



1



Università degli Studi di Pavia

Collegio dei revisori dei conti

VERBALE N. 2/2020

In data 23 gennaio 2020, alle ore 9,00, è presente per il Collegio dei revisori, la dr.ssa Luciana Volta (Ministero Istruzione), che procede alla disamina delle proposte di delibera per il Consiglio di Amministrazione che si svolgerà in data 24 gennaio 2020.

Esame di proposte di delibera del CdA del 24 gennaio 2020

Il Collegio, come sopra rappresentato, ha esaminato le seguenti proposte:

omissis...

[Handwritten signature]



2

omissis...

Dalle ore 14,00 è presente la Dott.ssa Anna Sciandrone per il MEF, la quale prende atto e condivide la disamina sin qui svolta in merito alle proposte per il C.D.A.

omissis...

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the page number.



3

omissis...

Ipotesi di accordo in materia di progressioni economiche orizzontali 2020

Il Presidente del Collegio ha effettuato anche un primo esame dell'Ipotesi di accordo decentrato di Ateneo per l'anno 2020, per la definizione delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche per il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D ed EP, nonché della pertinente Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

Le componenti del Collegio oggi presenti hanno verificato che le risorse destinate alle PEO nel 2020 (pari a euro 454.271, frutto delle economie 2019), sommate a quelle già accantonate sui fondi dei precedenti esercizi 2011, 2017 e 2018 (pari a complessivi euro 417.150), assorbono la quota prevalente delle risorse c.d. fisse, le uniche che possono finanziare l'emolumento accessorio in parola, data la sua corresponsione continuativa nel



corso del tempo.

Per quanto riguarda l'individuazione del personale potenzialmente destinatario dell'emolumento in parola, pur prendendo atto, anche in questo caso (come evidenziato nel precedente citato verbale n. 11/2019, che aveva sollevato alcuni rilievi, poi recepiti dall'Amministrazione), dell'assenza nel CCNL del comparto Università di una norma simile a quella inserita nell'articolato di altri contratti collettivi del pubblico impiego (tesa all'attribuzione delle PEO, secondo procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti), l'accordo integrativo in esame limita il riconoscimento dell'emolumento, nel 2020, al 50% del personale avente potenzialmente diritto (in aderenza alla Circolare MEF-RGS n. 15/2019).

In particolare, si prevede un doppio avviso, uno a favore del personale che ha maturato i requisiti alla data del 1° gennaio 2019 (per complessive n. 189 PEO su 378 aventi potenziale diritto) ed un altro alla data del 1° gennaio 2020 (per complessive n. 202 PEO su 405 aventi potenziale diritto).

Per quanto concerne i criteri di selezione, l'ipotesi di accordo in esame richiama 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.

Si evidenzia come l'ipotesi di accordo specifica che eventuali economie confluiscono nuovamente al fondo, fra le risorse fisse, passibili di nuova e autonoma destinazione, nei successivi accordi integrativi.

Anche in questo caso, rilevata la conformità dell'ipotesi di accordo integrativo in esame (allegato 4) alle norme della contrattazione collettiva nazionale, si rilascia la certificazione formale prescritta dall'art. 40-bis del d.lgs. n. 165/2001.

La riunione si conclude alle ore 17,30

I revisori

Ministero Istruzione

Luciana Volta

Ministero Economia e Finanze

Anna Sciandrome



**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 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.



7

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

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.

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	2	2	3
E) Totale Titoli culturali e professionali	7	10	10	15

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.

Il presente estratto, composto di
n. 3 fogli, è conforme all'originale
agli atti di questa Area.

Pavia, 29/10/2020

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