

Università degli Studi di Pavia

Addendum Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo decentrato di Ateneo anno 2018 personale di categoria B C e D

(articolo 40, comma 3-sexies, d. lgs. n.165 del 2001)

Relazione illustrativa

Parte I – Indicazioni generali

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | | |
|--|--|--|
| Data di sottoscrizione | | Accordo: 10/06/2019 – Addendum: 31/07/2019 |
| Periodo temporale di vigenza | | 2018 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore per le Risorse umane – Direttore Generale – Dirigente Area Risorse umane e finanziarie – Responsabile Servizio Organizzazione e innovazione. Firmatari Parte pubblica Addendum: Delegato del Rettore – Direttore Generale Vicario</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Federazione Scuola Università Ricerca - UIL SCUOLA RUA Organizzazioni sindacali firmatarie Addendum (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Federazione Scuola Università Ricerca</p> |
| Soggetti destinatari | | Personale tecnico amministrativo ctg B, C, D |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Distribuzione Fondo risorse decentrate categorie B, C e D (Fondo ex art. 63 CCNL 2016-2018) - Anno 2018 |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | <p>Certificazione Fondo: Verbale Collegio dei revisori n. 4/2019 del 11/03/2019 Verbale Collegio dei revisori n. 7/2019 del 27/05/2019</p> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2018-2020 è stato approvato dal CdA in data 21/12/2017, acquisito il parere favorevole del NdV con verbale del 18/12/2017. Il documento di programmazione integrata (Piano della Performance) per l'anno 2018 è stato approvato dal CdA in data 30/01/2018.</p> <p>L'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2018/2020 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 30/01/2018.</p> <p>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 "Amministrazione Trasparente"</p> <p>La Relazione sulla Performance dell'anno 2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 giugno 2019.</p> |
| | | |
| | | |

Modulo II – Illustrazione dell'articolato dell'Addendum

Premesse

Il giorno 10/06/2019 le Delegazioni di parte Pubblica e Sindacale hanno sottoscritto l'Accordo decentrato d'Ateneo.

Il giorno 31/07/2019 le Delegazioni di parte Pubblica e Sindacale hanno sottoscritto l'Addendum per la modifica dell'art. 4 - Premi correlati alla performance individuale.

Campo di applicazione: Gli istituti contrattuali disciplinati si applicano al personale dell'Università degli Studi di Pavia delle categorie B, C, D assunto a tempo indeterminato e, per quanto compatibili, al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Durata: Il presente addendum ha durata dal 01/01/2018 al 31/12/2018.

Ripartizione delle risorse disponibili ex art. 63 – Modifica parte relativa ai Premi correlati alla performance individuale

Premi correlati alla performance individuale

Le parti concordano di modificare i criteri di individuazione del personale di categoria BCD avente diritto alla maggiorazione dei premi legati alla performance individuale (ex art. 20 CCNL 19/04/2018).

Tale modifica si è resa opportuna in quanto in fase di applicazione dei criteri previsti dall'Accordo siglato in data 10/06/2019 sono emerse delle distorsioni di calcolo in caso di strutture molto piccole e in presenza, in alcune strutture, di outliers con valori molto bassi, che ne influenzano la media. In tali casi, il valore normalizzato risulta poco significativo.

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 31/12/2019.