
Università degli Studi di Pavia

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

Ipotesi di accordo decentrato di Ateneo definito in data 03/12/2013

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



Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		3 dicembre 2013
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Rettore – 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
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo ctg B, C, D, EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Distribuzione Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale – anno 2013
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La certificazione dell'Organo di controllo interno relativamente alla costituzione del fondo è stata acquisita in data 23/04/2013
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Osservazioni dell'Organo di Controllo:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 2013 è stato approvato dal CdA in data 29/01/2013.
		L'aggiornamento del piano per la trasparenza 2012/2014 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 29/01/2013
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 all'ANVUR in data 13/11/2013, n° protocollo 42749.

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 la definizione per l'anno 2013 del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo in applicazione dei CC.CC.NN.LL. del 16/10/2008 e del 12/3/2009, già oggetto di preintesa in data 24/09/2013 sulla base del fondo certificato dal Collegio dei Revisori in data 23/04/2013 corrispondente al limite massimo di spesa previsto dall'art. 9, comma 2bis del decreto legge 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010.

L'accordo si è concretizzato nella suddivisione delle risorse disponibili tra i diversi istituti contrattualmente previsti, come evidenziato nella Tabella 1.

Tabella 1 – La distribuzione del Fondo Trattamento Accessorio

Tipologia	2013 Fondo certificato
art. 91, c. 1 ind. resp. ctg. B-C-D- art. 91, c. 3 ind. resp. ctg. D	330.000
art. 88, c. 2 a) PEO	----
art. 88, c. 2 c) rischio ecc. -	160.000
art. 88, c. 2 f) = 564 € a.l.	553.436
art. 90 retr. posizione e risultato EP	460.000
TOTALE	1.473.436

Rispetto agli anni precedenti il fondo è stato determinato al netto della quota relativa alla voce "straordinari", pari a €160.000, in stretta applicazione del dettato contrattuale, mentre la distribuzione dei fondi tra le varie tipologie di intervento e le modalità di quantificazione degli importi di accessorio da attribuire al personale sono state determinate applicando criteri di selettività. In particolare, è stato implementato un sistema di attribuzione degli incentivi teso a valorizzare le professionalità mediante gli strumenti di valutazione della performance del personale. Le metodologie di valutazione, descritte in dettaglio nel Piano delle Performance e nell'Accordo sottoscritto, sono state utilizzate 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 determinazione delle indennità delle posizioni di responsabilità deriva dall'applicazione di una metodologia di pesatura degli incarichi che attribuisce un 'punteggio' ai diversi ruoli organizzativi in base al livello di responsabilità, alla complessità delle competenze, alla specializzazione richiesta, ai compiti affidati, alle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, ai fondi autonomamente gestiti e viene utilizzata per tutto il personale in servizio, dai dirigenti ai responsabili di singole attività, garantendo omogeneità ed equità di trattamento.

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, il 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. Infatti, è stato implementato un sistema di valutazione "a cascata", tale per cui parte del risultato attribuito alle persone discende direttamente dal risultato della struttura di appartenenza (e quindi, risalendo l'organizzazione in via gerarchica, dalla performance della Direzione Generale dell'Ateneo), ed in parte è legato alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Di particolare rilevanza l'implementazione del principio sopra descritto non più solo per l'Amministrazione Centrale, ma anche per le strutture dipartimentali, ovvero, dall'anno 2013, parte del risultato individuale del personale alle stesse afferente discende da una valutazione dei servizi di supporto offerti.

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 mantenuto pari a zero, in relazione al blocco degli effetti economici disposto dall'art. 9, comma 21, del decreto legge 78/2010, e alla 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 curriculari e di performance organizzativa escludendo elementi automatici quali l'anzianità di servizio.**

Per quanto concerne le indennità di rischio e disagio, l'importo è stato lievemente diminuito, in quanto la modifica delle modalità di erogazione introdotte lo scorso anno relativamente alle indennità per i seggi elettorali e l'eliminazione delle indennità di sportello, di cassa e di sedute di laurea, hanno permesso di contenerne il costo.

