



Università degli Studi di Pavia
Collegio dei revisori dei conti

VERBALE N. 5/2020

Il giorno 27 aprile 2020, alle ore 12:00, si è riunito, in modalità telematica, a causa della perdurante emergenza sanitaria, il Collegio dei revisori dei conti dell'Università degli studi di Pavia, insediato in data 1° settembre 2018 (decreto rettorale di costituzione del 28 agosto 2018). Sono presenti il dott. Donato Centrone (presidente), la dott.ssa Anna Sciandrone (rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze) e la dott.ssa Luciana Volta (rappresentante del Ministero dell'Istruzione).

A) Verifica della cassa generale e della cassa economale

omissis

A2) Esame pagamenti anno 2020

omissis

A3) Fondo economale dell'Amministrazione centrale al 31 marzo 2020

omissis

A4) Fondi economali esistenti presso i Dipartimenti o altri centri autonomi di spesa

omissis

B) Versamento delle ritenute fiscali e dei contributi previdenziali

omissis

C) Versamento dell'IVA (anche a titolo di c.d. "split payment")

omissis

D) Esame della contrattazione integrativa 2020 per il personale delle categorie "B, C e D" ed "EP" e "dirigenti"

Lo scrivente Collegio dei revisori dei conti ha certificato, con verbali n. 1/2020 e n. 2/2020, la corretta costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa del personale delle categorie "B, C e D" ed "EP" e "dirigenti" per l'anno 2020, nonché il rispetto dei limiti di finanza pubblica pro tempore vigenti.

In questa sede è stata sottoposta al Collegio l'ipotesi di accordo decentrato di Ateneo per l'anno 2020 per il personale delle categorie B, C e D ed EP e le annesse Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria (Allegato n. 7 al presente verbale). Nello specifico, in aderenza al dettato normativo (art. 40-bis d.lgs. n. 165 del 2001), sono state esaminate le modalità attraverso le quali, in sede di contrattazione integrativa, le risorse stanziare nei fondi già oggetto di certificazione sono state destinate al personale. Sotto tale profilo, 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 puntualizzato dal CCNL Università e ricerca 2016-2018, artt. 64 e 66) fra risorse destinate alla valorizzazione delle *performance* organizzative ed individuali e altre indennità. Al riguardo, nei verbali precedenti è stata sottolineata la prevalente destinazione di risorse alle progressioni economiche c.d. orizzontali (che sottrae risorse alla contrattazione annuale fino al momento della cessazione del personale dal servizio o dell'acquisizione di un livello professionale superiore).

Si riporta tabella di riepilogo dell'ammontare del fondo certificato (art. 63 CCNL 19 aprile 2018) per il personale delle categorie B, C e D per il 2020 (euro 1.884.619, al netto delle riduzioni di legge, fra cui le risorse destinate ad alimentare le PEO), del fondo disponibile per la contrattazione annuale (euro 1.207.229) e relative destinazioni (art. 64 CCNL 19 aprile 2018).

Fondo certificato (art. 63 CCNL 19/4/2018), al netto delle riduzioni di legge:	1.884.619
Di cui già destinato:	
- Incentivi tecnici	32.869
- Compensi aggiuntivi	4.521
- Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	90.000
- Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	550.000
Fondo disponibile per la contrattazione annuale	1.207.229

Destinazioni (art. 64 CCNL 19 aprile 2018):	
- Indennità accessoria mensile (IMA)	10.000
- Indennità correlate a svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d), incarichi gestionali	80.000
- Indennità correlate a svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d), funzione specialistica	90.000
- Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	137.569,80
- Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	320.996,20
- Indennità correlate alle condizioni di lavoro (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000
- Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	50.000
- Compensi da attività in conto terzi (Fondo comune di ateneo)	428.663
Totale:	1.207.229

In modo analogo a quanto fatto sopra, si riporta sintesi della destinazione delle poste che alimentano il fondo per la contrattazione integrativa del personale di categoria EP (artt. 65 e 66 CCNL 19 aprile 2018):

- a) ammontare fondo sottoposto a certificazione, € 442.263 (al netto delle riduzioni di legge);
- b) risorse non disponibili alla contrattazione integrativa, € 319.948;
- c) risorse regolate da contratto integrativo esaminato, € 122.315.
- d) totale destinazioni, € 442.263.

