



1



Università degli Studi di Pavia
Collegio dei revisori dei conti

VERBALE N. 11/2019

Il giorno 24 settembre 2019, dalle ore 9:00, si è riunito il Collegio dei revisori dei conti dell'Università degli studi di Pavia, insediatosi in data 1° settembre 2018, a seguito del decreto rettorale di costituzione del 28 agosto 2018. Sono presenti il dott. Donato Centrone (presidente) e la dott.ssa Luciana Volta (rappresentante del Ministero dell'università e della ricerca), nonché la dott.ssa Anna Sciandrone (nuovo rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze), che subentra, dalla data odierna, al dott. Maurizio Mancini.

A) Ipotesi di accordo in materia di contrattazione integrativa 2019

Il Collegio ha esaminato e verificato, con la collaborazione delle dott.sse Parmesani, Bisio e Pomici, l'ipotesi di accordo decentrato di Ateneo per l'anno 2019 per il personale delle categorie B, C e D ed EP e l'annessa Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria (Allegati n. 1 e n. 2 al presente verbale), in particolare le modalità attraverso le quali, in sede di contrattazione integrativa, le ridette risorse sono state destinate al personale (anche ai fini del rispetto dei limiti posti dal CCNL e dalle norme di finanza pubblica, già oggetto di certificazione in sede di costituzione del fondo, cfr. verbale n. 8 del 24 giugno 2019). Nello specifico, è stato accertato l'equilibrato rapporto (il cui limite minimo è definito dall'art. 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001, come integrato dal d.lgs. n. 75/2017, nonché dal recente CCNL Università e ricerca 2016-2018) fra risorse destinate alla valorizzazione delle *performance* organizzative ed individuali e le altre indennità. Risultano osservate le norme di legge e di CCNL, salvo sottolineare, come meglio specificato in seguito, la prevalente destinazione di risorse (nel 2019, pari a euro 454.271) alle progressioni economiche c.d. orizzontali.

Viene esaminato e verificato, altresì, l'ipotesi di accordo sui criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche per il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D ed EP (accordo biennale 2019-2020), nonché la pertinente Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria (Allegati n. 3 e n. 4 al presente verbale). In proposito, pur non rilevandosi la violazione di una specifica disposizione legislativa o contrattuale (l'art. 64, comma 2, lett. e), del recente CCNL 19 aprile 2019 rinvia alle precedenti articolazioni contrattuali, che nulla prevedono in tema, cfr. artt. 82 e 88 CCNL 16 ottobre 2008), si evidenzia come le risorse destinate alle PEO dal fondo 2019 (euro



454.271), sommate a quelle già accantonate (e non distribuite) sui fondi dei precedenti esercizi 2011, 2017 e 2018 (pari a complessivi euro 417.150) assorbono la quota prevalente delle risorse c.d. fisse (euro 1.094.271), le uniche che possono finanziare l'emolumento accessorio in parola, data la sua corresponsione continuativa nel corso del tempo (il fondo complessivo del personale B, C e D, comprese le variabili ed il conto terzi, ammonta, invece, al netto delle riduzioni imposte dalla legge, a euro 2.014.150).

Anche per quanto riguarda l'individuazione del personale potenzialmente attributario dell'emolumento, pur prendendo atto, anche in questo caso, dell'assenza nel CCNL del comparto Università di una norma simile a quella inserita nell'articolato di altri CCNL del pubblico impiego (tesa all'attribuzione, secondo procedure selettive, delle progressioni ad una quota limitata di dipendenti), l'accordo integrativo in esame consente, potenzialmente, di riconoscere l'emolumento nel biennio 2019-2020 a tutto il personale avente diritto. Sotto questo profilo, i recenti orientamenti amministrativi (Circolare MEF-RGS n. 15/2019) hanno sottolineato l'esigenza di non superare il 50% del personale avente diritto, da riferire, a parere dello scrivente Collegio dei revisori, alla tornata triennale di contrattazione integrativa (cfr. art. 7, comma 3, CCNL 19 aprile 2018), e non al singolo anno di attribuzione (va precisato, in proposito, che, in ragione del ritardo nella stipula del contratto collettivo nazionale, intervenuto, per il triennio 2016-2018, solo ad aprile 2018, l'Università ha finanziato le progressioni economiche dell'accordo in esame, per circa la metà, utilizzando risorse degli esercizi 2018 e anteriori, mentre l'altra metà, traente fonte dal 2019, sarebbe destinata ad alimentare progressioni del successivo triennio di contrattazione, nazionale e integrativa, 2019-2021).

