011 e allo specifico stanziamento appostato nel bilancio preventivo 2012, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2011. Le parti erano, peraltro, consapevoli che tale importo avrebbe potuto subire modifiche in relazione a nuove disposizioni normative e alla decurtazione prevista dall'art. 9, comma 2bis del decreto legge 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010.

La ridefinizione dell'accordo si è concretizzata nella modifica della suddivisione delle risorse disponibili tra i diversi istituti contrattualmente previsti rispetto a quanto stabilito nell'accordo del 6/2/2012, come evidenziato nella Tabella 1.

**Tabella 1 - La ridefinizione della distribuzione del Fondo Trattamento Accessorio**

Tipologia	2012	2012
	Accordo 6/2/2012	Fondo certificato
art. 91, c. 1 ind. resp. ctg. B-C-D- art. 91, c. 3 ind. resp. ctg. D	335.000	335.000
art. 88, c. 2 a) PEO	55.000	----
art. 88, c. 2 c) rischio ecc. -	180.000	180.000
art. 88, c. 2 f) = 564 € a.l.	547.810	543.687
art. 90 retr. posizione e risultato EP	500.000	500.000
art. 86 lavoro straordinario	170.000	150.000
<b>TOTALE stanziato</b>	<b>1.787.810</b>	<b>1.708.687</b>
<b>TOTALE assegnato</b>	<b>1.787.810</b>	<b>1.708.687</b>

La distribuzione dei fondi tra le varie tipologie di intervento e le modalità di quantificazione dell'importo di trattamento accessorio da attribuire al personale, sono state determinate nella volontà di dare attuazione alla selettività nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e i meritevoli, incoraggiare l'impegno sul lavoro e scoraggiare comportamenti di segno opposto. Il tutto in un contesto di valorizzazione delle professionalità che non può prescindere dall'introduzione di strumenti di valutazione della performance del personale.

La determinazione delle indennità delle posizioni di responsabilità deriva dall'applicazione di una metodologia di pesatura delle posizioni organizzative che attribuisce un 'punteggio' ai diversi ruoli organizzativi e viene utilizzata per tutto il personale in servizio, dai dirigenti ai responsabili di singole

*[Handwritten signatures and initials]*

attività, garantendo maggior omogeneità ed equità di trattamento. Allo stesso modo è stata mantenuta l'articolata attività di valutazione, descritta in dettaglio nel Piano delle Performance adottato dall'Ateneo, e utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di risultato per tutto il personale che ricopre ruoli di responsabilità e dell'indennità fissa mensile per tutto il rimanente personale, che è stata ulteriormente perfezionata.

Tutto il personale tecnico amministrativo dell'Università verrà valutato alla fine della distribuzione del trattamento retributivo accessorio sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e/o dei comportamenti organizzativi agiti. In particolare, come evidenziato nel Piano della Performance, l'algoritmo di calcolo che quantifica l'ammontare dell'incentivo da erogare per il raggiungimento dei risultati al personale che ricopre ruoli di responsabilità garantisce quanto richiesto dalla normativa ovvero il collegamento tra performance organizzativa e prestazione individuale. In altri termini, è stato introdotto un sistema di valutazione "a cascata", tale per cui parte del risultato di ciascuna struttura discende direttamente dal risultato della struttura di appartenenza (e quindi, risalendo l'organizzazione in via gerarchica, dalla performance generale di Ateneo), ed in parte è legato ad obiettivi e indicatori specifici, che, a loro volta, determinano il risultato cui "ancorare" la valutazione della prestazione individuale, attraverso una chiara relazione causale e sistemica, i risultati della performance organizzativa.