E) Addendum accordo 2020 per l'attribuzione delle PEO al personale tecnico amministrativo

omissis

F) Accordo 2020 in materia di welfare per il personale tecnico amministrativo ed i collaboratori esperti linguistici

omissis

G) Esame proposte di delibera al Consiglio di amministrazione del 28 aprile 2020

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

omissis

5 – PROVVEDIMENTI PER IL PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

omissis

5.9 Ipotesi di Accordo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo anno 2020.

Si rinvia all'apposito paragrafo D del presente verbale.

omissis

H) Riscontro dei competenti uffici dell'Università a rilievi presenti in precedenti verbali

omissis

La seduta termina alle ore 18:00 del 27 aprile 2020.

Letto, approvato e sottoscritto

Dott. Donato Centrone

Il Collegio dei revisori dei conti
DONATO CENTRONE
CORTE DEI CONTI
27.04.2020 15:46:41 UTC

Dott.ssa Anna Sciandrone

 Firmato digitalmente da
SCIANDRONE ANNA
C=IT

Dott.ssa Luciana Volta

 Firmato digitalmente da VOLTA
LUCIANA
C=IT
O=MINISTERO ISTRUZIONE
UNIVERSITA' E RICERCA

Università degli Studi di Pavia

Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2020

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

- 1) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2020 personale di categoria B C e D;**
- 2) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2020 personale di categoria EP;**

Università degli Studi di Pavia

- 1) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2020 personale di categoria B C e D**

Relazione illustrativa dell'accessorio erogato

Parte I – Indicazioni generali

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi di accordo approvata in data 20/04/2020
Periodo temporale di vigenza		2020
Composizione della delegazione trattante		Parte datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): ProRettore per Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia – Direttore Generale – Dirigente Area Risorse umane e finanziarie – Responsabile Servizio Organizzazione e innovazione. Firmatari Parte datoriale: ProRettore per Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia – Direttore Generale 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 2020
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. 2/2020 del 23/01/2020
	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 2020-2022 è stato approvato dal CdA in data 20/12/2019, acquisito il parere favorevole del NdV con verbale del 13/12/2019. Il documento di programmazione integrata (Piano della Performance) per l'anno 2020 è stato approvato dal CdA in data 24/01/2020.
		L'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020/2022 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 24/01/2020.
		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 dell'anno 2020 verrà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta di giugno 2021.

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. 7810 del 22/01/2020. Con il verbale del Collegio dei Revisori 2/2020 del 23/01/2020, è stato certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2020 per un importo pari a € 1.884.619.

Si rileva che le risorse inserite nel Fondo per le categorie B, C e D relative agli incentivi tecnici e ai compensi aggiuntivi sono pari rispettivamente a 32.869 euro e a 4.521 euro.

Inoltre, ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-18 non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse già destinate all'Indennità Accessoria Mensile (IMA) di cui all'art. 41 c. 4 del CCNL 27/1/2005, ed agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente e che tali somme ammontano rispettivamente a 550.000 euro e 90.000 euro.

Pertanto le risorse del fondo per le categorie B, C e D ex art. 63 CCNL 16-18 disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a € 1.207.229.

Il giorno 20/04/2020 le Delegazioni di parte Datoriale e Sindacale hanno concordato l'ipotesi di accordo integrativo d'Ateneo. Considerata l'impossibilità di procedere ad una riunione del tavolo di contrattazione in presenza, stante la situazione di emergenza legata al COVID-19, le parti hanno concordato il testo per le vie brevi (via mail), cui ha fatto seguito una riunione telematica per la sua approvazione.

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 01/01/2020 al 31/12/2020, 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:	1.884.619
Di cui già destinato:	
- Incentivi tecnici	32.869
- Compensi aggiuntivi	4.521
- Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	90.000
- Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	550.000

Fondo disponibile per la contrattazione (Fondo certificato al netto dei vincoli)	1.207.229
Destinazione:	
- Indennità accessoria mensile (IMA)	10.000
- Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per incarichi gestionali	80.000
- Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per funzione specialistica	90.000
- Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	137.569,80
- Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	320.996,20
- Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000
- Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	50.000
- Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	428.663
Totale:	1.207.229

Art. 2 - Ripartizione delle risorse disponibili ex art. 63

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

L'importo complessivo disponibile per la contrattazione integrativa è pari a € 1.207.229 e viene ripartito come segue

Indennità accessoria mensile

Le parti concordano di erogare l'indennità accessoria mensile pari a 60€ per 12 mensilità. Pertanto si decide di destinare un ammontare aggiuntivo di 10.000€. Si destina, quindi, un importo totale di risorse per l'IMA pari a 560.000€.