Inoltre, per quanto concerne i criteri di selezione del personale, l'accordo in esame rispetta quelli elencati nell'art. 82 del CCNL 18 ottobre 2008 (gli ultimi, e unici, vigenti, non essendo il CCNL del 2018 intervenuto sul punto), salvo rivederne, in parte, la ponderazione relativa a favore dell'anzianità di servizio, valutata, mediamente, per circa un terzo, invece che un quarto (invero la norma del CCNL del 2008 non risulta formulata in modo chiaro, posto che, pur prevedendo che la pesatura di ogni criterio possa arrivare "fino a" una certa percentuale, impedisce di fissarla ad un livello inferiore o superiore, pena il superamento del totale di 100; inoltre, consente di integrare i criteri elencati, operazione che, necessariamente, ove effettuata, altera le percentuali prestabilite).

Appare opportuno, infine, specificare che eventuali economie confluiscono nuovamente al fondo, fra le risorse fisse, passibili di nuova e autonoma destinazione, nei successivi accordi integrativi.

B) Relazione su indebitamento società partecipate art. 2, comma 5, DM 1/9/2009, n. 90

omissis...



C) Adempimenti fiscali

~~195~~ omissis...

D) Conto annuale del personale 2018

~~195~~ omissis...

E) Esame di proposte di delibera del CdA del 30 settembre 2019

Sono state esaminate, a campione discrezionale, le seguenti proposte di delibera:

~~195~~ omissis...



4

~~per~~ omissis...

5 - Provvedimenti per il personale e organizzazione

~~per~~ omissis.

5.18 e 5.19. Accordo per il trattamento accessorio e per le progressioni economiche del personale tecnico amministrativo. Si rinvia alle valutazioni contenute nel precedente paragrafo del presente verbale.

~~per~~ omissis...



iv. omissis...

**F) Errata corrige verbale n. 10 del 7 agosto 2019 - paragrafo "A3) Fondo economico
amministrazione centrale al 30 giugno 2019"**

iv. omissis...

A handwritten signature or mark in the bottom right corner of the page.



6

omissis...

La seduta termina alle ore 13:30 del 24 settembre 2019.

Dott. Donato Centrone

Dott.ssa Luciana Volta

Dott.ssa Anna Sciandrone

Il Collegio dei revisori

Luca Scudato
Alcega Scudato



7



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

IPOTESI 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

Il giorno 7 agosto 2019, alle ore 11.00 presso la Direzione Generale, ha luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Delegato Risorse umane - Prof. Pietro PREVITALI

Direttore Generale Vicario - Dott.ssa Loretta BERSANI

e la Delegazione di parte sindacale rappresentata da

le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

F.L.C. - C.G.I.L.

C.I.S.L. Federazione Scuola Università Ricerca

U.I.L. - SCUOLA R.U.A.

Premesse

- Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e quello relativo al biennio economico 2008-2009;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018;



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



8

- Considerato che il Direttore Generale ha trasmesso le relazioni di costituzione dei fondi accessori per il personale tecnico-amministrativo con nota Prot n. 81163 del 24/06/2019;
- Considerato che il Collegio dei Revisori, con verbale 8/2019 del 24/06/2019, ha certificato l'importo dei fondi artt. 63 e 65 CCNL 19/04/18, per l'anno 2019. Le cifre certificate sono rispettivamente pari a 2.014.150€ e 402.787€. Per il fondo ex art. 63 le risorse fisse al netto del piano di rientro sono pari a € 1.094.271 e le risorse variabili al netto della quota di conto terzi sono pari a € 504.305,60.
- Ricordato che, in attesa della certificazione dei fondi, in regime di ultrattività dell'accordo 2018, le parti hanno concordato di erogare per l'anno 2019 le seguenti indennità: IMA quota base (60€ mensili) per un importo pari a € 277.464,87 (comprensivo dell'art.71 liquidato per i primi 7 mesi - gennaio luglio) e l'indennità di posizione per il personale di categoria EP, per un importo pari a € 168.796,88 (comprensivo dell'art.71 per i primi 7 mesi - gennaio luglio).
- Ricordato che, in attesa della firma dell'Accordo, le parti hanno concordato di anticipare l'indennità di intervento per gli addetti alla reperibilità, da erogare con cadenza trimestrale, per un importo pari a € 2.184,50 (dato al 31/07/2019).
- Ricordato che si è provveduto agli accantonamenti ex art. 71 d.l. 112/2008. Le indennità accessorie erogate sono infatti soggette alle decurtazioni previste dalla suddetta normativa. Si ricorda che i risparmi derivanti dall'applicazione di tale comma, concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