**Si attesta, pertanto, la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa come previsto dal Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, dalle norme di contrattazione generale e dalla giurisprudenza contabile.**

Come evidenziato in Tabella 1, l'importo destinato all'istituto delle progressioni economiche orizzontali (PEO) è stato invece completamente eliminato, in relazione al blocco degli effetti economici disposto dall'art. 9, comma 21, del decreto legge 78/2010, e la necessità di rendere indisponibili le risorse finanziarie alle stesse destinate fino al 31/12/2014 ai sensi dell'art. 14, comma 1, lettera a), del decreto legge n. 95 del 6 luglio 2012. In ogni caso, **si attesta che l'Amministrazione dell'Ateneo ha adottato il principio della selettività delle PEO ai sensi dell'art.23 del D.lgs. n.150/2009 e applica valutazioni di merito relative agli elementi curricolari e di performance organizzativa escludendo elementi automatici quali l'anzianità di servizio.**

Si è, inoltre, stabilito di diminuire l'importo complessivamente destinato alla remunerazione del lavoro straordinario, in relazione alla circostanza che l'importo assegnato a tale finalità per l'anno 2011 si era dimostrato ampiamente sufficiente a garantire le necessità.

Per quanto concerne le indennità di rischio e disagio, l'importo delle quali è stato lasciato inalterato, sono state lievemente modificate le modalità di erogazione relativamente alle indennità seggi elettorali (verranno corrisposte solo per elezioni di organi istituzionali dell'Ateneo) e di sportello, che viene uniformata per tutti i Servizi al livello più basso.

In particolare, come previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, il contratto integrativo ha disposto in merito a:

- 1) **Retribuzione di posizione personale di ctg. EP** (art. 76 del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008);
- 2) **Indennità di responsabilità personale di ct. B, C e D** (art. 91, c.1 e c.3 del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008).

Come previsto dalle specifiche disposizioni contrattuali e già sopra riportato, la determinazione delle indennità delle posizioni di responsabilità deriva dall'applicazione di una metodologia di pesatura delle posizioni organizzative, derivata dal settore 'corporate' ma già applicata da un certo numero di Atenei italiani. La metodologia attribuisce un 'punteggio' ai diversi ruoli organizzativi attraverso la considerazione di alcune variabili (missione o ragione d'essere del ruolo, principali aree di responsabilità ad esso attribuite, caratteristiche richieste dal ruolo, es. titolo di studio, conoscenze, esperienze acquisite, posizionamento nell'organigramma; competenze; ammontare dei fondi autonomamente gestiti, ecc.) e viene utilizzata per tutto il personale in servizio garantendo omogeneità

ed equità di trattamento identificando i destinatari solo in relazione a predefinite esigenze organizzative.

Le indennità corrisposte al personale di categoria EP, attribuite a seconda del "grado di responsabilità misurato" con la metodologia sopra descritta, si distribuiscono nelle seguenti fasce:

da 3099 a 4999 euro

da 5000 a 9000 euro

da 9001 a 12000 euro

Al personale di categoria EP che non risulta titolare di alcun incarico verrà attribuita l'indennità minima prevista dal CCNL.

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.

In relazione al personale corrispondente al punto sub 2) (cat.D art. 91 c.3 e cat.B, C, e D art. 91 c.1), le indennità di responsabilità, attribuite a seconda del "grado di responsabilità misurato" con la metodologia sopra descritta, sono le seguenti:

bassa: 1033 euro

medio bassa: 1800 euro

medio alta: 2400 euro

alta: 3000 euro

Per il personale di categoria D, al quale è stato attribuito un incarico di capo Servizio, ovvero di struttura complessa di secondo livello rispetto alle aree dirigenziali, l'indennità annua lorda sarà pari a 5.165 euro.

In relazione alla riorganizzazione delle strutture dipartimentali, accorpate per rispondere ai nuovi criteri introdotti dalla normativa di riforma universitaria (L.240/10) e dallo Statuto di autonomia, gli incarichi di responsabilità attribuiti ai segretari amministrativi sono stati rideterminati applicando la metodologia sopra descritta alle nuove strutture decentrate.

