

Università degli Studi di Pavia

Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo decentrato di Ateneo anno 2019

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

- 1) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo decentrato di Ateneo anno 2019 personale di categoria B C e D;**
- 2) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo decentrato di Ateneo anno 2019 personale di categoria EP;**

Università degli Studi di Pavia

- 1) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo decentrato di Ateneo anno 2019 personale di categoria B C e D**

Relazione illustrativa dell'accessorio erogato

Parte I – Indicazioni generali

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

Data di sottoscrizione		07/10/2019
Periodo temporale di vigenza		2019
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.</p> <p>Firmatari Parte pubblica: Delegato del Rettore – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Federazione Scuola Università Ricerca - UIL SCUOLA RUA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Federazione Scuola Università Ricerca - UIL SCUOLA RUA</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 2019
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. 8/2019 del 24/06/2019</p> <p>Ipotesi accordo: Verbale Collegio dei revisori 11/2019 del 24/09/2019</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 2019-2021 è stato approvato dal CdA in data 20/12/2018, acquisito il parere favorevole del NdV con verbale del 14/12/2018. Il documento di programmazione integrata (Piano della Performance) per l'anno 2019 è stato approvato dal CdA in data 29/01/2019.</p> <p>L'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019/2021 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 29/01/2019.</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 2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 giugno 2019 con parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo. La Relazione sulla Performance dell'anno 2019 verrà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta di giugno 2020.</p>

Modulo II – 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)

Premesse e art. 1.

Il Direttore Generale ha trasmesso la relazioni di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per le categorie B, C, D con nota prot n. 81163 del 24/06/2019. Con il verbale del Collegio dei Revisori 8/2019, è stato certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2019.

In attesa della certificazione dei fondi, in regime di ultrattività dell'accordo 2018, le parti hanno concordato di erogare per l'anno 2019 l'IMA, nella misura di 60€ mensili (importo complessivo art. 71 liquidato per i primi 7 mesi pari a €.277.464,87). In attesa della firma dell'Accordo, le parti hanno concordato nella seduta del 19 giugno 2019 di anticipare l'indennità di intervento per gli addetti alla reperibilità, da erogarsi con cadenza trimestrale (importo erogato al 31/07/2019 pari a 2.184,50 €).

Il giorno 07/08/2019 le Delegazioni di parte Pubblica e Sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo decentrato d'Ateneo. L'Accordo è stato sottoscritto in data 07/10/2019.

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 accordo ha durata dal 01/01/2019 al 31/12/2019, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

La Tabella 1 riporta gli importi destinati in sede di accordo agli istituti contrattualmente previsti.

Tabella 1 - Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63

Fondo certificato risorse disponibili	2.014.150
Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	- 90.000
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	- 550.000
Fondo disponibile per la contrattazione	1.374.150
Fondo certificato risorse disponibili	2.014.150
Destinazione	
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	73.292
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	171.014
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d)	170.000
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	454.271
Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	415.573

Art. 2 - Costituzione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D

Il Collegio dei Revisori, con verbale n. 8/2019 del 24/06/2019, ha certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18. Per l'anno 2019 la cifra certificata delle risorse disponibili è pari a 2.014.150€. Si precisa che le risorse fisse sono pari a € 1.094.271 e le risorse variabili al netto della quota di conto terzi (€ 415.573) sono pari a € 504.305,60.

Art. 3 - Ripartizione delle risorse disponibili ex art. 63

L'accordo prevede la suddivisione delle risorse disponibili tra i diversi istituti contrattualmente previsti.

Ai sensi art. 64 c. 1 si definisce il fondo disponibile per la contrattazione integrativa.

Le risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente risultano pari a 90.000€.

Le risorse da destinare all'indennità di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL Università del 27/01/2005, risulta pari a 550.000€.

Indennità accessoria mensile

Le parti concordano di erogare l'indennità accessoria mensile pari a 60€ per 12 mensilità, per complessivi 550.000€.

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

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare ulteriori 170.000€ che si aggiungono ai 90.000€ già destinati per gli incarichi di responsabilità gestionale o di referenti di attività che comportano specifiche responsabilità, già previsti per l'anno 2018.

