

Università degli studi di Pavia
Collegio dei revisori dei conti
VERBALE N. 12/2023

Il giorno **27 novembre 2023**, alle ore 9:00, si è riunito, in modalità telematica, il Collegio dei revisori dei conti dell'Università degli studi di Pavia, insediatosi in data 26 ottobre 2022. Sono presenti il dott. Donato Centrone (Presidente), la dott.ssa Anna Maria Paglione (rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze) ed il dott. Luigi Migliavacca (rappresentante del Ministero dell'Università e della ricerca).

A) ESAME DELLE PROPOSTE DI DELIBERA AL CDA DEL 28 NOVEMBRE 2023

Sono state esaminate, a campione discrezionale, le seguenti proposte di delibera, salvo rinviare ulteriori considerazioni in sede di assistenza alla riunione del Consiglio di amministrazione.

...omissis...

5. PROVVEDIMENTI PER IL PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

...omissis...

5.2 Accordo per erogazione trattamento accessorio a personale tecnico-amministrativo cat. B, C, D e EP - anno 2023

Si rinvia al punto C) del presente verbale.

...omissis...

B) Bilancio consolidato Gruppo Università degli studi di Pavia anno 2022

...omissis...

C) Accordo per trattamento accessorio personale categorie. B, C, D e EP - anno 2023

Lo scrivente Collegio dei revisori dei conti ha certificato, con verbale n. 6/2023, la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa del personale delle categorie "B, C e D" ed "EP", per l'anno 2023, in coerenza con le norme del CCNL e 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 2023 riferito al personale delle categorie B, C e D ed EP (**Allegato n. 2** al presente verbale), nonché le annesse Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria (**Allegato n. 3** al presente verbale), redatta in base agli schemi richiesti dal MEF-RGS con Circolare n. 25/2012.

L'ipotesi di accordo per l'anno 2023, anche in considerazione del fatto che riguarda un anno quasi concluso, non contiene modificazioni in termini di criteri nell'attribuzione delle poste previste.

Nello specifico, in aderenza al dettato normativo (art. 40-*bis* d.lgs. n. 165 del 2001), sono state esaminate le modalità attraverso le quali, nella ridetta ipotesi di contratto integrativo, 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 del 2001, come integrato dal d.lgs. n. 75 del 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, come nei verbali precedenti, va sottolineata la prevalente destinazione di risorse alle progressioni economiche c.d. orizzontali (PEO), pari a poco più di 2 milioni di euro (detratte a monte dalle risorse che costituiscono annualmente il Fondo), frutto di scelte che si sono stratificate negli accordi di contrattazione succedutisi nel corso del tempo (destinazione che sottrae fondi alla contrattazione annuale fino al momento della cessazione del personale dal servizio o dell'acquisizione di un livello professionale superiore). L'ipotesi di contrattazione 2023 palesa, tuttavia, un incremento delle risorse destinate alle *performance* individuali (da 33 a 109 mila, quasi in linea con l'importo del 2021) e di quelle organizzative (da 82 a 150 mila).

L'Accordo riporta una tabella di riepilogo dell'ammontare del fondo certificato (art. 63 CCNL 19 aprile 2018), per il 2022, per il personale delle categorie B, C e D (euro 2.268.352, al netto delle riduzioni di legge, fra cui le risorse destinate in precedenza ad alimentare le PEO) e di quanto effettivamente disponibile per la contrattazione annuale (euro 1.348.746), con le relative destinazioni (art. 64 CCNL19 aprile 2018).

La Relazione tecnico-finanziaria attesta, oltre al rispetto dei vincoli finanziari di carattere generale (già oggetto di esame nel verbale n. 6/2023), l'osservanza della regola di copertura delle destinazioni di natura certa e continuativa con le risorse del Fondo c.d. fisse o stabili. Allo stesso modo, sono coperte con risorse fisse (già decurtate in sede di progressiva attribuzione, come prescritto dalla legge) le PEO temporaneamente allocate fuori dal Fondo.

Sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, i premi correlati alla *performance* organizzativa, definiti in funzione dei risultati di struttura, e quelli correlati alla *performance* individuale, definiti in funzione dei risultati individuale, vengono erogati *ex post*, previa certificazione del Nucleo di valutazione.

I criteri per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche orizzontali (cui sono destinati euro 80.122) saranno definiti in sede di accordo separato, nel rispetto del principio di selettività.

La verifica del rispetto dei limiti di spesa viene effettuata per competenza. L'applicativo gestionale contabile in uso all'Ateneo (U-GoV), pur di carattere economico-patrimoniale, mantiene evidenza della natura autorizzatoria degli stanziamenti. Pertanto, in caso di incapienza del capitolo, la spesa non può essere imputata.

La Relazione tecnico-finanziaria espone, infine, l'ammontare del fondo 2022, che, in base all'accordo di contrattazione per il 2022, è stato liquidato fino al settembre 2023.

Accordo integrativo per il personale della categoria EP

In modo analogo a quanto sopra esposto, a cui si fa rinvio per i profili di carattere generale, l'ipotesi di accordo (**Allegato 2**) 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, euro 528.295 (al netto delle riduzioni di legge); b) risorse disponibili alla contrattazione integrativa, euro 474.717 (di cui euro 144.383 specificatamente regolate dall'ipotesi di contratto in esame).

Anche in questo caso la Relazione tecnico-finanziaria (**Allegato n. 3**) attesta, oltre al rispetto dei vincoli finanziari di carattere generale (già oggetto di esame nel verbale n. 6/2023), l'osservanza della copertura delle destinazioni di natura certa e continuativa con le risorse del Fondo c.d. fisse o stabili. Anche per il personale EP l'Università deve procedere alla corresponsione di parte della retribuzione di risultato.

Il Collegio dei revisori esprime parere favorevole all'ipotesi di accordo integrativo sottoposta ad esame, riservando la verifica, a consuntivo, sulle risorse complessivamente utilizzate e sulla relativa destinazione.

D) Progetto Regione Lombardia - DGR 3776/2020 certificazione dei revisori UNIPV per spese a cofinanziamento

...omissis...

E) Gestione procedura whistleblowing

...omissis...

La seduta termina alle ore 19:00 del 27 novembre 2023.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Collegio dei revisori dei conti

dott. Donato Centrone



DONATO
CENTRONE
CORTE DEI CONTI
27.11.2023 21:01:15
GMT+01:00

dott.ssa Anna Maria Paglione

Firmato digitalmente da
Anna Maria Paglione
2023-11-28 13:19:03 +0100

dott. Luigi Migliavacca

Firmato digitalmente da
Luigi Migliavacca
C = IT
Data e ora della
firma: 28/11/2023
15:04:13



UNIVERSITÀ DI PAVIA

**IPOSTESI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 19/04/18
EROGAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO PER IL PERSONALE TECNICO-
AMMINISTRATIVO DI CATEGORIA B, C, D, EP - Anno 2023**

Il giorno 25/10/2023, si è provveduto a firmare il seguente contratto tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane

Prof. Pietro PREVITALI DocuSigned by:
Pietro Previtali _____ 17-11-2023 | 19:33 CET
5F6AE0ADEC79466...

Direttore Generale

Dott.ssa Emma Varasio DocuSigned by:
Emma Varasio _____ 21-11-2023 | 13:16 CET
979D5962DB13401...

E la delegazione di parte sindacale rappresentata da:

Rappresentante RSU

DocuSigned by:
RSU - Elisabetta Verri _____ 18-11-2023 | 16:24 CET
C82B8BDD988948C...

Rappresentante territoriale FLC CGIL

DocuSigned by:
UGL Eleonora Fontana _____ 18-11-2023 | 17:52 CET
FFC92E152196487...