Le indennità previste sono le seguenti:

Dipartimenti medio-grandi: 5.000 euro

Dipartimenti piccoli e Centri grandi: 4.000 euro

Centri medio-grandi: 3.000 euro

Centri piccoli: 1.033 euro

Per quanto riguarda, il riconoscimento dei risultati, il contratto integrativo ha disposto quanto segue:

3) Retribuzione di risultato personale di ctg. EP;

4) Indennità di risultato personale di ctg. D

Come già sopra evidenziato, in applicazione del Piano della Performance 2012, è stato introdotto il meccanismo della valutazione "a cascata" per i Responsabili di Servizio dell'Amministrazione Centrale. Inoltre, è stata mantenuta e ulteriormente perfezionata l'articolata attività di valutazione, descritta in dettaglio nel Piano delle Performance, e utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di risultato per tutto il personale che ricopre ruoli di responsabilità e dell'indennità fissa mensile per tutto il rimanente personale.

La valutazione delle performance del personale di categoria EP cui è attribuita la responsabilità di un Servizio è espressa in relazione ai seguenti aspetti:

a) 20% risultato complessivo del dirigente di riferimento;

b) 20% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di area che ricadono nel settore di attività gestito dal Servizio;

c) 10% soddisfazione espressa dagli utenti in relazione ai servizi gestiti;

d) 50% comportamenti organizzativi.

In analogia a quanto stabilito per i dirigenti, la valutazione relativa al punto b) verrà effettuata in base ad una scala discreta a 5 valori:

- 1 – Minimo
- 2 – Soglia
- 3 – Intermedia: superiore al minimo ma ancora non adeguata al target
- 4 – Target
- 5 – Eccellente

La valutazione dei comportamenti organizzativi, prevista al punto d) si baserà sul punteggio ottenuto nell'apposita scheda di valutazione.

La valutazione verrà effettuata in base ad una scala discreta a 5 valori:

- 1 – Minimo
- 2 – Soglia
- 3 – Buono
- 4 – Ottimo
- 5 – Eccellente

Il comma 4 dell'art.76 del CCNL vigente prevede che la retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione, sia compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

In relazione all'entità della specifica destinazione prevista dal Fondo, si stabilisce che l'importo dell'indennità di risultato per l'anno 2012 potrà essere al massimo pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita.

La tabella evidenzia i livelli di valutazione e la correlazione con i livelli premiali.

Punteggio	% raggiungi mento
Minimo	10
Sufficiente	15
Buono	20
Ottimo	25
Eccellente	

Il comma 2 dell'art.9 del Dlgs n.150/2009 stabilisce che la valutazione del personale non dirigente e non responsabile di unità organizzativa avvenga in relazione ai seguenti elementi:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali;
- alla qualità del contributo apportato all'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate.

A regime, pertanto, anche la valutazione del restante personale tecnico amministrativo risentirà del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di afferenza e la retribuzione di risultato sarà determinata nel modo seguente:

- a) 50% in base ai comportamenti organizzativi rilevati
- b) 20% in base al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali.
- c) 30% in base alla verifica della qualità del contributo apportato all'unità organizzativa di appartenenza.

Per l'anno 2012, essendo in atto un'estesa attività di riorganizzazione connessa all'implementazione dei nuovi criteri organizzativi derivati dalla L.240/10 e dal nuovo Statuto e non essendo ancora disponibile l'intero quadro informativo necessario, ai fini della valutazione del restante personale verranno utilizzati i risultati della valutazione effettuata tramite l'apposita scheda di valutazione.

I risultati di tale valutazione verranno utilizzati per graduare l'importo dell'indennità fissa mensile spettante a ciascun dipendente e costituiranno uno dei parametri del modello per attribuire le Progressioni Economiche Orizzontali secondo le modalità previste dalla Contrattazione Decentrata.