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 evidenziato, la determinazione delle indennità delle posizioni di responsabilità discende dall'applicazione di una metodologia di pesatura delle posizioni organizzative, derivata dal settore 'corporate' ma già applicata da un certo numero di Atenei italiani.

Le indennità corrisposte al personale di categoria EP, attribuite in funzione 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

e con la seguente suddivisione nelle varie classi:

Classe	Indennità annua lorda anno 2013
13	valore centrale della fascia 1 4000 euro

14	valore inferiore della fascia 2 5000 euro
15	valore centrale previsto dalla fascia 2 7000 euro
16	valore inferiore della fascia 3 9000 euro
17	valore superiore della fascia 3 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 di catg.D art. 91 c.3 e catg. B, C, e D art. 91 c.1), le indennità di responsabilità, attribuite in funzione del "grado di responsabilità misurato" con la metodologia sopra descritta, sono le seguenti:

Classe	Indennità annua lorda anno 2013
8	1033
9	1300
10	1800
11	2400
12	3000
13	4000
14	5000

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 2013, 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 base a due diverse modalità:

1) Valutazione della performance dei Responsabili gestionali di Servizio dell'Amministrazione Centrale

In applicazione del Piano della Performance 2013, sarà utilizzato il meccanismo della valutazione "a cascata" per i Responsabili di Servizio dell'Amministrazione Centrale.

La loro performance è espressa in relazione ai seguenti aspetti:

- a. 20% risultato complessivo del dirigente di riferimento anno 2013;
- b. 20% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di area che ricadono nel settore di attività gestito dal Servizio anno 2013;
- c. 10% soddisfazione espressa dagli utenti in relazione ai servizi gestiti anno 2012;
- d. 50% comportamenti organizzativi anno 2013.

La valutazione relativa al punto a) dovrà necessariamente attendere le valutazioni dei dirigenti e riguarderà il valore finale della valutazione del dirigente di riferimento.

In analogia a quanto stabilito per i dirigenti, la valutazione relativa al punto b), relativa agli obiettivi assegnati direttamente ai capi-servizio, 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

Con riferimento al punto d. la valutazione dei comportamenti organizzativi si baserà sul punteggio medio ottenuto nella scheda di valutazione anno 2013. Poiché la scala di valutazione dei comportamenti organizzativi anno 2013 va da un punteggio minimo di 1 ad un massimo di 4, al fine di confrontare questo fattore con gli altri aventi una scala a 5 valori, lo stesso verrà riproporzionato nel seguente modo:

$$\text{valore d.} = \frac{(4 \times \text{valore medio punteggio scheda}) - 1}{3}$$

2) Valutazione della performance dei Responsabili gestionali non titolare di incarico di Caposervizio

Per il personale di categoria EP non titolare di incarico di "capo servizio" la retribuzione di risultato verrà calcolata come segue:

- a) 50% in base al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi rilevati per il 2013 (così come stabilito per i Capi Servizio);
- b) 50% in base al punteggio di performance raggiunto dalla struttura di appartenenza (si tratta per i servizi dell'Amministrazione Centrale del livello di raggiungimento degli obiettivi come stabilito dal Piano delle performance, per le strutture dipartimentali della valutazione ricavata dalla scheda di valutazione dei servizi di supporto amministrativo e tecnico della struttura).

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.

A causa di problemi di capienza del Fondo Accessorio, anche per l'anno 2013 il massimo raggiungibile potrà essere solo pari al 25% così come previsto dal Piano delle Performance e comunque la media non potrà superare il 18%.

L'Amministrazione si impegna a rispettare quanto concordato in fase di preintesa, ossia a non superare per la corresponsione delle indennità di posizione, di risultato e per gli incarichi ad interim del personale di categoria EP l'importo di euro 460.000.