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

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare ulteriori 80.000€ a copertura delle indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità; tale somma si aggiunge ai 90.000€ già destinati per l'anno 2019, per un importo complessivo pari a 170.000€.

Per gli incarichi di responsabilità gestionale, si confermano i criteri dell'anno precedente, aggiornando le indennità previste con le nuove posizioni organizzative (direttore di centro da 2.400 a 3.000; segretario di coordinamento da 4.000 a 5.000; responsabili UOC da 2.400 a 5.000; caposervizio 5.000€).

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare 90.000€ specificatamente a copertura delle indennità per incarichi specialist.

L'indennità di posizione per gli incarichi specialist per ciascuna delle classi risultanti dalla pesatura delle posizioni stesse per gli anni 2020 è così stabilita: prima classe 1.000€, seconda classe 1.500€, terza classe 2.000€ e quarta classe 2.500€.

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 € 137.569,80, 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 31/12/2020 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 24/01/2020. Come previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020-2022, 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 2020-2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20/12/2019, previa

espressione del parere positivo vincolante del NdV, nella sua funzione di OIV, parere intervenuto in data 13/12/2019.

Premi correlati alla performance individuale

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale € 320.996,20 di cui € 7.523,75 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 31/12/2020.

Ai fini dell'erogazione premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a € 313.472,85, verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti al 31/12/2020. Tale importo sarà distribuito al personale di cat. B, C e D, in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2020, come indicato nel piano della performance, la valutazione è 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;
- responsabili rifiuti: € 1.032,91 lordi annui;
- addetti locali sicurezza: quota base da 200 a 400 € annui a seconda della complessità della struttura cui si può aggiungere una quota variabile in base all'attività svolta fino ad un massimo del 50% della quota base.

La corresponsione delle indennità per gli incarichi in materia di sicurezza (responsabili rifiuti e addetti locali sicurezza) sarà perfezionata solo a seguito di un riscontro dell'attività effettivamente svolta, attestata da una Commissione nominata a tale scopo.

Progressioni economiche orizzontali

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle nuove Progressioni Economiche Orizzontali € 50.000.

I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche per il personale di cat. B, C, D 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 2020

Le parti concordano di erogare il fondo comune di Ateneo per le quote di € 428.663 al personale di categoria B, C e D in servizio durante l'anno di competenza, proporzionalmente ai mesi di presenza, sulla base dei criteri utilizzati per l'erogazione del fondo comune di ateneo negli anni precedenti:

- personale che non ha percepito conto terzi nell'anno o non ha raggiunto l'importo definito come fondo comune di ateneo pro-capite (in quel caso percepisce la differenza); non rientrano in questo tipo di regola i compensi derivanti dalla disponibilità per l'apertura dei Musei e dalla disponibilità a supporto delle attività di produzione del radioisotopo F-18 all'impianto di ciclotrone del LENA (entrambe attività svolte al di fuori dell'orario di ufficio e della sede di afferenza);
- proporzionalmente alle presenze (al netto delle assenze, compresa la maternità obbligatoria);
- per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo è ridotto nella stessa misura dell'orario di lavoro.

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

L'erogazione delle quote di Fondo Comune avviene a titolo di riparto proventi derivanti dall'attività conto terzi ed è soggetta a specifico trattamento fiscale previdenziale, con la conseguente applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) del TUIR (redditi assimilati al lavoro dipendente) e l'esclusione pertanto dei versamenti contributivi a fini previdenziali.

Parte II – Relazione tecnico finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Direttore Generale ha trasmesso la relazioni di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per le categorie B, C, D con nota prot n. 7810 del 22/01/2020. Con il verbale del Collegio dei Revisori 2/2020 del 23/01/2020, è stato certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2020 per un importo pari a € 1.884.619.

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

Sono inserite nel Fondo per le categorie B, C e D risorse non disponibili alla contrattazione integrativa relative a:

- incentivi tecnici: 32.869 euro
- compensi aggiuntivi: 4.521 euro.

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 € 677.390.

Sezione II – Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 1.207.229 destinate al trattamento accessorio per il personale di categoria B, C e D nell'anno 2020.

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: € 677.390;
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 63: € 1.207.229
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;
- d) Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione art. 63: € 1.884.619

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 € 2.018.860 per l'anno 2020.