L'indennità di posizione per gli incarichi specialist per ciascuna delle classi risultanti dalla pesatura delle posizioni stesse per gli anni 2019 è così stabilita: prima classe 1.000€, seconda classe 1.800€ e terza classe 2.800€. Per gli incarichi di responsabilità gestionale, si conferma quanto corrisposto per l'anno precedente (direttore di centro da 2.400 a 3.000; segretario di coordinamento da 4.000 a 5.000; caposervizio 5.000€).

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 posizioni organizzative 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 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.

Premi correlati alla performance organizzativa

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa € 73.291,68, pari al 30% delle risorse variabili come indicato dall'art. 64 c.3. I premi legati alla performance organizzativa saranno erogati al personale di cat. B, C, D, in servizio al 31/12/2019 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, in relazione al raggiungimento degli obiettivi attribuiti alle aree dirigenziali dal piano della performance approvato dal Consiglio di amministrazione in data 29/01/2019. Come previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019-2021, gli obiettivi gestionali di primo livello (aree dirigenziali) sono stati articolati e attribuiti alle strutture di secondo livello e pubblicati sull'apposito sito web di Ateneo (<https://sites.google.com/a/unipv.it/obiettivi>). Il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019-2021 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20/12/2018, previa espressione del parere positivo vincolante del NdV, nella sua funzione di OIV, parere intervenuto in data 14/12/2018.

Premi correlati alla performance individuale

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale € 171.013,92, di cui € 4.008,14 destinati alla differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL 19/04/2018, secondo quanto previsto dall'attuale sistema di valutazione.

Le parti concordano di attribuire ad una percentuale pari all'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 31/12/2019.

Ai fini dell'erogazione premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a € 167.005,78, verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti al 31/12/2019. Tale importo sarà distribuito al personale di cat. B, C e D, in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2019, come indicato nel piano della performance, 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.

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.

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 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;
- coordinatori servizio di reperibilità: per queste figure si concorda di destinare complessivamente fino a 2.000€ lordi;
- 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 (responsabili rifiuti e addetti locali sicurezza) sarà perfezionata solo a seguito di un riscontro dell'attività effettivamente svolta, attestata da una Commissione nominata a tale scopo.

Progressioni economiche orizzontali

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle nuove Progressioni Economiche Orizzontali € 454.271.

I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche per il personale di cat. B, C, D ed EP 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 anno successivo.

Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di Ateneo) – anni 2019

Le parti concordano di erogare il fondo comune di Ateneo per le quote di € 415.573 al personale di categoria B, C e D 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.

Tale compenso viene erogato proporzionalmente alla presenza in servizio, in quanto si tratta di un compenso destinato a tutto il personale e legato indistintamente alle attività che il personale svolge indirettamente per il conto terzi.

L'erogazione delle quote di Fondo Comune avviene a titolo di riparto proventi derivanti dall'attività conto terzi ed è soggetta a 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.

Parte II – Relazione tecnico finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Direttore Generale ha trasmesso la relazioni di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per le categorie B, C, D con nota prot n. 81163 del 24/06/2019. Con il verbale del Collegio dei Revisori 8/2019, è stato certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2019.

Le risorse fisse sono pari a € 1.094.271 e le risorse variabili al netto della quota di conto terzi (€ 415.573) sono pari a € 504.305,60.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezioni I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

In applicazione di quanto disposto dall'art. 64 c.1 del vigente CCNL le destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa:

- 90.000 € importo a incarichi per il personale di categoria D
- 550.000 € importo già destinato all'Indennità fissa mensile

In totale quindi le somme non disponibili ammontano a 640.000 €.

Sezione II – Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 1.374.150 destinate al trattamento accessorio per il personale di categoria B, C e D nell'anno 2019.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativo sottoposto a certificazione:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: € 640.000;
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 63: € 1.374.150
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;
- d) Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione art. 63: € 2.014.150

Sezione V – Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si tratta del costo delle progressioni economiche orizzontali in godimento del personale B, C, D ancora in servizio, comprese le PEO stanziati ma non ancora attribuite. Esse ammontano a € 1.755.028 per l'anno 2019.