Rappresentante territoriale CISL FSUR

DocuSigned by:
[Signature] _____ 17-11-2023 | 16:26 CET
D87425FB8A42401...

Rappresentante territoriale UIL SCUOLA RUA

DocuSigned by:
[Signature] _____ 18-11-2023 | 07:59 CET
0C588B7F726B457...

Rappresentante territoriale ANIEF Università

DocuSigned by:
ANIEF - Giuseppe Gallongo Cranzè _____ 20-11-2023 | 09:04 CET
EBBE6D13A38444B...

Rappresentante territoriale SNALS CONFISAL

Premesse

- ✓ Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ✓ Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018;
- ✓ Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – parte economica - relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021;
- ✓ Preso atto che il fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ex art. 63 del CCNL per l'anno 2023 è pari a € **2.268.352** e il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ex art. 65 è pari a € **528.295** come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6/2023 in data 29/5/2023;
- ✓ Tenuto conto che 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**;
- ✓ Tenuto conto che le risorse inserite nel Fondo per le categorie B, C e D relative agli incentivi tecnici, ai compensi aggiuntivi e per liquidazioni sentenze favorevoli sono pari rispettivamente a € **51.944** a € **78.116** e a € **24.546**;
- ✓ Considerato quindi, che le risorse del fondo per le categorie B, C e D ex art. 63 CCNL 16-18 disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a € **1.348.746** al netto delle quote definite nei punti precedenti:

Fondo certificato risorse disponibili	2.268.352 €
Incentivi tecnici	- 51.944 €
Liquidazione sentenze favorevoli	- 24.546 €
Compensi aggiuntivi	- 78.116 €
Indennità personale cat D (art. 64 c.1)	- 205.000 €
Indennità accessoria mensile (art. 64 c.1)	- 560.000 €
Fondo disponibile per la contrattazione	1.348.746 €

- ✓ Tenuto conto che dei principi stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance relativi al 2023 pubblicato al seguente link:

https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html

Si conviene quanto segue:

Art. 1 – Premesse

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

Art. 2 – Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo

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

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), la quota destinata a copertura delle indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità è pari a **€ 205.000**.

A tal fine si confermano i criteri dell'anno precedente e si aggiorna la tabella seguente con le nuove posizioni organizzative:

	Indennità di responsabilità lorda
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 2023, 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 di **€ 1.348.746** viene ripartito come segue:

b) Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare:

- € **70.000** a copertura dell'indennità per incarichi specialist ai sensi dell'ex art. 91 c. 1 e 2, la cui indennità di responsabilità per ciascuna delle classi risultanti dalla pesatura delle posizioni stesse per l'anno 2023 è così stabilita:

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

La frequenza degli incarichi per ciascuna classe sarà definita successivamente sulla base degli incarichi attribuiti per l'anno 2023.

Gli incarichi che verranno attribuiti per l'anno 2023 saranno riportati alla pagina:

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

Per gli incarichi attribuiti ai sensi ex art.91 c.1 e 2 del CCNL 16/10/2008 le parti concordano di procedere all'erogazione dell'intera indennità per l'incarico attribuito.

Per le indennità erogate ex art. 91 c. 3 del CCNL 16/10/2008, l'importo stabilito è da intendersi complessivo, il 70% viene erogato sulla posizione e il 30% costituisce la parte di risultato, definita in funzione dei risultati ottenuti come valutazione individuale. Le parti concordano di attribuire la parte variabile (30%) al personale con incarico, che abbia ottenuto una valutazione della performance positiva, con un valore almeno pari a 60 punti su 100. Una valutazione inferiore a 60 punti su 100 non dà luogo ad alcuna erogazione. Sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance viene definita come segue:

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

c) Premi correlati alla performance organizzativa;

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa € **150.159** pari al 30% delle risorse variabili indicate all'art. 64 c.3.

