

# **Università degli Studi di Pavia**

## **Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2022**

(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 2022 personale di categoria B C e D;**
- 2) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2022 personale di categoria EP.**

1) **Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2022 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**

<b>Data di sottoscrizione</b>		Ipotesi di accordo approvata in data 25/5/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): ProRettore all'Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia – Direttore Generale – Responsabile U.O.C. Relazioni Sindacali, Facilitazione Amministrativa e Formazione Firmatari Parte datoriale: ProRettore all'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
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale tecnico amministrativo ctg B, C, D
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Distribuzione Fondo risorse decentrate categorie B, C e D (Fondo ex art. 63 CCNL 2016-2018) - Anno 2022
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Certificazione Fondo: Verbale Collegio dei revisori n. 2/2022 del 28/01/2022
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Documento di programmazione integrata 2021-2023 (Piano della Performance) per l'anno 2021 è stato approvato dal CdA in data 28/01/2021. Il Documento di programmazione integrata 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2022. L'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 28/01/2021. L'aggiornamento per il triennio 2022/2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 21 del d.lgs. 33/2013, in specifica Sezione del sito "Amministrazione Trasparente".

		La Relazione sulla performance e sui risultati della Direzione Generale anno 2020 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2021 con parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo. La Relazione sulla Performance anno 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2022 con parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo.
--	--	--

## **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 al Collegio dei Revisori la relazione di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per le categorie B, C, D con nota prot. 11640 del 28/01/2022. Con il verbale del Collegio dei Revisori 2/2022 del 28/01/2022, è stato certificato l'importo del fondo ex art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2022, per un importo pari a **€ 2.241.106**.

Si rileva che le risorse inserite nel Fondo per le categorie B, C e D relative agli incentivi tecnici, ai compensi aggiuntivi e liquidazione sentenze favorevoli sono pari rispettivamente a **€. 44.047** a **€. 177.025** e a **€. 5.513**.

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 **€ 560.000** e **€. 205.000**.

Pertanto, le risorse del fondo per le categorie B, C e D ex art. 63 CCNL 16-18 disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a **€. 1.249.522**.

Il giorno 25/5/2022 le Delegazioni di parte Datoriale e Sindacale hanno concordato l'ipotesi di accordo integrativo 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 delle medesime categorie assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

**Durata:** Il presente accordo ha durata dal 01/01/2022 al 31/12/2022, 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

<b>Fondo certificato risorse disponibili</b>	<b>2.241.106 €</b>
Incentivi tecnici	- <b>44.047 €</b>
Compensi aggiuntivi	- <b>177.025 €</b>
Liquidazione sentenze favorevoli	- <b>5.513 €</b>
Indennità personale cat D (art. 64 c.1)	- <b>205.000 €</b>
Indennità accessoria mensile (art. 64 c.1)	- <b>560.000 €</b>
<b>Fondo disponibile per la contrattazione</b>	<b>1.249.522 €</b>
<b>Destinazione</b>	
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	<b>82.651 €</b>
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	<b>32.853 €</b>
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	<b>90.000 €</b>
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D	<b>70.000 €</b>
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	<b>200.000 €</b>
Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	<b>774.017 €</b>

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

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

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

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), sono destinate **€. 205.000** a copertura delle indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità.

Per gli incarichi di responsabilità gestionale, si confermano i criteri dell'anno precedente e si aggiorna la tabella con le nuove posizioni organizzative:

	<b>Indennità di responsabilità lorda</b>
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
Responsabile di Servizio	5.000

Qualora le responsabilità non fossero completamente definite nell'anno 2022, le somme non attribuite potranno essere utilizzate per riconoscere indennità per funzioni specialistiche.

Per il personale di **categoria D titolare di incarichi** gestionali al quale vengono attribuiti ad interim ulteriori incarichi gestionali presso strutture di medesimo livello, il trattamento economico complessivo è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo corrispondente al 25% del valore economico dell'indennità di responsabilità prevista per l'incarico ricoperto.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale di categoria D titolare di incarichi gestionali siano attribuiti ad **interim incarichi gestionali** di strutture di livello inferiore, ricomprese nella struttura presso cui si svolge l'incarico gestionale stesso.