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

- a) Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo, aventi natura certa e continuativa, con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità. I fondi destinati a Indennità fissa mensile per 550.000€, quelli relativi ad incarichi di responsabilità per 90.000 € e quelli accantonati per le progressioni economiche orizzontali per 454.271€ sono coperte con risorse fisse (€1.094.271). Allo stesso modo sono coperte con risorse fisse le PEO temporaneamente allocate fuori dal fondo.
- b) Per le indennità erogate ex art. 91 c. 3 CCNL 16/10/2008 (personale di categoria D), l'importo stabilito è da intendersi complessivo, pertanto il 70% è erogato sulla posizione e il 30% costituirà la parte variabile di risultato, definita in funzione dei risultati ottenuti dalla valutazione della performance, sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. I premi correlati alla performance organizzativa sono definiti in funzione dei risultati di struttura. I premi correlati alla performance individuale sono definiti in funzione dei risultati della valutazione individuale effettuata considerando l'adeguatezza rispetto al ruolo ricoperto, la proattività e le competenze relazionali della persona.
- c) I criteri per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali sono definiti in sede di accordo separato. La metodologia di attribuzione è definita nel rispetto del principio di selettività.

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

Tipologia	2018	2019
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	57.351	73.292
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	133.819	171.014
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	78.000	90.000
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d)	170.000	170.000
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	262.150	454.271
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	505.050	415.573
Fondo disponibile per la contrattazione	1.206.371	1.374.150
Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	90.000	90.000
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	550.000	550.000
Sentenze favorevoli	851	-
Fondo certificato	1.847.222	2.014.150

Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria

Sezioni 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.

La verifica del rispetto dei limiti di spesa del Fondo viene effettuata per competenza e non per cassa. L'applicativo gestionale contabile in uso in Ateneo è U-GoV Conta che consente un regime contabile economico-patrimoniale ma mantiene il carattere autorizzatorio degli stanziamenti di spesa. Pertanto, in caso di incapienza del capitolo, la spesa non può essere imputata. Il disponibile residuo sul capitolo di spesa viene comunque monitorato mensilmente attraverso la procedura CSA (CARRIERA E STIPENDI d'Ateneo).

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

Dopo puntuale ricognizione amministrativa, il prospetto riassuntivo dell'utilizzo del fondo 2018, fino alla retribuzione del mese di luglio, risulta il seguente:

Tipologia	Destinato	Liquidato complessivo art. 71 d.l. 112/08 ¹
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	57.351	57.351
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	133.819	130.681
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	78.000	77.665
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d)	170.000	160.750
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	262.150	-
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	505.050	504.591
Fondo disponibile per la contrattazione	1.206.371	931.038
Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	90.000	84.480
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	550.000	549.336
Sentenze favorevoli	851	851
Fondo certificato	1.847.222	1.565.705

La tabella riporta il liquidato al 31 luglio 2019.

Nella colonna relativa al liquidato non viene indicato alcun importo riferito alle PEO, in quanto destinate come fondo 2018, ma non ancora attribuite (262.150€).

Le economie saranno inserite nella costituzione del fondo 2020.

¹ Art. 71 d.l. 112/08 Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni 1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità' o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento piu' favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.[...]

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

Gli stanziamenti iscritti sui capitoli di bilancio destinati a finanziare il fondo risultano capienti.