Come previsto dal comma 2, punto c) dell'art.88 del C.C.N.L. del comparto universitario dello scorso 16 ottobre 2008, le risorse del Fondo sono utilizzate per corrispondere **compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza.**

L'accordo prevede l'individuazione delle seguenti situazioni di attività onerose, rischiose o disagiate cui verranno corrisposte indennità così determinate:

1. Indennità autisti: disponibilità (€206,58 l.m. per 11 mesi) + rischio guida (€0,08 a Km).
2. Indennità seggi elettorali nella misura di €170,00 l. per ciascuna elezione. Verrà corrisposta solo al personale che prenderà parte alle elezioni degli organi istituzionali dell'Ateneo (CdA, SA, Rettore, RSU).
3. Indennità sportello - Sia per personale con sede di lavoro presso il Servizio Segreteria Studenti che presso il Centro di Orientamento si erogherà la somma di 500 euro a.l. commisurata alla presenza in servizio.
4. Indennità sedute di laurea (da corrispondere nella misura di €33,00 a seduta e per non più di una seduta al giorno).
5. Indennità di cassa (€ 900 per 2 unità personale afferenti al Servizio Logistica ed Economato).
6. Indennità stabularisti (€61,97 l.m. per 12 mesi).
7. Indennità di rischio generico personale tecnico II - III - IV e V gruppo (rispettivamente €1,96- 1,45 - 1,03 - 0,93 al giorno).
8. Indennità reperibilità LENA e Medicina Legale (€20,66 a turno).
9. Indennità di reperibilità di Ateneo (€20,66 a turno).

Come previsto dal comma 2, punto f) dell'art.88 del C.C.N.L. del comparto universitario dello scorso 16 ottobre 2008, le risorse del Fondo sono utilizzate per corrispondere **l'indennità fissa mensile.**

In merito, l'accordo prevede che venga distribuita sulla base dei risultati del processo di valutazione del personale, riferito all'anno 2011. Tali risultati consentiranno la collocazione del personale in classi. La modalità di inserimento dei singoli nelle classi verrà concordata al termine del processo tutt'ora in corso.

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

##### - Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate ovvero previste dall'art. 67 del CCNL 9/8/2000 ammontano complessivamente a € **1.115.865** come certificato in sede di conto annuale 2010.

##### - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Le risorse derivanti da incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL ammontano a € **473.181**. Tale importo risulta dalla somma dei seguenti incrementi contrattualmente previsti:

- € **101.961**: Incrementi previsti dall'art.5 c.1 del CCNL 04-05 per il personale di categoria B, C, D ed EP;
- € **371.220**: Incrementi previsti dall'art.87 c.1 lettera c) del CCNL 06-09 per il personale di categoria B, C e D.

##### - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Le risorse derivanti da altri incrementi con carattere di certezza e stabilità ammontano a € **493.790** che rappresenta la somma delle seguenti componenti:

- € **351.525** RIA persona cessati B-C-D-EP intera (Art. 87 comma C1 Lettera d CCNL 06-09) relative alle cessazioni storiche sino al 31/12/2011;
- € **142.265** Differenziale delle cessazioni o passaggi Cat. B-C-D-EP (Art. 87 comma C1 Lettera e CCNL 06-09) corrispondenti alle 35 unità cessate nel 2011.

#### Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili ammontano complessivamente a € 103.579 quale somma delle seguenti componenti:

- € **6.196** in questa voce sono inserite le risorse variabili che, in applicazione dell'art. 87 comma 2 del CCNL 06-09 e comunque nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente, sono destinate all'attivazione di nuovi servizi o riorganizzazioni. In particolare tali risorse sono utilizzate per l'avvio del processo di riorganizzazione dell'ateneo ai sensi della legge n° 240/2010.
- € **23.474** RIA Cessati anno precedenti B-C-D-EP (Art. 87 comma1, lettera D P2 CCNL 06-09). Tale quota è corrispondete alle mensilità residue alla data di cessazione.
- € **68.920** Differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o nel caso di passaggio di categoria (Art. 87 comma1, lettera e CCNL 06-09) nel corso del 2011. Tale economia è calcolata sulle mensilità residue 2011 rispetto alla data di cessazione.
- € **4.989** Finanziamenti incarichi aggiuntivi conto Amministrazione Centrale (Art. 75 c.c. 7-8 CCNL 06-09).