Tutto ciò premesso e considerato, si stabilisce quanto segue.

Art. 1

Le premesse costituiscono parte essenziale del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate.

2



9



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

Art. 2 - Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione

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.

Si riporta di seguito la tabella di costituzione del fondo.



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



10

Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18		
COSTITUZIONE DEL FONDO	2018	2019
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse stabili del Fondo (Art. 63 c.1 CCNL 16-18)	2.214.202	2.214.202
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	58.777	232.787
Incrementi Ccni 16-18 (art. 63 c. 2 L. f)		20.788
RIA cessati B-C-D (art.63 c.2 lett.a CCNL 16-18)	11.788	48.053
Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D (art.63 c.2 lett.e CCNL 16-18)	46.989	163.946
	2.272.979	2.446.989
Risorse variabili		
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgsi. n.75/2017	66.029	6.551
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499/1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.63, c.2 lett. d CCNL 16-18)	66.029	6.551
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgsi. n.75/2017	719.042	913.328
RIA cessati (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	4.988	12.308
Differenziale cessati (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	20.360	41.872
Risparmi da straordinario (art.63, c.3 lett.e CCNL 16-18)	16.355	9.797
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.63, c.3 lett.a CCNL 16-18)	505.050	415.573
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	851	0
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anno precedente	171.439	433.777
	785.071	919.879
Decurtazioni del Fondo		
Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	133.856	133.856
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali B-C-D (art. 64 c. 2 lett. e CCNL 16-18)	511.041	773.191
Decurtazione totale 2010-2014	445.671	445.671
Decurtazione art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	0	0
Decurtazione piano di rientro	120.261	0
	1.210.829	1.352.718
Risorse Fondo		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.272.979	2.446.989
Totale risorse variabili	785.071	919.879
Totale decurtazioni del fondo	1.210.829	1.352.718
Totale risorse fondo disponibile a contrattazione	1.847.222	2.014.150
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziati ma non ancora assegnate)	1.609.835	1.755.028
Incrementi Ccni 16-18 (art. 60 c. 1)	52.136	58.689
Incrementi Ccni 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)	8.048	10.730
Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)	0	5.911

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten initials and signatures on the right side of the page.



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



M

Art. 3 – Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: costituzione

Il Direttore Generale ha trasmesso la relazioni di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della categoria EP con nota Prot n. 81163 del 24/06/2019.

Con il verbale del Collegio dei Revisori 8/2019, è stato accertato l'importo del fondo art. 65 CCNL 19/04/18 per l'anno 2019.

Si riporta di seguito la tabella di costituzione del fondo.

B

M

B

M

M



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



12

Fondo retribuzione di posizione e di risultato		
COSTITUZIONE DEL FONDO	2018	2019
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse stabili del Fondo (Art. 65 c.1 CCNL 16-18)	355.222	355.222
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	18.471	24.719
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 65 c. 2 lett e)		2.012
Ria personale cessato EP (art. 65 c. 2 L. a CCNL 16-18)	7.301	7.905
Differenziale cessati EP (art. 65 c. 2 L. d CCNL 16-18)	11.171	14.802
Totale risorse fisse	373.693	379.941
Risorse variabili		
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75	2.741	2.741
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499 1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.65 c.3 lett.f CCNL 16-18)	2.741	2.741
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75	138.276	131.037
RIA cessati EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	4.094	604
Differenziale EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	4.654	3.169
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.65 c.3 lett.a CCNL 16-18)	120.000	120.000
Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto terzi (34%)	1.474	2.172
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	627	4.860
Somme non utilizzate del Fondo accessorio	7.427	231
Totale risorse variabili	141.017	133.778
Decurtazioni del Fondo		
Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	30.463	30.463
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali EP (art. 66 c. 1 lett. b CCNL 16-18)	0	0
Decurtazione totale 2010-2014	30.469	30.469
Decurtazione art. 23 del d.lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	0	0
Decurtazione piano di rientro	50.000	50.000
Totale decurtazioni	110.932	110.932
Risorse Fondo		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	373.693	379.941
Totale risorse variabili	141.017	133.778
Totale decurtazioni del fondo	110.932	110.932
Totale risorse fondo disponibile a contrattazione	403.778	402.787
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	79.109	75.479
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1)	2.802	3.133
Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)	415	553
Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)	0	316