L'importo complessivo disponibile per la contrattazione integrativa è pari a **€ 1.249.522** e viene ripartito come segue:

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare **€ 70.000** 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 l'anno 2022 è così stabilita:

Classe	Indennità annua lorda
Prima	800
Seconda	1000
Terza	1300
Quarta	1800
Quinta	2000
Sesta	2300

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:

a) Personale di categoria D responsabile di struttura di secondo livello:

- 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;
  - 10% in relazione alla capacità di valutazione dei collaboratori.
- b) Personale di categoria D responsabile di struttura di terzo livello (U.O.C.)
- 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 Responsabile;
  - 40% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti individuali.

### **Premi correlati alla performance organizzativa**

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa **€ 82.651**, 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 nell'anno 2022 afferenti a strutture che hanno ottenuto una percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza (**Area – Servizi**) almeno pari al 80%. I premi saranno liquidati per un importo proporzionale ai mesi di servizio.

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 31/1/2022. Come previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022-2024, 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 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28/01/2021 con parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, nella sua funzione di OIV, parere intervenuto in data 17/12/2021.

### **Premi correlati alla performance individuale**

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale **€ 32.853** di cui **€ 770** 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 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 in servizio nell'anno 2022.

Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a **€ 32.853** verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2022. Tale importo sarà distribuito al personale di cat. B, C e D, in servizio nell'anno 2022 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2022 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 scritto 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 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.

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

- 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;
- indennità per registro antincendio € 200 lordi annui.

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 nuove Progressioni Economiche Orizzontali **€ 200.000**.

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) – anno 2022**

Le parti concordano di erogare il fondo comune di Ateneo per le quote di € 774.017 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.

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, 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. La decurtazione non potrà comunque superare i 4.000 euro.

Se nell'anno di riferimento il dipendente ha ricevuto compensi accessori per un importo lordo complessivamente superiore a 1.000 euro derivanti da:

- compensi master
- incentivi tecnici ex art.113 D. Lgs. 50/2016
- incentivi premialità ex art. 9 c. 1 L. 240
- incarichi aggiuntivi – indennità di funzione

la quota di fondo comune di Ateneo spettante è decurtata di un importo pari alla quota eccedente i 1.000 euro del compenso stesso.

Il totale delle somme decurtate e risparmiate ai sensi dei commi 1) e 2) verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale di categoria B, C, D.

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

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

Il Direttore Generale ha trasmesso al Collegio dei Revisori la relazione di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per le categorie B, C, D con nota prot. 11640 del 28/01/2022. Con il verbale del Collegio dei Revisori 2/2021 del 28/01/2022, è stato certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2022 per un ammontare pari a **€ 2.241.106**.

### **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: 44.047 euro
- compensi aggiuntivi: 177.025 euro
- liquidazione sentenze favorevoli: 5.513 euro

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

- 205.000 € importo a incarichi per il personale di categoria D;
- 560.000 € importo già destinato all'Indennità fissa mensile accessoria.

In totale quindi le somme non disponibili ammontano a **€ 991.585**.

### *Sezione II – Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo*

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi **€ 1.249.522** destinate al trattamento accessorio per il personale di categoria B, C e D nell'anno 2022.

### *Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

Nessuna

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

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: **€ 991.585**;
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 63: **€ 1.249.522**
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;
- d) Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione art. 63: **€ 2.241.106**

### *Sezione V – Destinazione risorse 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 stanziata ma non ancora attribuite. Esse ammontano a € 1.923.635 per l'anno 2022.

### *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 ad incarichi di responsabilità per € 205.000 e quelli accantonati per le progressioni economiche orizzontali per € 330.000 (50.000+80.000+200.000) sono coperte con risorse fisse (€ 966.115). 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***

<b>Tipologia</b>	<b>Destinato 2021</b>	<b>Destinato 2022</b>
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	57.830	82.651
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	134.934	32.853
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) Incarichi gestionali	205.000	205.000
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	70.000	70.000
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	80.000	200.000
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	332.911	774.017
<b>Fondo disponibile per la contrattazione</b>	<b>970.675</b>	<b>1.454.521</b>
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	560.000	560.000
Incentivi tecnici	45.519	44.047
Liquidazione sentenze favorevoli	0	5.513
Compensi aggiuntivi	21.100	177.025
<b>Fondo certificato</b>	<b>1.597.294</b>	<b>€ 1.249.522</b>

#### **Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria**

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

La verifica del rispetto dei limiti di spesa del Fondo viene effettuata per competenza e non per cassa. L'applicativo gestionale contabile in uso in Ateneo è U-GoV Conta che consente un regime contabile economico-patrimoniale ma mantiene il carattere autorizzatorio degli stanziamenti di spesa. Pertanto, in caso di incapienza del capitolo, la spesa non può essere

imputata. Il disponibile residuo sul capitolo di spesa viene comunque monitorato mensilmente attraverso la procedura CSA (CARRIERA E STIPENDI d'Ateneo).