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

- a) Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo, aventi natura certa e continuativa, con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità. I fondi destinati a Indennità fissa mensile per 560.000€ (550.000 + 10.000 euro), quelli relativi ad incarichi di responsabilità per 170.000€ (90.000 + 80.000 euro) e quelli accantonati per le progressioni economiche orizzontali per 50.000€ sono coperte con risorse fisse (€ 820.855). 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	2019	2020
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	73.292	137.570
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	171.014	320.996
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000	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) per incarichi gestionali	-	80.000
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per funzioni specialistiche	170.000	90.000
Indennità accessoria mensile	-	10.000
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	454.271	50.000
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	415.573	428.663
Fondo disponibile per la contrattazione	1.374.150	1.207.229
Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	90.000	90.000
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	550.000	550.000
Incentivi tecnici	-	32.869
Compensi aggiuntivi	-	4.521
Fondo certificato	2.014.150	1.884.619

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 2019, fino alla retribuzione del mese di aprile 2020, 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)	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	32.383
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	162.181
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	454.271	-
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	415.573	415.160
Fondo disponibile per la contrattazione	1.374.150	609.724
Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	90.000	59.030
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	550.000	556.259
Fondo certificato	2.014.150	1.225.013

La tabella riporta il liquidato al mese di aprile 2020.

In relazione all'indennità fissa mensile, si rileva un importo liquidato maggiore rispetto all'importo previsto in sede di Accordo di contrattazione, imputabile alle quote erogate al personale a tempo determinato (sia a carico di FFO sia a carico di fondi esterni), che ammontano complessivamente a € 7.937,89.

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.[...]

La quota erogata come IMA a personale a tempo determinato, la cui spesa grava su progetti specifici finanziati da esterni e non sul fondo di contrattazione, è pari a 6.687,89. Pertanto, la maggior spesa a consuntivo rispetto allo stanziamento (pari a 6.259€ definito come 556.259 – 550.000 €) risulta totalmente imputabile all'IMA erogata a personale a tempo determinato finanziato da fondi esterni, quindi non a carico del fondo di contrattazione.

Non sono ancora state liquidate le indennità legate ai risultati della performance organizzativa e individuale in quanto i relativi processi di valutazione sono in corso.

Nella colonna relativa al liquidato, inoltre, non viene indicato alcun importo riferito alle PEO, in quanto destinate come fondo 2019, ma non ancora attribuite (454.271€). La procedura selettiva è in corso.

Le economie saranno inserite nella costituzione del fondo 2021.

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

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

Università degli Studi di Pavia

2) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2020 personale di categoria EP

Relazione illustrativa dell'accessorio erogato

Parte I – Indicazioni generali

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi di accordo approvata in data 20/04/2020
Periodo temporale di vigenza		2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): Pro Rettore per Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia – Direttore Generale – Dirigente Area Risorse umane e finanziarie – Responsabile Servizio Organizzazione e innovazione. Firmatari Parte datoriale: Pro Rettore per Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Federazione Scuola Università Ricerca - UIL SCUOLA RUA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Federazione Scuola Università Ricerca - UIL SCUOLA RUA</p>
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo ctg EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Fondo retribuzione di posizione e di risultato EP – anno 2020 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. 2/2020 del 23/01/2020
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020-2022 è stato approvato dal CdA in data 20/12/2019, acquisito il parere favorevole del NdV con verbale del 13/12/2019. Il documento di programmazione integrata (Piano della Performance) per l'anno 2020 è stato approvato dal CdA in data 24/01/2020.</p> <p>L'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020/2022 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 24/01/2020.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sull'home page dell'Ateneo, in specifica Sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>La Relazione sulla Performance dell'anno 2020 verrà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta di giugno 2021.</p>

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Premesse e art. 1.

Il Direttore Generale ha trasmesso la relazioni di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per le categorie B, C, D con nota prot n. 7810 del 22/01/2020. Con il verbale del Collegio dei Revisori 2/2020 del 23/01/2020, è stato certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2020 pari a € 442.263.

Si rileva che le risorse inserite nel Fondo ex art. 65 relative agli incentivi tecnici per il personale di categoria EP sono pari a € 22.906.