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



13

Art. 4 – Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo

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

Si concorda l'erogazione dell'indennità accessoria mensile pari a 60€ per 12 mensilità.

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 referenti di attività che comportano specifiche responsabilità, già previsti per l'anno 2018.

L'indennità di posizione per ciascuna delle classi risultanti dalla pesatura delle posizioni stesse per gli anni 2019 è così stabilita:

Incarichi specialist:

Classe	Indennità annua lorda	Frequenza
prima	1000	circa 40
seconda	1800	circa 50
terza	2800	circa 20

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€).

Nel corso del 2019 non sono stati attribuiti incarichi ad interim a personale di categoria C e D.

Gli incarichi attribuiti per l'anno 2019 sono riportati alla pagina:



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



14

<http://wcm-3.unipv.it/site/home/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/articolo12574.html>.

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 incarico 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.



15



UNIVERSITÀ DI PAVIA

Area Risorse Umane
e FinanziariePremi correlati alla performance organizzativa:

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa € 73.291,68, pari al 30% delle risorse variabili indicate all'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.

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.

Le parti concordano di attribuire al 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 servizio al 31/12/2019 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2019 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.

I dipendenti esclusi dall'erogazione dei premi legati alla performance individuale verranno individuati dall'amministrazione in base ai seguenti criteri:



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



16

- personale che sia stato interessato da provvedimento disciplinare superiore al rimprovero verbale nel corso dell'anno di riferimento;
- assenza dal lavoro nell'anno superiore a 6 mesi;
- 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 alla 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.

La destinazione in esame verrà utilizzata anche per remunerare gli incarichi in materia di sicurezza:

- responsabili rifiuti: € 1.032,91 lordi annui;



17



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

- 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, come sopra definiti, 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 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

Le parti concordano di erogare il fondo comune di Ateneo per le quote di € 415.573 al personale di categoria BCD 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);





UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



18

- per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo è ridotto nella stessa misura dell'orario di lavoro.

In relazione al Fondo Comune di Ateneo, con la sottoscrizione del presente accordo, le parti, in conseguenza della volontà manifestata dai lavoratori, concordano l'erogazione delle quote di cui sopra secondo l'originaria provenienza e quindi come fondo comune di Ateneo, sottratte pertanto alla disciplina della premialità. Dalla scelta di attribuire tali somme a titolo di riparto proventi derivanti dall'attività conto terzi deriva 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.

Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63

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
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

Le parti si impegnano a contrattare eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione della sperimentazione di cui all'art. 63 c. 5 per il 2019.



19



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

Art. 5 – 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 €.

Gli incarichi e gli importi relativi alla retribuzione di posizione del personale di categoria EP per l'anno 2019 sono riportati nell'allegato A.

Retribuzione di risultato

Per la retribuzione di risultato sono destinati € 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.

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

- a) 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 ;
- b) 30% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti organizzativi agiti (pro-attività, competenze professionali e relazionali);
- c) 10% in relazione alla capacità di valutazione dei collaboratori.



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



20

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 II 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.