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

Dopo puntuale ricognizione amministrativa, il prospetto riassuntivo dell'utilizzo del fondo 2021, fino alla retribuzione del **me­se giugno 2022**, risulta il seguente:

Tipologia	Destinato 2021	Liquidato complessivo <a href="#">art. 71 d.l. 112/08[1]</a>
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	57.830	0
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	134.934	0
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000	76.269
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) Incarichi gestionali	205.000	129.223
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	70.000	72.135
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	80.000	0
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	332.911	332.583
<b>Fondo disponibile per la contrattazione</b>	<b>970.675</b>	<b>610.210</b>
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	560.000	543.599
Incentivi tecnici	45.519	45.519
Liquidazione sentenze favorevoli	0	0
Compensi aggiuntivi	21.100	21.100
<b>Fondo certificato</b>	<b>1.597.294</b>	<b>1.220.427</b>

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 2021, ma non ancora attribuite (80.000 €).

Le economie saranno inserite nella costituzione del fondo 2023.

**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.

## 2) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2022 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

<b>Data di sottoscrizione</b>		Ipotesi di accordo approvata in data 25/5/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): Pro Rettore all'Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia – Direttore Generale – Responsabile U.O.C. Relazioni Sindacali, Facilitazione Amministrativa e Formazione Firmatari Parte datoriale: Pro Rettore all'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
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale tecnico amministrativo ctg EP
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Fondo retribuzione di posizione e di risultato EP – anno 2022 Criteri attribuzione retribuzione di risultato
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Certificazione Fondo: Verbale Collegio dei revisori n. 2/2022 del 28/01/2022
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Documento di programmazione integrata 2021-2023 (Piano della Performance) per l'anno 2021 è stato approvato dal CdA in data 28/01/2021. Il Documento di programmazione integrata 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2022. L'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 28/01/2021. L'aggiornamento per il triennio 2022/2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 21 del d.lgs. 33/2013, in specifica Sezione del sito "Amministrazione Trasparente".

		La Relazione sulla performance e sui risultati della Direzione Generale anno 2020 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2021 con parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo. La Relazione sulla Performance anno 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2022 con parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo.
--	--	--

## **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 al Collegio dei Revisori la relazione di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per il personale di categoria EP con nota prot. 11640 del 28/01/2022. Con il verbale del Collegio dei Revisori 2/2022 del 28/01/2022, è stato certificato l'importo del fondo art. 65 CCNL 19/04/18 per l'anno 2022 pari a **€ 480.902**.

Si rileva che le risorse inserite nel Fondo ex art. 65 relative agli incentivi tecnici e ai compensi aggiuntivi per il personale di categoria EP sono pari rispettivamente a **€ 41.897** e a **€ 17.477**.

<b>Totale Fondo certificato cat. EP</b>	<b>480.902 €</b>
Incentivi tecnici	<b>-41.897 €</b>
Compensi aggiuntivi	<b>-17.477 €</b>
<b>Totale risorse disponibili per la contrattazione cat. EP</b>	<b>421.528 €</b>

Il giorno 25/5/2022 le Delegazioni di parte Datoriale e Sindacale hanno concordato l'ipotesi di accordo integrativo 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) CCNL 2016-2018 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 01/01/2022 al 31/12/2022, 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 **€ 480.902**, di cui **€ 41.897** destinati alla liquidazione di incentivi tecnici e **€ 17.477** per incarichi aggiuntivi.

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.

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.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale di categoria EP titolare di incarichi gestionali siano attribuiti ad interim incarichi gestionali di strutture di livello inferiore, ricomprese nella struttura presso cui si svolge l'incarico gestionale stesso.

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 2022-2024 e dal Piano della performance 2022 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 (proattività, 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 appartenenza;
- b) 30% in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente/Responsabile;

c) 40% in relazione ai comportamenti organizzativi agiti (proattività, 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 scritto, 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, 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 di medesima categoria.

La decurtazione non può comunque superare i 4.000 euro.

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

Il trattamento economico del personale della categoria EP (art. 76 co. 1 CCNL 2008) è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione di:

- indennità di ateneo,
- indennità di rischio da radiazioni
- compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale.