*[Handwritten signatures and initials]*



**Sezione III - Decurtazioni del Fondo**

Le decurtazioni applicate al fondo sono le seguenti:

- € 398.529** abbattimento per il rispetto del limite introdotto dall'art. 9 del D.L. 78/10 convertito nella legge 122/10 (rif. "l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non può eccedere quello previsto per l'anno 2010, negli importi certificati dai competenti organi di controllo, ridotto del 10 per cento");
- € 79.200** ulteriore abbattimento per il rispetto di quanto stabilito dal comma 2-bis dell'art.9 del D.L. 78/10 convertito nella legge 122/10 (riduzione automatica in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

Per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio, viene operata, per ciascuno degli anni del triennio 2011-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento con il valore medio relativo all'anno 2011 (semisomma delle unità in servizio al 1° gennaio 2011 e al 31 dicembre 2011). La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione percentuale da operarsi sul fondo. La decurtazione è stata determinata applicando la percentuale di riduzione delle unità in servizio nell'Ateneo risultante alla data del 31 dicembre 2012. Tale percentuale, pari al 4,43%, è stata determinata come di seguito illustrato:

Media del personale in servizio nell'anno 2010 (calcolata come semisomma delle unità di personale in servizio al 01/01/2010 e al 31/12/2010): 949;

Media del personale in servizio nell'anno 2012 (calcolata come semisomma delle unità di personale in servizio al 01/01/2012 e al 31/12/2012): 907;

% di riduzione: **4,43**.

**Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dal totale delle risorse fisse e variabili al netto delle decurtazioni previste dalla legge:

	<b>2012</b>	<b>2010</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	2.082.837	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	103.579	
	<hr/> 2.186.416	2.022.043
decurtazione art 9, comma 2 bis legge 122/2010	477.728	
decurtazione rispetto al Fondo del 2004 al netto del 10%		291.343
Ripresa Ria Cessati		57.110
<b>TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<hr/> <b>1.708.687</b>	<b>1.787.810</b>

*Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

L'Ateneo utilizza un sistema di contabilità del Fondo al "netto" quindi questa sezione mette in evidenza il valore differenziale delle posizioni economiche superiori a quelle iniziali, pari a € 1.908.270. Tale valore è calcolato considerando il differenziale tra le posizioni economiche iniziali delle categorie e le successive posizioni moltiplicato per la relativa numerosità risultante dall'inquadramento effettivo del personale in organico.

Deve essere, tuttavia, evidenziato che non tutti gli inquadramenti di personale in posizioni economiche superiori a quella iniziale sono state effettuate utilizzando quote di Fondo accessorio secondo accordi stipulati in sede di contrattazione decentrata. Quindi, non è corretto denominare l'intero importo evidenziato quale 'Risorse temporaneamente allocate fuori dal Fondo' se con questo s'intende determinare l'importo delle PEO finanziato dalla contrattazione decentrata mediante utilizzo del Fondo Trattamento Accessorio.

Infatti, l'Ateneo, in alcuni casi e in relazioni ad esigenze professionali specifiche, ha bandito concorsi prevedendo l'inquadramento in posizioni economiche superiori a quella iniziale all'atto dell'assunzione (es categoria iniziale B3). Inoltre, all'atto dell'applicazione del CCNL 09/08/2000, che ha previsto il reinquadramento dei livelli professionali in categorie, solo due livelli (V e VII) sono stati in parte inseriti all'iniziale (C1-D1). Tutti gli altri sono stati inquadrati in una posizione superiore all'iniziale, come da tabella di conversione allegata al contratto.

In tabella è evidenziata anche la quota di € 55.000 alla voce "PEO stanziata sul fondo 2011 non ancora erogate" che corrispondono all'importo destinato nell'anno 2011 a progressione economiche che non sono ancora state assegnate.