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie

Allegato A

INCARICO	Unità organizzativa amministrativa	Indennità posizionale anno 2019	Indennità funzionale durata storica
RESPONSABILE SERVIZIO QUALITA' E SUPPORTO ALLA VALUTAZIONE	12	7.878,81	7.878,81
RESPONSABILE SERVIZIO GESTIONE RISORSE DOCUMENTARIE	12	6.609,90	6.609,90
RESPONSABILE SERVIZIO GESTIONE INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE	12	8.409,90	8.409,90
RESPONSABILE SERVIZIO RICERCA E TERZA MISSIONE	12	11.109,90	11.109,90
SEGRETARIO AMMINISTRATIVO DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL FARMACO	12	3.909,90	3.909,90
RESPONSABILE SERVIZIO LOGISTICA ED ECONOMATO	12	11.109,90	11.109,90
RESPONSABILE SERVIZIO PROGRAMMAZIONE DIDATTICA	6	6.609,90	3.304,95
RESPONSABILE SERVIZIO SEGRETERIE STUDENTI	6	11.109,90	5.554,95
SEGRETARIO AMMINISTRATIVO DIPARTIMENTO DI FISICA	12	3.909,90	3.909,90
RESPONSABILE SERVIZIO BILANCIO E PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E RACCORDO AMMINISTRATIVO E C	12	11.109,90	11.109,90
RESPONSABILE SERVIZIO INNOVAZIONE DIDATTICA E COMUNICAZIONE DIGITALE	12	5.979,90	5.979,90
RESPONSABILE SERVIZIO SANITA' E POST LAUREA	12	8.409,90	8.409,90
DIRETTORE CENTRO GRANDI STRUMENTI	12	8.409,90	8.409,90
RESPONSABILE SERVIZIO AUTOMAZIONE GESTIONALE	12	8.409,90	8.409,90
RESPONSABILE SERVIZIO SEGRETERIE STUDENTI	6	11.109,90	5.554,95
RESPONSABILE DEL SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA, ACQUISTI, PROTEZIONE DATI PERSONALI E CERT	6	11.109,90	5.554,95
SEGRETARIO AMMINISTRATIVO DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	12	4.809,90	4.809,90
RESPONSABILE SERVIZIO GESTIONE FACILITY E UTILITIES	4	6.609,90	2.203,30
RESPONSABILE SERVIZIO EDILIZIA UNIVERSITARIA	12	8.409,90	8.409,90
RESPONSABILE SERVIZIO ORGANI COLLEGIALI E STRUTTURE DIPARTIMENTALI	12	10.029,90	10.029,90
RESPONSABILE SERVIZIO RELAZIONI INTERNAZIONALI	12	11.109,90	11.109,90
SEGRETARIO AMMINISTRATIVO DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL SISTEMA NERVOSO E DEL COMPORTAMENT	12	5.979,90	5.979,90
RESPONSABILE SERVIZIO BIBLIOTECA DIGITALE	12	6.609,90	6.609,90
SEGRETARIO AMMINISTRATIVO DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	12	10.308,81	10.308,81
RESPONSABILE SERVIZIO LEGALE	12	11.109,90	11.109,90
RESPONSABILE SERVIZIO SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE	12	11.109,90	11.109,90
RESPONSABILE SERVIZIO PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	12	8.409,90	8.409,90
DIRETTORE CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI SERVIZIO PER LA GESTIONE UNIFICATA DELLE ATTIVITA' DI ST	12	6.609,90	6.609,90
RESPONSABILE SERVIZIO GARE E APPALTI	12	11.109,90	11.109,90
RESPONSABILE SERVIZIO SALUTE E AMBIENTE	12	4.809,90	4.809,90
RESPONSABILE SERVIZIO GESTIONE TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE	12	11.109,90	11.109,90
DIRETTORE CENTRO ORIENTAMENTO - C.OR.	12	8.409,90	8.409,90
DIRETTORE CENTRO CENTRO DI STUDI SULLA TRADIZIONE MANOSCRITTA DI AUTORI MODERNI E CONTEMPOR	12	4.809,90	4.809,90
RESPONSABILE SERVIZIO BIBLIOTECHE	12	8.409,90	8.409,90
RESPONSABILE SERVIZIO SISTEMI ARCHIVISTICI DI ATENE	12	8.409,90	8.409,90
RESPONSABILE DEL SETTORE A CARATTERE SPERIMENTALE DELLE ATTIVITA' DI DIDATTICA, DI TESI E DI DOTTO	12	6.609,90	6.609,90
RESPONSABILE DELLA REALIZZAZIONE E GESTIONE DI PROCEDURE INFORMATICHE COMPLESSE DI SUPPORTO	12	4.809,90	4.809,90
CURATRICE DEL MUSEO CAMILLO GOLGI	9	6.609,90	4.957,43
RESPONSABILE DEL FUNZIONAMENTO E UTILIZZO DELLE APPARECCHIATURE COMPLESSE IN DOTAZIONE AI U	12	4.809,90	4.809,90
RESPONSABILE DELL'ORGANIZZAZIONE E COORDINAMENTO DELL'ATTIVITA' DI RICERCA DEL LABORATORIO D	12	6.609,90	6.609,90
COORDINATORE DELLE ATTIVITA' DEL PARCO TECNICO SCIENTIFICO DI PAVIA	12	3.909,90	3.909,90
STESURA E ORGANIZZAZIONE DI PROTOCOLLI DI RICERCA INERENTI LA DINAMICA DI ALTERAZIONI BIOCHIM	12	4.809,90	4.809,90
RESPONSABILE SUPPORTO ALL'ANALISI, ELABORAZIONE E SVILUPPO DI PROGETTI FUNZIONALI ALLE ATTIVITA	12	3.909,90	3.909,90
Totale incarichi		335.453,52	309.424,65
EP senza incarico (3 unità)		9.297,00	9.297,00
Totale retribuzione di risultato		344.750,52	318.721,65