Pertanto i livelli premiali correlati ai livelli di valutazione degli EP, verranno definiti puntualmente nel seguente modo:

1. definizione dell'ammontare destinato alla sola indennità di risultato (una volta pagate le indennità di posizione e gli incarichi ad interim)
2. definizione dell'ammontare di indennità di risultato per le due differenti tipologie (pesato in base alle indennità di posizione);
3. calcolo dell'indicatore secondo le due tipologie;
4. individuazione del valore minimo indicatore finale pari al 10% (uguale valore Indicatore minimo), massimo 25% (uguale valore di indicatore massimo) per entrambe le tipologie;
5. attribuzione della percentuale di risultato nelle misure del 10%, 15%, 20% e 25%

In relazione alle stime effettuate è possibile determinare le frequenze indicative per ogni classe di punteggio, che consentono di non superare l'importo stabilito.

Punteggio	Percentuale raggiungimento per indennità di risultato	Frequenza indicativa personale EP in ogni classe
Minimo - Soglia	10	8%
Buono	15	60%
Ottimo	20	24%
Eccellente	25	8%

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:

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

Per ogni dipendente verrà calcolato un indicatore I così articolato:

- a) 50% in base al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi rilevati per il 2013;
- b) 50% in base al punteggio di performance raggiunto dalla struttura di appartenenza (si tratta per i servizi dell'Amministrazione Centrale del livello di raggiungimento degli obiettivi come stabilito dal Piano delle performance, per le strutture dipartimentali della valutazione ricavata dalla scheda di valutazione dei servizi di supporto amministrativo e tecnico della struttura).

Per determinare i valori delle due componenti dell'indicatore I, si procederà come descritto nell'allegato IMA facente parte integrale dell'Accordo.

In merito, l'accordo prevede che essa venga distribuita sulla base dei risultati del processo di valutazione del personale, riferito all'anno 2013. I risultati di tale valutazione, verranno utilizzati per **graduare l'indennità fissa mensile**, prevista dal c. 2, punto f) dell'art. 88 del C.C.N.L. 16/10/2008, fatto salvo il valore minimo di €47,00 l.m..

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 anche 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, CNSU).
3. Indennità stabularisti (€61,97 l.m. per 12 mesi).
4. Indennità di rischio generico personale tecnico II – III – IV e V gruppo (rispettivamente €1,96– 1,45 – 1,03 – 0,93 al giorno).
5. Indennità reperibilità LENA e Medicina Legale (€20,66 a turno).
6. Indennità di reperibilità di Ateneo (€20,66 a turno).

Rispetto all'accordo precedente sono state eliminate le Indennità sportello, le indennità sedute di laurea e le indennità di cassa, che non avevano più ragione di essere alla luce delle modificazioni organizzative introdotte nei diversi servizi.

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. A partire dal 2013, però, le risorse destinati a finanziare gli straordinari non saranno più gestite all'interno del Fondo ma verranno stanziare nell'apposito capitolo di bilancio, dando seguito a quanto previsto dall'art.66 del CCNL del 9/8/2000 nonché dal vigente art.86 del CCNL 06-09. Tale ammontare non verrà assoggettato alle decurtazioni di seguito esposte ed è pari a € 160.000.

Ne segue che a decorrere dal 2013 le risorse fisse saranno pari a € **955.866**.

- **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 € **495.027** che rappresenta la somma delle seguenti componenti:

€ **388.276** RIA persona cessati B-C-D-EP intera (Art. 87 comma C1 Lettera d CCNL 06-09) relative alle cessazioni storiche sino al 31/12/2012;

€ **106.751** Differenziale delle cessazioni o passaggi Cat. B-C-D-EP (Art. 87 comma C1 Lettera e CCNL 06-09) corrispondenti alle 33 unità cessate nel 2012 .