Di seguito vengono riportate in tabelle le voci sopra commentate:

COSTITUZIONE DEL FONDO	2012		
	T.A.	E.P.	TOT.
<b>1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>			
art. 67 comma 1, lett. a/b/e e comma 3 CCNL 9 8 00	638.197	311.098	949.295
Art. 4, comma 1 CCNL 13 5 03 e art. 41 comma 1 ccnl 27,1,2005	18.820		18.820
Art. 4, comma2 CCNL 13 5 03 e art. 41 comma 1 ccnl 27,1,2005	44.616		44.616
Art. 41 CCNL 27/01/2005 biennio 2002-3	91.175	11.959	103.134
<b>1.1a Risorse storiche</b>	<b>792.809</b>	<b>323.057</b>	<b>1.115.865</b>
<b>1.1b Incrementi contrattuali</b>			
Incrementi CCNL 04-05 (art. 5 e. 1 - quota B-C-D-EP)	78.720	23.241	101.961
Incrementi CCNL 06-09 (art. 87 e. 1 l. c)	273.829	97.391	371.220
<b>TOTALE</b>	<b>352.549</b>	<b>120.632</b>	<b>473.181</b>
<b>1.1c Altri incrementi</b>			
Ria persone cessato B-C-D-EP misura Intera (art. 87 e. 1 L. d P. 3 CCNL 06-09)	351.525		351.525
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP (art. 87 e. 1 L. e CCNL 06-09)	142.265		142.265
<b>TOTALE</b>	<b>493.790</b>	<b>-</b>	<b>493.790</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>1.639.148</b>	<b>443.689</b>	<b>2.082.837</b>
<b>1.2 Risorse variabili</b>			
<b>1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2-bis della legge 122/10</b>			
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione variabile (art. 87 e. 2 Cenl 06-09)	-	6.196	6.196
<b>TOTALE</b>	<b>-</b>	<b>6.196</b>	<b>6.196</b>
<b>1.2b Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2-bis della legge 122/10</b>			
RIA cessati anno precedente accantonato B-C-D-EP mensilità residue (art. 87 e. 1 L. d P. 2 CCNL 06-09)	23.474		23.474
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP mensilità residue (art. 87 e. 1 L. e CCNL 06-09)	68.920		68.920
Altre risorse variabili (34% degli incarichi aggluntivi)		4.989	4.989
Somme non utilizzate Fondo anno precedente			
<b>TOTALE</b>	<b>92.394</b>	<b>4.989</b>	<b>97.383</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>92.394</b>	<b>11.185</b>	<b>103.579</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>1.731.542</b>	<b>454.874</b>	<b>2.186.416</b>
<b>1.3 Decurtazioni del Fondo</b>			
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali B-C-D-EP (art. 88 /4c. CCNL 06-09)			
Decurtazione risorse stabili destinate a produttività per finanziamento PEO (art. 88 e. 2 L. a P. 2 CCNL 06-09)			
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 e. 2bis L. 122/2010)			398.529
Decurtazione Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 c. 2bis L. 122/2010)			79.200
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>477.728</b>
<b>1.4 Risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)	1.639.148	443.689	2.082.837
1.4b Totale risorse variabili (1.2e)	92.394	11.185	103.579
1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3)			477.728
<b>1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a+1.4b-1.4c)</b>			<b>1.708.687</b>
<b>2. INQUADRAMENTI IN POSIZIONI ECONOMICHE SUPERIORI ALL'INIZIALE</b>			
Valore differenziale delle posizioni economiche superiori a quelle iniziali			1.908.270
Peo stanziato sul fondo 2011 non ancora erogate			55.000

SV  
 L. P. MA eff 11  
 hl

**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*

**Nessuna**

*Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Indennità di responsabilità del personale di categoria B-C-D; Progressioni Economiche Orizzontali; Indennità di rischio; Indennità fissa mensile; Retribuzione di posizione e risultato del personale di categoria EP; Lavoro straordinario

*Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

**Nessuna**

*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: **0**;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: **€ 1.708.687**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione: **€ 1.708.687**

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

Al fine di consentire la coerenza contabile con i quadri esposti nel primo modulo, avendo compilato la sezione riferita agli inquadramenti in posizioni economiche superiori all'iniziale, viene evidenziato il valore ottenuto considerando il differenziale tra le posizioni economiche iniziali delle categorie e le successive posizioni moltiplicato per la relativa numerosità risultante dall'inquadramento effettivo del personale in organico. Si rimanda in merito a quanto evidenziato nella Sezione V del Modulo I.

*Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale*

A. Le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa devono essere coperte con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: in questo accordo non è prevista nessuna assegnazione per le Progressioni Economiche Orizzontali.

B. Si attesta che l'Amministrazione dell'Ateneo ha adottato il principio della selettività delle PEO ai sensi dell'art.23 del D.lgs. n.150/2009. Per l'anno 2012 non è stata assegnata alcuna quota per le progressioni economiche orizzontali.

C. Si attesta che l'Amministrazione dell'Ateneo applica valutazioni di merito relative agli elementi curriculari e di performance organizzativa escludendo elementi automatici quali l'anzianità di servizio.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Tipologia	Accordo 2011	Ipotesi
	Per Fondo certificato 2011	Accordo 2012
art. 91, c. 1 ind. resp. ctg. B-C-D- art. 91, c. 3 ind. resp. ctg. D	335.000	335.000
art. 88, c. 2 a) PEO	55.000	----
art. 88, c. 2 c) rlschlo ecc. -	180.000	180.000
art. 88, c. 2 f) = 564 € a.l.	547.810	543.687
art. 90 retr. posizione e risultato EP	500.000	500.000
art. 86 lavoro straordinario	170.000	150.000
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>1.787.810</b>	<b>1.708.687</b>

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

L'accordo siglato in data 06/02/2012 e già positivamente sottoposto all'approvazione del Collegio dei Revisori, prevedeva un ammontare del fondo da destinare alla remunerazione del trattamento accessorio pari a € 1.787.810,00, importo corrispondente all'ammontare certificato per l'anno 2011. Tale importo è stato oggetto di uno specifico stanziamento appostato nel bilancio preventivo 2012, approvato, in pareggio, dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2011. Il successivo ricalcolo delle decurtazioni da apportare al Fondo ne ha ridotto ulteriormente l'ammontare complessivo. Pertanto, l'ammontare del Fondo risulta sicuramente compatibile con la situazione economico-finanziaria dell'Ateneo e coperto da adeguati stanziamenti.

*Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione*

In fase di bilancio preventivo, l'Amministrazione dell'Ateneo inserisce una previsione di spesa in relazione al fondo trattamento accessorio di pari entità rispetto all'ultima certificazione intervenuta. Nel corso dell'anno, appena disponibili i dati per l'eventuale revisione dell'ammontare complessivo, l'Amministrazione effettua il 'ricalcolo' del Fondo, lo sottopone ad una nuova certificazione da parte dell'Organo interno di controllo, dandone immediatamente comunicazione al settore contabile affinché proceda, se del caso, alla conseguente variazione di bilancio.

Il sistema contabile in uso nell'Ateneo di Pavia è la 'Contabilità Integrata d'Ateneo (CIA)' del CINECA. Tale sistema, utilizzato secondo i criteri e le logiche della contabilità finanziaria, consente l'inserimento degli stanziamenti deliberati in sede di approvazione del bilancio preventivo da parte del Consiglio di Amministrazione e delle successive eventuali variazioni in corso d'anno, anche in questo caso, previa apposita delibera del CdA. Gli stanziamenti inseriti, in sede di bilancio preventivo o di successive variazioni, rappresentano un limite invalicabile alla contabilizzazione degli impegni all'interno dei capitoli di spesa. Pertanto, non risulta possibile il verificarsi di una spesa superiore all'importo determinato in sede programmatica. A certificazione avvenuta verranno adeguati i relativi stanziamenti dei capitoli di bilancio.

*Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

Relativamente al Fondo 2011 è stato rispettato il limite di spesa e non abbiamo generato economie da riportare nell'anno successivo.

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.*

Nel bilancio di previsione 2012, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 20 Dicembre 2011, gli stanziamenti autorizzati sui capitoli di bilancio destinati a finanziare il fondo per il quale si chiede la certificazione risultano capienti.