INCARICO	Unità organizzativa amministrativa	Indennità posizionale anno 2019	Indennità funzionale durata storica	Indennità funzionale durata 25 anni
RESPONSABILE SERVIZIO FISCALE	12	6.609,90	6.609,90	1.652,48
DIRETTORE TECNICO DEL CENTRO LINGUISTICO D'ATENE	12	6.609,90	6.609,90	1.652,48
RESPONSABILE DEL SERVIZIO COMUNICAZIONE	12	4.809,90	4.809,90	1.202,48
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE DIDATTICA	6	6.609,90	3.304,95	826,24
Totale Interim				5.333,66

[Handwritten signatures and initials]



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



22

Dichiarazione congiunta

La parte pubblica e la parte sindacale si impegnano già dal mese di settembre p.v. ad analizzare tutti gli emolumenti stipendiali accessori dei dipendenti (PTA), al fine di stabilire, in un'ottica di progressività, elementi perequativi volti ad una maggior equità.

In particolare si impegnano ad approvare un Accordo salario accessorio, fondo comune di Ateneo e conto terzi con decorrenza dall'anno 2020.



23

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;**

8



24

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**

2

2



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		Ipotesi di accordo sottoscritta in data 07/08/2019
Periodo temporale di vigenza		2019
Composizione della delegazione trattante		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 Vicario 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
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.	Certificazione Fondo: Verbale Collegio dei revisori n. 8/2019 del 24/06/2019
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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.
		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.
		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"
		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.

8



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)

26

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 comprensivo 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.

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

9



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. 30

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.



31

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 ~~continua~~ ³² 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 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.[...]



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.

34

9

12



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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'S'.



36

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		Ipotesi di accordo sottoscritta in data 07/08/2019
Periodo temporale di vigenza		2019
Composizione della delegazione trattante		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 Vicario 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
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.	Certificazione Fondo: Verbale Collegio dei revisori n. 8/2019 del 24/06/2019
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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.
		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.
		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"
		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.

9



37

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.

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);



39

- 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 II 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. u1

- 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 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 comunemente 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:



62

Tipologia	Destinato	Liquidato (comprensivo art. 71 d.l. 112/08 ²)
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. 112708 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.[...]



**IPOTESI 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 Biennale 2019-2020**

Il giorno 7 agosto 2019, alle ore 11.00 presso la Direzione Generale, ha luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Delegato Risorse umane - Prof. Pietro PREVITALI

Direttore Generale Vicario - Dott.ssa Loretta BERSANI

e la Delegazione di parte sindacale rappresentata da

le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

F.L.C. - C.G.I.L.

C.I.S.L. Federazione Scuola Università Ricerca

U.I.L. - SCUOLA R.U.A.