I premi legati alla performance organizzativa saranno erogati al personale di cat. B, C, D, in servizio nell'anno 2023 afferenti a strutture che hanno ottenuto una percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza (**Area – Servizi**) almeno pari al 80%. L'importo del premio sarà definito in funzione dei risultati di struttura.

I premi saranno liquidati per un importo proporzionale ai mesi di servizio.

Premi correlati alla performance individuale

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale € **190.370** di cui € **4.462** destinati alla differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL 19/04/2018.

Le parti concordano di attribuire al 8% del personale la maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Gli aventi diritto sono individuati dai responsabili di struttura (dirigenti e segretari) tra coloro che hanno ottenuto la valutazione più alta. I Dirigenti dovranno tenere conto di coloro che hanno ottenuto la maggior valutazione in ciascun Servizio e ciascun Centro afferente all'Area. Il numero di aventi diritto alla maggiorazione per struttura sarà definito sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2023.

Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a € **190.370** verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2023. Tale importo sarà distribuito al personale di cat. B, C e D, in servizio nell'anno 2023 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2023 la valutazione sarà effettuata, considerando il contributo del singolo al raggiungimento dei risultati della struttura.

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.

d) 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.

e) Progressioni economiche orizzontali

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche Orizzontali € **80.122**

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 dell'anno successivo.

f) Compensi da attività conto terzi - Fondo comune di Ateneo

Le parti concordano di erogare il fondo comune di Ateneo per le quote di € 768.095 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:

- A) 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.

In relazione al Fondo Comune di Ateneo, con la sottoscrizione del presente accordo, le parti, in conseguenza della volontà manifestata dai lavoratori, concordano l'erogazione delle quote di cui sopra secondo l'originaria provenienza e quindi come fondo comune di Ateneo, sottratte pertanto alla disciplina della premialità. Dalla scelta di attribuire tali somme a titolo di riparto proventi derivanti dall'attività conto terzi deriva specifico trattamento fiscale previdenziale, con la conseguente applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) del TUIR (redditi assimilati al lavoro dipendente) e l'esclusione, pertanto, dei versamenti contributivi a fini previdenziali.

1) Nel caso in cui i titolari di incarico di categoria B, C, 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 viene 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.

2) Se nell'anno di riferimento il dipendente ha ricevuto compensi accessori per un importo lordo complessivamente superiore a 1000 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 1000 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.

Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63

Tabella 1 - Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63:

Fondo certificato risorse disponibili	2.268.352 €
Incentivi tecnici	- 51.944 €
Liquidazione sentenze favorevoli	- 24.546 €
Compensi aggiuntivi	- 78.116 €
Indennità personale cat D (art. 64 c.1)	- 205.000 €
Indennità accessoria mensile (art. 64 c.1)	- 560.000 €
Fondo disponibile per la contrattazione	1.348.746 €
Destinazione	
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	150.159 €
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	190.370 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per incarichi gestionali	70.000 €
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	80.122 €
Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	768.095 €

Le parti si impegnano a contrattare eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione della sperimentazione di cui all'art. 63 c. 5 per il 2023.



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

Il Fondo ex art. 65 è pari a € **528.295**, di cui € **32.232** destinati alla liquidazione di incentivi tecnici e € **21.346** relativi a compensi per incarichi aggiuntivi art. 9 c. 1 L. 240/10. 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.

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.

La valutazione del risultato sarà effettuata secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione anno 2023-2025.

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;
- 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.

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**, 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** 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 cat. EP.

La decurtazione non può comunque superare i € **4.000**.

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.