Università degli Studi di Pavia

- 2) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo decentrato di Ateneo anno 2019 personale di categoria EP**

Relazione illustrativa dell'accessorio erogato

Parte I – Indicazioni generali

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

Data di sottoscrizione		07/10/2019
Periodo temporale di vigenza		2019
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: Delegato del Rettore – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Federazione Scuola Università Ricerca - UIL SCUOLA RUA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Federazione Scuola Università Ricerca - UIL SCUOLA RUA</p>
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo ctg EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Fondo retribuzione di posizione e di risultato EP – anno 2019 Criteri attribuzione retribuzione di risultato
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. 8/2019 del 24/06/2019 Ipotesi accordo: Verbale Collegio dei revisori 11/2019 del 24/09/2019</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 2019-2021 è stato approvato dal CdA in data 20/12/2018, acquisito il parere favorevole del NdV con verbale del 14/12/2018. Il documento di programmazione integrata (Piano della Performance) per l'anno 2019 è stato approvato dal CdA in data 29/01/2019.</p> <p>L'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019/2021 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 29/01/2019.</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 2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 giugno 2019 con parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo. La Relazione sulla Performance dell'anno 2019 verrà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta di giugno 2020.</p>

Modulo II – 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)

Premesse e art. 1.

Il Direttore Generale ha trasmesso la relazioni di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per le categorie B, C, D con nota prot n. 81163 del 24/06/2019. Con il verbale del Collegio dei Revisori 8/2019, è stato certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2019.

Per l'anno 2019 la cifra certificata delle risorse disponibili è pari a 402.787€.

In attesa della certificazione dei fondi, in regime di ultrattività dell'accordo 2018, per l'anno 2019 è già stata erogata l'indennità di posizione mensile per il personale di categoria EP, per un importo riferito ai primi sette mesi (gennaio – luglio) pari a 168.796,88€ (comprensivo dell'art.71).

Il giorno 07/08/2019 le Delegazioni di parte Pubblica e Sindacale hanno sottoscritto l'Ipotesi di accordo decentrato d'Ateneo. L'Accordo è stato sottoscritto in data 07/10/2019.

Campo di applicazione: Gli istituti contrattuali disciplinati si applicano al personale dell'Università degli Studi di Pavia della categoria EP assunto a tempo indeterminato. Ai sensi dell'art. 42 c. 3 lett. k) sono oggetto di contrattazione i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Durata: Il presente accordo ha durata dal 01/01/2019 al 31/12/2019, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

Art. 2 - Costituzione del Fondo retribuzione di posizione e di risultato EP – ex art. 65

Il Collegio dei Revisori, con verbale n. 8/2019 del 24/06/2019, ha certificato l'importo del fondo art. 65 CCNL 19/04/18. Per l'anno 2019 la cifra certificata delle risorse disponibili è pari a 402.787€.

Si ricorda che l'Ateneo, con nota del Direttore Generale prot n. 15893 del 26/02/2018, ha proposto una revisione delle modalità di piano di rientro, impegnandosi alla restituzione di una quota annua pari a 50.000€. Il Collegio dei revisori ha preso atto delle modalità e dei termini del piano di rientro con verbale n. 3 del 26/03/2018. Il Fondo ex art. 65 per l'anno 2019 è al netto della quota annua di piano di rientro, pari a 50.000€.

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

Il Fondo ex art. 65 è pari a € 402.787, di cui € 4.860 come fondi per sentenze favorevoli e un importo stimato di € 318.721,65 utilizzato per la retribuzione di posizione.

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. Gli incarichi ad interim attribuiti a personale di categoria EP nel corso del 2019 sono 4, per un importo complessivo pari a 5.333,66 €.

Anche per il personale di categoria EP è stata inserita una clausola di 'riequilibrio' ai fini di una maggior equità retributiva. Nel caso, 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, 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.

Retribuzione di risultato

Per la retribuzione di risultato è destinata la somma stimata pari a € 73.871,69.

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 2019-2021 e dal piano della performance 2019 e riportato nella tabella sottostante.

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 l'importo massimo disponibile erogabile.

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

- 60% in relazione alla componente organizzativa così suddivisa: il 30% relativa a obiettivi di performance organizzativa della struttura (innovazione, efficacia ed efficienza) derivati dalle priorità operative assegnate all'area di appartenenza e il 30% legato al raggiungimento degli obiettivi e delle azioni specifici assegnati dal Dirigente di riferimento ;
- 30% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti organizzativi agiti (pro-attività, competenze professionali e relazionali);

- 10% in relazione alla capacità di valutazione dei collaboratori.