Premesse

- Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e quello relativo al biennio economico 2008-2009;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018;
- Visti i pareri del Dipartimento della Funzione pubblica (prot. 7259 del 5.02.2014), del MEF (prot. 17635 del 27.02.2014), dell'ARAN (prot. 6400 del 15.04.2014, nota 7086 del 13/09/2016), con i quali si fa presente che le progressioni economiche orizzontali non



UNIVERSITÀ DI PAVIA
Area Risorse Umane
e Finanziarie



44

possono avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno di espletamento della procedura selettiva, atteso quanto previsto dall'art. 79, comma 5 del CCNL del 16.10.2008;

- Vista la nota dell'Aran - Protocollo Uscita N.0014864/2018 d.1 23/07/2018 che disciplina le decorrenze delle nuove progressioni economiche orizzontali previste dall'art. 60 comma 4 del CCNL 19/4/2018;
- Visto l'Accordo per il trattamento accessorio anno 2011, l'Accordo per il trattamento accessorio anno 2017 e l'Accordo per il trattamento accessorio anno 2018 con cui erano state destinate a PEO rispettivamente € 55.000, € 100.000 e € 262.150;
- Vista l'ipotesi di 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, con cui sono destinate a PEO ulteriori € 454.271.

Tutto ciò premesso e considerato, si stabilisce quanto segue.

Art. 1 – Modalità e requisiti di ammissione alla procedura di selezione

Per partecipare alle selezioni occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

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).

Art. 2 – Criteri di allocazione delle risorse ed importi

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.

Viene prioritariamente definita nella seguente tabella, la percentuale di PEO per Categoria per ognuno dei due anni, in modo da attribuire un peso maggiore alle categorie meno elevate.



	Percentuale PEO degli aventi diritto in base alla categoria – anno 2019	Percentuale PEO degli aventi diritto in base alla categoria – anno 2020	Totale aventi diritto 2019-2020
B	65%	35%	100%
C	55%	45%	100%
D	40%	60%	100%
EP	30%	70%	100%
Totale	50%	50%	100%

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

Art. 3 – Criteri di selezione

Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attribuite in base all'art. 79 del CCNL del 16.10.2018 nonché tenendo conto dei criteri definiti dal c. 2 dell'art. 82, del CCNL 16.10.2008 e integrati secondo il c. 1 dell'art. 82, del CCNL 16.10.2008 nel modo seguente:

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

I criteri vengono precisati come segue.

A) Formazione del personale:

Verrà considerata solo la formazione (interna ed esterna) certificata e pertinente all'attività svolta al momento della selezione, effettuata negli ultimi cinque anni. I dati verranno estratti da RPA (database della formazione).

Il punteggio è definito nel modo seguente:

Indicatori	B	C	D	EP
2 corsi	25	20	20	20
1 corsi	12,5	10	10	10
Nessun corso	0	0	0	0
A) Totale Formazione	25	20	20	20

[Handwritten signatures and initials]



B) Arricchimento professionale:

Sono valutate le esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi di responsabile gestionale e di incarichi specialist.

Il requisito è soddisfatto in presenza di almeno un incarico negli ultimi cinque anni.

Viene attribuito il punteggio massimo in caso di incarico per tutti gli anni considerati. In caso di incarico solo in alcuni anni il punteggio verrà riproporzionato.

Indicatori	B	C	D	EP
Incarico per 5 anni	10	12	10	7
Incarico per 4 anni	8	10	8	6
Incarico per 3 anni	6	8	6	5
Incarico per 2 anni	4	6	4	4
Incarico per 1 anni	2	4	2	3
Nessun incarico	0	0	0	0
B) Totale Arricchimento professionale	10	12	10	7

C) Qualità delle prestazioni:

Si considera la media della valutazione individuale riferita ai cinque anni precedenti.

Viene attribuito il punteggio massimo in caso di media di valutazione pari o superiore a 80%. In caso di valutazione media inferiore, il punteggio viene riproporzionato:

media $\geq 60\%$ e $< 80\%$: 75% del punteggio

media $\geq 40\%$ e $< 60\%$: 50% del punteggio.

Il requisito non si intende soddisfatto in caso di punteggio inferiore al 40%.

I punteggi sono quindi definiti come segue:

Media valutazione	B	C	D	EP
Maggiore 80%	20	20	25	25
60% \geq Media $< 80\%$	15	15	18,75	18,75
40% \geq Media $< 60\%$	10	10	12,5	12,5
Minore 40%	0	0	0	0
C) Totale Qualità delle prestazioni	20	20	25	25

D) Anzianità

Viene considerata l'anzianità complessiva di servizio effettivo maturato al 31/12 dell'anno precedente e l'anzianità di servizio nella posizione economica al 31/12 dell'anno precedente.