Per tali motivi il trattamento economico è ispirato al principio di onnicomprensività della retribuzione.

Sono ulteriormente fatti salvi i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi retribuiti da terzi (art. 75 co. 7-9 CCNL 2008) per il cui trattamento si rimanda al [vigente Regolamento di Ateneo](#).

## 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 il personale di categoria EP con nota prot. 11640 del 28/01/2022. Con il verbale del Collegio dei Revisori 2/2022 del 28/01/2022, è stato certificato l'importo del fondo art. 65 CCNL 19/04/18 per l'anno 2022 pari a **€ 480.902**.

Il Fondo ex art. 65 per l'anno 2022 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 **€ 293.504** oltre alla quota di **€ 5.334** per gli incarichi ad interim definiti in misura pari al 25% delle indennità di responsabilità, per un importo totale stimato di **€ 298.838**.

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

TIPOLOGIA	DESTINATO 2021	LIQUIDATO Comprensivo art. 71 d.l. 112/08	DESTINAT O 2022	LIQUIDATO Comprensivo art. 71 d.l. 112/08
Retribuzione di posizione	293.504 €	289.663 €		128.037 €
incarichi ad interim	5.334 €			
Retribuzione di risultato	138.869 €			
<b>Totale Fondo personale cat. EP</b>	<b>437.707 €</b>	<b>289.663 €</b>	<b>421.528 €</b>	<b>128.037 €</b>
Incentivi tecnici	20.122 €	20.122 €	41.897 €	41.897 €
Compensi aggiuntivi	1.507 €	1.507 €	17.477 €	17.477 €
<b>Totale Fondo certificato cat. EP</b>	<b>459.336 €</b>	<b>311.292 €</b>	<b>480.902 €</b>	<b>187.411 €</b>

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

- **€ 41.897** importo per incentivi tecnici.
- **€ 17.477** importo per incarichi aggiuntivi.

### 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 (stimato € 298.838), delle somme per la liquidazione degli incentivi tecnici (€ 41.897), agli incarichi aggiuntivi (€ 17.477)

*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 € **358.212** (298.838+41.897+17.477=358.212)
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 65: importo stimato **136.426,93** (€ 480.902-358.212)
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;
- d) Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione art. 65: € **480.902**

*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 € **122.202**

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

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 € **301.721**.

- a) Pertanto, esse garantiscono la copertura della retribuzione di posizione di parte fissa ex art. 76 comma 1 CCNL 2006-09 pari a € **127.059** (€ 3.099 per 41 EP stimati). 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 2022-2024 e dal Piano della performance 2022 approvato dal Consiglio di amministrazione in data 31/01/2022.

***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

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>DESTINATO 2021</b>	<b>DESTINATO 2022</b>
Retribuzione di posizione	293.504 €	293.504 €
incarichi ad interim	5.334 €	5.334 €
Retribuzione di risultato	138.869 €	122.690 €
<b>Totale Fondo personale cat. EP</b>	<b>437.707 €</b>	<b>421.528 €</b>
Incentivi tecnici	20.122 €	41.897 €
Compensi aggiuntivi	1.507 €	17.477 €
<b>Totale Fondo certificato cat. EP</b>	<b>459.336 €</b>	<b>480.902 €</b>

#### **Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria**

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

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

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

Dopo puntuale ricognizione amministrativa, il prospetto riassuntivo dell'utilizzo del fondo 2021 e 2022, aggiornato a giugno 2022, risulta il seguente:

TIPOLOGIA	DESTINATO 2021	LIQUIDATO Comprensivo art. 71 d.l. 112/08	DESTINATO 2022	LIQUIDATO Comprensivo art. 71 d.l. 112/08
Retribuzione di posizione	293.504 €	289.663 €		128.037 €
incarichi ad interim	5.334 €			
Retribuzione di risultato	138.869 €			
<b>Totale Fondo personale cat. EP</b>	<b>437.707 €</b>	<b>289.663 €</b>	<b>421.528 €</b>	<b>128.037 €</b>
Incentivi tecnici	20.122 €	20.122 €	41.897 €	41.897 €
Compensi aggiuntivi	1.507 €	1.507 €	17.477 €	17.477 €
<b>Totale Fondo certificato cat. EP</b>	<b>459.336 €</b>	<b>311.292 €</b>	<b>480.902 €</b>	<b>187.411 €</b>

Non è ancora stata liquidata la retribuzione di risultato in quanto i processi di valutazione della performance organizzativa e individuale riferiti all'anno 2021 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)