

# **Università degli Studi di Pavia**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo per  
l'applicazione del C.C.N.L. 19/04/18  
Criteri per la definizione delle procedure delle  
Progressioni economiche per il personale tecnico-amministrativo  
di categoria B, C , D, EP – accordo 2019  
(articolo 40, comma 3-sexies, d. lgs. n.165 del 2001)**

# Relazione illustrativa dell'accessorio erogato

## Parte I – Indicazioni generali

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		07/10/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<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>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale tecnico amministrativo ctg B, C, D, EP
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Criteri per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche per il personale tecnico-amministrativo
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Verbale Collegio dei revisori 11/2019 del 24/09/2019 Consiglio di Amministrazione 30/09/2019</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<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 giorno 07/08/2019 le Delegazioni di parte Pubblica e Sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo decentrato d'Ateneo relativa ai criteri per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche per il personale tecnico-amministrativo. L'Accordo per l'anno 2019 è stato sottoscritto in data 07/10/2019.

**Campo di applicazione:** L'accordo si applica al personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Università di Pavia, di categoria B, C, D, EP.

**Durata:** Il presente accordo è riferito all'anno 2019.

Gli accordi per il trattamento accessorio degli anni precedenti hanno previsto la destinazione di risorse alle progressioni economiche orizzontali, in particolare nell'ambito degli Accordi per il trattamento accessorio anno 2011, anno 2017 e anno 2018 sono state destinati rispettivamente € 55.000, € 100.000 e € 262.150. Le risorse stanziare fino all'anno 2019 sono quindi pari ad euro 417.150.

L'Accordo per l'applicazione del C.C.N.L. 19/04/18 erogazione trattamento accessorio per il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, EP - anno 2019, prevede un'ulteriore destinazione a PEO pari a € 454.271.

Le parti hanno concordato la percentuale di PEO per Categoria, in modo da attribuire un peso maggiore alle categorie meno elevate.

	Percentuale PEO degli aventi diritto in base alla categoria – anno 2019
B	65%
C	55%
D	40%
EP	30%
Totale	50%

Le percentuali in tabella sono da considerarsi indicative, in quanto l'effettiva distribuzione dovrà necessariamente tenere conto della capienza delle risorse stanziare. In particolare nel caso non vi fosse capienza per tutte le percentuali segnalate, verrà data priorità alle categorie più basse.

I requisiti di ammissione alla procedura di selezione, individuati in conformità con le disposizioni contrattuali, prevedono il rispetto delle seguenti condizioni:

1. essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle cat. B, C, D, EP alla data di scadenza del bando di selezione;
2. al 31/12 dell'anno precedente la decorrenza delle PEO, aver maturato 2 anni di servizio effettivo presso l'Università degli Studi di Pavia nella posizione economica immediatamente inferiore.

Ai fini dell'ammissione si considererà anche il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato (stessa categoria) presso l'Università degli Studi di Pavia.

Possono presentare domanda di partecipazione alle selezioni i dipendenti che non siano incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto (art. 82 c. 2 lett. d CCNL 2006-2008).

Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attribuite tenendo conto dei criteri definiti al c. 2 dell'art. 82, del CCNL 16.10.2008, vale a dire: formazione, arricchimento professionale, qualità delle prestazioni, anzianità, titoli culturali e professionali.

Le parti hanno deciso di mantenere pesi diversi per i criteri a seconda della categoria, come previsto dal CCNL 2006/2009, concordando però, nel rispetto delle disposizioni contrattuali (art. 82 c. 1), di modificarne i pesi rispetto alle indicazioni proposte al c.3 art. 82, come segue:

Indicatori	B	C	D	EP
A) Formazione	25	20	20	20
B) Arricchimento professionale	10	12	10	7
C) Qualità delle prestazioni	20	20	25	25
D) Anzianità	38	38	35	33
E) Titoli culturali e professionali	7	10	10	15
	100	100	100	100

L'ipotesi di accordo declina le modalità di valutazione dei cinque criteri.

Sulla base dei punteggi, sarà definita una graduatoria per ciascuna categoria in modo da garantire una distribuzione equa e al fine di confrontare i colleghi con lo stesso inquadramento.

L'attribuzione delle PEO avviene mediante scorrimento delle graduatorie e fino al raggiungimento del numero di progressioni previste per ciascuna categoria.

Nel caso in cui all'esito della procedura selettiva si verificano economie nell'ambito delle singole categorie le somme complessivamente ottenute verranno destinate alla categoria inferiore.

Eventuali economie al termine della procedura confluiranno come somme non utilizzate nella costituzione del fondo dell'anno successivo, tra le risorse fisse.

In caso di parità, viene data precedenza ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore. In caso di ulteriore parità, viene data la precedenza ai dipendenti con età anagrafica maggiore.

Le PEO hanno decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno in cui la relativa procedura selettiva ha termine.

## **Parte II – Relazione tecnico finanziaria**

### **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Modulo non pertinente allo specifico accordo.

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

Le sezioni sotto riportate:

- *Sezioni I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione*
- *Sezione II – Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo*
- *Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*
- *Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativo sottoposto a certificazione*
- *Sezione V – Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del fondo*

non sono pertinenti allo specifico accordo.

Le risorse stanziare fino all'anno 2019 sono pari ad euro 417.150. Le risorse destinate nell'accordo 2019 per l'anno 2020 sono pari ad euro 454.271.

*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 sono state destinate a PEO in sede di sottoscrizione degli accordi 2011, 2017, 2018, 2019. Tali fondi risultano coperti da risorse fisse.
- b) Si attesta che le PEO vengono attribuite nel rispetto del principio di selettività, sulla base dei criteri definiti dal c. 2 dell'art. 82, del CCNL 16.10.2008 e integrati secondo quanto previsto al c. 1 dell'art. 82, del CCNL 16.10.2008

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

Modulo non pertinente allo specifico accordo.

### **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.

Il sistema di contabilità adottato garantisce, in sede di imputazione dei costi, il rispetto del budget approvato dagli Organi di governo in sede di budget di previsione per la specifica voce di costo.

Le sezioni sotto riportate:

- *Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*
- *Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.*

non sono pertinenti allo specifico accordo.

IL DIRETTORE GENERALE  
(dott.ssa Emma VARASIO)