Nell'anzianità complessiva di servizio verrà valutato anche il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato (stessa categoria) presso l'Ateneo.

[Handwritten signatures and initials]



Il punteggio relativo all'anzianità risulta così composto:

Indicatori	B	C	D	EP
anzianità di servizio (art.82 c.2d CCNL 2009)	10	10	9	8
anzianità di servizio nella posizione economica	28	28	26	25
D) Totale anzianità di servizio	38	38	35	33

Per entrambi gli indicatori il punteggio massimo per categoria si ha con 15 anni.

In caso di anzianità di servizio complessiva o nella posizione economica inferiore, i punteggi vengono così definiti:

anzianità di servizio: $n. \text{ anni servizio} / 15 * \text{punteggio max per anzianità di servizio secondo la tabella per categoria}$

anzianità nella posizione economica: $n. \text{ anni posizione economica} / 15 * \text{punteggio max per anzianità nella posizione economica secondo la tabella per categoria}$

Esempio:

assunzione in categoria D dal 1/1/2008

ultimo passaggio economico 1/1/2010

Anzianità di servizio $11 \text{ anni} / 15 * 9 = 6,6$

Anzianità di servizio nella posizione economica $9 / 15 * 26 = 15,6$

Totale punteggio D) = 22,2

E) Titoli culturali e professionali

Saranno considerati i seguenti titoli:

- pubblicazioni di cui il candidato sia autore, coautore o curatore coerenti con l'attività svolta ad esclusione di poster, abstract, presentazioni power point
- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria aventi valore legale, master, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, dottorati di ricerca

Indicatori	B	C	D	EP
titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria aventi valore legale	5	8	8	12
Pubblicazioni	2	3	3	3
E) Totale Titoli culturali e professionali	7	10	10	15

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 5



Art. 4 - Commissioni di valutazione

È prevista una Commissione di valutazione di composizione paritetica amministrazione - rappresentanti sindacali con il compito di prendere in esame eventuali criticità o dubbi interpretativi che dovessero emergere in fase di attribuzione dei punteggi.

Art. 6 - Definizione delle graduatorie e attribuzione delle PEO

Si definirà 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.

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 le relative procedure selettive hanno termine.

Handwritten signatures and initials, including a large '2', 'AB', 'UP', and other illegible marks.

Università degli Studi di Pavia



69

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'ipotesi di 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 biennale 2019-2020**

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

S



50

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		Ipotesi di accordo sottoscritta in data 07/08/2019
Periodo temporale di vigenza		2019-2020
Composizione della delegazione trattante		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 Vicario 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
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo ctg B, C, D, EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per la definizione delle procedure delle Progressioni economiche per il personale tecnico-amministrativo
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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. 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. 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" 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.

2



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)

SA

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.

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 ha durata biennale, anni 2019-2020.

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'ipotesi di 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 per ognuno dei due anni, in modo da attribuire un peso maggiore alle categorie meno elevate.

	Percentuale PEO degli aventi diritto in base alla categoria – anno 2019	Percentuale PEO degli aventi diritto in base alla categoria – anno 2020	Totale aventi diritto 2019-2020
B	65%	35%	100%
C	55%	45%	100%
D	40%	60%	100%
EP	30%	70%	100%
Totale	50%	50%	100%

Le percentuali in tabella sono da considerarsi indicative, in quanto l'effettiva distribuzione dovrà necessariamente tenere conto della capienza delle risorse stanziare per anno. In particolare nel caso non vi fosse capienza per tutte le percentuali segnalate, nel primo anno 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 2006/2008, 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.

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 le relative procedure selettive hanno termine.



53

Parte II – Relazione tecnico finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Modulo non pertinente alla specifica ipotesi di 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 alla specifica ipotesi di 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 e dell'ipotesi di accordo per l'anno 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 alla specifica ipotesi di 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 alla specifica ipotesi di accordo.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott.ssa Emma VARASIO)

Il presente estratto, composto di
n. 54 fogli, è conforme all'originale
agli atti di questa Area.
Pavia, 11/10/2019

Il Dirigente dell'Area
Risorse Umane e Finanziarie
(Dott.ssa Loretta Bersani)