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili ammontano complessivamente a € **117.714** quale somma delle seguenti componenti:

- € 20.000** 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 dalle nove facoltà e due interfacoltà, l'Ateneo ha attivato un modello che prevede l'istituzione della figura dei "coordinatori della didattica", uno per ogni macroarea scientifica. A queste nuove cinque posizioni organizzative verrà riconosciuta una specifica indennità di responsabilità paria a 4.000€ ciascuna.
- € 17.558** in questa voce sono inserite le risorse variabili che, in applicazione dell'art. 86 comma 4 del CCNL 06-09, si configurano come risparmi accertati a consuntivo per l'anno 2012 e che, quindi, possono confluire nelle risorse indicate nel fondo in costituzione.
- € 17.406** RIA Cessati anno precedenti B-C-D-EP (Art. 87 comma1, lettera D P2 CCNL 06-09). Tale quota è corrispondente alle mensilità residue alla data di cessazione.
- € 59.397** 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 2012. Tale economia è calcolata sulle mensilità residue 2012 rispetto alla data di cessazione.
- € 3.352** risparmio sui pagamenti effettuati, corrispondenti al 34% degli incarichi aggiuntivi per personale di ctg. EP.

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Le decurtazioni applicate al fondo sono le seguenti:

- € 366.580** 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"). Tale decurtazione è stata calcolata considerando l'intero ammontare delle risorse accessorie: nel fondo e a bilancio.
- € 201.771** ulteriore abbattimento al totale delle risorse accessorie (nel fondo e a bilancio) 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).
La riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio è stata operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale ha determinato la misura della variazione da operarsi sul fondo. Le unità in servizio nell'Ateneo alla data

del 31 dicembre 2013 sono state stimate sulla base di cessazioni note. Tale percentuale, pari al 5,8%, così calcolata:

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 2013 (calcolata come semisomma delle unità di personale in servizio al 01/01/2013 e stimate al 31/12/2013): **894**;

% di riduzione: **5,80**.

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:

Anno	2013	2010
Totale risorse fisse	1.924.074	1.570.700
Risorse variabili soggette a decurtazione	20.000	
Peo a bilancio	1.903.967	1.910.760
Totale	3.848.041	3.481.460
Decurtazione vs. 2010	- 366.581	
Decurtazione riduzione personale	- 201.771	
Totale	3.279.689	
Risorse variabili non decurt.	97.714	
Totale	3.377.403	
di cui:		
Peo a bilancio	1.903.967	
FONDO 2013	1.473.436	

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 € **1.903.967**. 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.

Di seguito vengono riportate in tabelle le voci sopra commentate. Il confronto con l'anno precedente è utile per comprendere le dinamiche di incremento del fondo ma si deve tener conto della modifica del criterio relativo agli straordinari che spiega l'apparente decremento delle risorse fisse:

1. COSTITUZIONE DEL FONDO	2013			2012
	T.A.	E.P.	TOT.	TOT.
1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
1.1a Risorse storiche				
CCNL 09.08.00_art. 67, c. 1, lett. a/b/e e c. 3				
CCNL 13.05.03_art. 4, c. 1 e 2 e CCNL 27.01.2005_art. 41, c. 1				
TOTALE	632.809	323.057	955.866	1.115.866
1.1b Incrementi contrattuali				
Incrementi CCNL 04-05_art. 5 c. 1 (quota B-C-D-EP)	78.720	23.241	101.961	101.961
Incrementi CCNL 06-09_art. 87, c. 1, lett. c	273.829	97.391	371.220	371.220
TOTALE	352.549	120.632	473.181	473.181
1.1c Altri incrementi				
Risparmi cx D.Lgs. 165/2001_art. 2, c. 3				
Ria persone cessato B-C-D-EP misura intera CCNL 06-09_art. 87, c. 1, lett. d, par. 3	388.276		388.276	351.525
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP CCNL 06-09_art. 87, c. 1, lett. e	106.751		106.751	142.265
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti CCNL 06-09_art. 87, c. 2				
Incremento finanziamento PEO da risorse stabili destinate a produttività - CCNL 06-09_art. 88, c. 2, lett. a, par. 2				
Riduzione stabile dello straordinario - CCNL 06-09_art. 86, c. 4				
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
TOTALE	495.027	-	495.027	493.790
TOTALE RISORSE FISSE	1.480.385	443.689	1.924.074	2.082.837
1.2 Risorse variabili				
1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 9, c. 2-bis della legge 122/10				
Risparmi di gestione Legge 449/1997_art. 43				
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione - variabile CCNL 06-09_art. 87, c. 2	20.000		20.000	6.196
Specifiche disposizioni di legge CCNL 98-01_art. 67, c. 1, lett. f				
TOTALE	20.000		20.000	6.196
1.2b Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 9 comma 2-bis della legge 122/10				
Quote per la progettazione D.Lgs. 163/06_art. 92, c. 5 e 6				
Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (RD 1578 1933)				
Quota riservata al Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari CCNL 06-09_art. 4, c. 2, lett. q				
Risparmi da straordinario CCNL 06-09_art. 86, c. 4	17.558		17.558	
RIA cessati anno precedente accantonato B-C-D-EP mensilità residue CCNL 06-09_art. 87, c. 1, lett. d, par. 2	17.406		17.406	23.474
Differenziali cessati o passati di categoria B-C-D-EP mensilità residue CCNL 06-09, art. 87, c. 1, lett. e	59.397		59.397	68.920
Altre risorse variabili (34% degli incarichi aggiuntivi)		3.352	3.352	4.989
Somme non utilizzate Fondo anno precedente				
TOTALE	94.362	3.352	97.714	97.383
TOTALE RISORSE VARIABILI	114.362	3.352	117.714	103.579
TOTALE GENERALE	1.594.746	447.041	2.041.787	2.186.416
TOTALE GENERALE SOGGETTE A DECURTAZIONE	1.500.385	443.689	3.848.041	
1.3 Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali B-C-D-EP CCNL 06-09_art. 88, c. 4.				
Decurtazione risorse stabili destinate a produttività per finanziamento PEO CCNL 06-09, art. 88 c. 2, lett. a, par. 2				
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2010 Legge 122/2010_art. 9, c. 2-bis			- 366.580	- 398.529
Decurtazione Fondo per riduzione proporzionale personale Legge 122/2010_art. 9, c. 2-bis			- 201.771	- 79.200
TOTALE DECURTAZIONI	-	-	- 568.350	- 477.728
1.4 Risorse Fondo sottoposto a certificazione				
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1)			1.924.074	2.082.837
Tot risorse variabili sogg. A dec.			20.000	103.579
Tot risorse variabili non sogg. A dec.			97.714	
Decurtazione	-	-	- 568.350	- 477.728
1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a+1.4b-1.4c)	-	-	1.473.436	1.708.688
2. POSTE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO				
2.la Progressioni orizzontali a carico bilancio			1.903.967	1.908.270

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: **€ 1.473.436**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione: **€ 1.473.436**

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.

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

Tipologia	2012 Fondo certificato	2013 Fondo certificato
art. 91, c. 1 ind. resp. ctg. B-C-D- art. 91, c. 3 ind. resp. ctg. D	335.000	300.000
art. 88, c. 2 a) PEO	----	----
art. 88, c. 2 c) rischio ecc. -	180.000	160.000
art. 88, c. 2 f) = 564 € a.l.	543.687	553.436
art. 90 retr. posizione e risultato EP	500.000	460.000
TOTALE	1.558.687	1.473.436

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

Tale importo è stato oggetto di uno specifico stanziamento appostato nel bilancio preventivo 2013 approvato, in pareggio, dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2012. 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 economica-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 2012 è stato rispettato il limite di spesa e non sono state generate 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 2013, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 18 Dicembre 2012, gli stanziamenti autorizzati sui capitoli di bilancio destinati a finanziare il fondo per il quale si chiede la certificazione risultano capienti.