Il giorno 20/04/2020 le Delegazioni di parte Datoriale e Sindacale hanno concordato l'ipotesi di accordo integrativo d'Ateneo. Considerata l'impossibilità di procedere ad una riunione del tavolo di contrattazione in presenza, stante la situazione di emergenza legata al COVID-19, le parti hanno concordato il testo per le vie brevi (via mail), cui ha fatto seguito una riunione telematica per la sua approvazione.

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 01/01/2020 al 31/12/2020, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

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

Il Fondo ex art. 65 è pari a € 442.263, di cui 22.906€ destinati alla liquidazione di incentivi tecnici.

Le risorse destinate alla remunerazione del risultato sono definite dopo aver fissato la quota relativa alla retribuzione di posizione e all'indennità prevista per incarichi ad interim.

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.

Retribuzione di risultato

Le risorse destinate alla remunerazione del risultato sono definite dopo aver fissato la quota relativa alla retribuzione di posizione e all'indennità prevista per incarichi ad interim.

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 2020-2022 e dal piano della performance 2020 e riportato nella tabella sottostante.

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 dell'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.

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

- a) 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura di II livello di afferenza;
- b) 30% in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente/Responsabile;
- c) 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% - 100%	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.

Le parti concordano di destinare € 2.000 alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria EP, in particolare ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità. Tali indennità saranno erogate per i medesimi importi definiti per il personale di categoria BCD.

Eventuali economie andranno in costituzione del Fondo dell'anno successivo.

Indennità	Importo
Indennità di disagio	€ 2.000
Indennità di rischio	€ 2.000
Indennità di lavoro in turno	€ 2.000
Indennità di particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro	€ 2.000
Indennità di reperibilità	€ 2.000

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. 7810 del 22/01/2020. Con il verbale del Collegio dei Revisori 2/2020 del 23/01/2020, è stato certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2020 pari a € 442.263. Il Fondo ex art. 65 per l'anno 2020 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

L'importo **stimato** da destinare per la retribuzione di posizione è pari a 292.534 oltre alla quota di 4.508 per gli incarichi ad interim definiti in misura pari al 25% delle indennità di responsabilità, per un importo totale stimato di 297.042.

Si precisa inoltre che tale importo potrà subire modifiche a seguito di provvedimenti di riorganizzazione.

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

- 22.906€ importo per incentivi tecnici.

Sezione II – Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, vale a dire le risorse del fondo ex art. 65 al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e ad interim (da definire) e delle somme per la liquidazione degli incentivi tecnici (22.906€).

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: importo stimato € 319.948 (297.042+22.906=319.948)
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 65: importo stimato 122.315,57 (442.263-319.948)
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;
- d) Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione art. 65: € 442.263

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 90.557 €.

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 € 278.144. Pertanto, esse garantiscono la copertura della retribuzione di posizione di parte fissa ex art. 76 comma 1 CCNL 2006-09 pari a € 133.257 (€ 3.099 per 43 EP al 01/01/2020). Allo stesso modo sono coperte con risorse fisse le PEO temporaneamente allocate fuori dal fondo.

b) La retribuzione di risultato, compresa tra il 10% e il 30%, è definita in funzione dei risultati ottenuti dalla valutazione della performance, sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020-2022 e dal piano della performance 2020 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

Destinazione Fondo ex art. 65 anno 2019

Tipologia	2019
Retribuzione di posizione	318.721,65
Incarichi ad interim	5.333,66
Retribuzione di risultato	73.871,69
Totale Fondo personale cat. EP	397.927,00
Liquidazione sentenze favorevoli	4.860,00
Totale Fondo certificato cat. EP	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 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 2019, aggiornato ad aprile 2020, risulta il seguente:

Tipologia	Destinato	Liquidato (comprensivo art. 71 d.l. 112/08 ²)
Retribuzione di posizione	318.721,65	312.865,13
Incarichi ad interim	5.333,66	-
Retribuzione di risultato	73.871,69	-
Totale Fondo personale cat. EP	397.927,00	312.865,13
Liquidazione sentenze favorevoli	4.860,00	4.860,00
Totale Fondo certificato cat. EP	402.787,00	317.725,19

Non è ancora stata liquidata la retribuzione di risultato in quanto i processi di valutazione della performance organizzativa e individuale riferiti all'anno 2019 sono in corso. Si precisa che le indennità per incarichi ad interim di norma sono erogate contestualmente alla retribuzione di risultato.

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)

documento firmato digitalmente

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.[...]

21

ESTRATTO
Stampa di documento digitale il cui originale è conservato
Presso l'Università degli Studi di Pavia

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