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

- 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura di Il livello di afferenza (indicatori di efficacia , efficienza e innovazione);
- 30% in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente/Responsabile;
- 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% - 200%	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.

Parte II – Relazione tecnico finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Direttore Generale ha trasmesso la relazioni di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per la categoria EP con nota prot n. 81163 del 24/06/2019. Con il verbale del Collegio dei Revisori 8/2019, è stato certificato l'importo del fondo art. 65 CCNL 19/04/18 per l'anno 2019. Per l'anno 2019 la cifra certificata delle risorse disponibili è pari a 402.787€. Il Fondo ex art. 65 per l'anno 2019 è al netto della quota annua di piano di rientro, pari a 50.000€.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezioni I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

- 318.721,65 importo stimato destinato per la retribuzione di posizione

In applicazione di quanto disposto dall'art. Art.66 c.1 lettera d del vigente CCNL le destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa:

- 4.860€ importo per sentenze favorevoli:

Sezione II – Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 79.205,36 destinate alla retribuzione di risultato per il personale di categoria EP nell'anno 2019. L'importo è comprensivo delle somme destinate all'indennità per incarichi ad interim, i cui importi sono definiti in misura pari al 25% dell'indennità di responsabilità prevista per la posizione organizzativa attribuita *ad interim*.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativo sottoposto a certificazione:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: € 323.582 (318.722+4.860);
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 65: € 79.205
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;
- d) Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione art. 65: € 402.787

Sezione V – Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si tratta del costo delle progressioni economiche orizzontali in godimento del personale EP ancora in servizio, per un importo pari a 75.479 €.

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

- a) Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo, aventi natura certa e continuativa, con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Le risorse fisse utilizzabili ammontano a € 269.009. Pertanto, esse garantiscono la copertura della retribuzione di posizione di parte fissa ex art. 76

comma 1 CCNL 2006-09 pari a € 136.356 (€ 3.099 per 44 EP). Allo stesso modo sono coperte con risorse fisse le PEO temporaneamente allocate fuori dal fondo.

- b) La retribuzione di risultato, compresa tra il 10% e il 30%, è definita in funzione dei risultati ottenuti dalla valutazione della performance, sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019-2021 e dal piano della performance 2019 approvato dal Consiglio di amministrazione.

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

Tipologia	2018	2019
Retribuzione di posizione	321.434,02	318.721,65
Incarichi ad interim	4.924,09	5.333,66
Retribuzione di risultato	76.793,89	73.871,69
Totale Fondo disponibile cat. EP	403.152,00	397.927,00
Liquidazione sentenze favorevoli	416,00	4.860,00
Totale Fondo certificato cat. EP	403.778,00	402.787,00

Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria

Sezioni I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

La verifica del rispetto dei limiti di spesa del Fondo viene effettuata per competenza e non per cassa. L'applicativo gestionale contabile in uso in Ateneo è U-GoV Conta che consente un regime contabile economico-patrimoniale ma mantiene il carattere autorizzatorio degli stanziamenti di spesa. Pertanto, in caso di incapienza del capitolo, la spesa non può essere imputata. Il disponibile residuo sul capitolo di spesa viene comunque monitorato mensilmente attraverso la procedura CSA (CARRIERA E STIPENDI d'Ateneo).

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

Dopo puntuale ricognizione amministrativa, il prospetto riassuntivo dell'utilizzo del fondo 2018, alla data del 31 luglio 2019, risulta il seguente:

Tipologia	Destinato	Liquidato (comprensivo art. 71 d.l. 112/08²)
Retribuzione di posizione	321.434,02	320.225,86
Incarichi ad interim	4.924,09	4.924,09
Retribuzione di risultato	76.793,89	74.166,27
Totale Fondo personale cat. EP	403.152,00	399.316,22

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

Gli stanziamenti iscritti sui capitoli di bilancio destinati a finanziare il fondo risultano capienti.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott.ssa Emma VARASIO)

² Art. 71 d.l. 112/08 Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni 1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennita' o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento piu' favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.[...]