ALLEGATO 1: Tabella Costituzione Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18 categorie B, C e D

Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18		
COSTITUZIONE DEL FONDO	2022	2023
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse stabili del Fondo (Art. 63 c.1 CCNL 16-18)	2.214.202	2.214.202
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	534.461	618.173
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 63 c. 2 L. f)	20.788	20.788
RIA cessati B, C, D (art.63 c.2 lett.a CCNL 16-18)	77.759	82.208
Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D (art.63 c.2 lett.e CCNL 16-18)	435.914	515.176
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.748.663	2.832.375
Risorse variabili		
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017	0	0
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499/1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.63, c.2 lett. d CCNL 16-18)	0	0
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017	1.274.991	1.423.231
RIA cessati (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	2.128	2.331
Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	39.029	37.004
Risparmi da straordinario (art.63, c.3 lett.e CCNL 16-18)	37.061	73.288
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.63, c.3 lett.a CCNL 16-18)	774.017	768.095
Incentivi Tecnici (art.113 D.Lgs. 50/2016)	44.047	51.944
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	5.513	24.546
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240	177.025	78.116
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anni precedenti	196.171	387.907
Totale risorse variabili	1.274.991	1.423.231
Decurtazioni del Fondo		
Decurtazione per il limite 2004-10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	133.856	133.856
Decurtazione totale 2010-2014 (ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 comma 2 bis Legge 122/2010))	445.671	445.671
Decurtazione art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	0	0
Decurtazione piano di rientro	0	0
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali B-C-D (art. 64 c. 2 lett. e CCNL 16-18)	1.203.020	1.407.726
Totale decurtazioni	1.782.547	1.987.253
Risorse Fondo		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.748.663	2.832.375
Totale risorse variabili	1.274.991	1.423.231
Totale decurtazioni del fondo	1.782.547	1.987.253
Totale risorse fondo disponibile a contrattazione	2.241.106	2.268.352
POSTE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO		
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziate ma non ancora assegnate)	1.840.257	1.965.700
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1)	58.689	58.689
Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)	18.778	18.778
Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)	5.911	5.911
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziate ma non ancora assegnate)	1.923.635	2.049.078

ALLEGATO 2: Tabella Costituzione Fondo retribuzione di posizione e risultato EP

Fondo retribuzione di posizione e di risultato ex art. 65 CCNL 2016-18		
COSTITUZIONE DEL FONDO	2022	2023
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse stabili del Fondo (Art. 65 c.1 CCNL 16-18)	355.222	355.222
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	59.314	84.086
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 65 c. 2 lett e)	2.012	2.012
Ria personale cessato EP (art. 65 c. 2 L. a CCNL 16-18)	12.174	13.801
Differenziale cessati EP (art. 65 c. 2 L. d CCNL 16-18)	45.129	68.273
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	414.536	439.308
Risorse variabili		
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75	0	0
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499 1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.65 c.3 lett.f CCNL 16-18)	0	0
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75	179.180	207.879
RIA cessati EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	429	606
Differenziale EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	6.542	9.725
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.65 c.3 lett.a CCNL 16-18)	80.000	80.000
Incentivi Tecnici (art.113 D.Lgs. 50/2016)	41.897	32.232
Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto terzi (34%)	0	0
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	0	0
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240	17.477	21.346
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anni precedenti	32.836	63.970
Totale risorse variabili	179.180	207.879
Decurtazioni del Fondo		
Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	30.463	30.463
Decurtazione totale 2010-2014 (ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 comma 2 bis Legge 122/2010))	30.469	30.469
Decurtazione art. 23 del d.lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	1.883	7.960
Decurtazione piano di rientro	50.000	50.000
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali EP (art. 66 c. 1 lett. b CCNL 16-18)	0	0
Totale decurtazioni	112.815	118.892
Risorse Fondo		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	414.536	439.308
Totale risorse variabili	179.180	207.879
Totale decurtazioni del fondo	112.815	118.892
Totale risorse fondo disponibile a contrattazione	480.902	528.295
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	117.785	94.641
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1)	3.133	3.133
Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)	968	968
Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)	316	316
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	122.202	99.058

Università degli Studi di Pavia

Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2023

(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 2023 personale di categoria B C e D;**
- 2) Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2023 personale di categoria EP;**

1) **Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2023 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 25/10/2023
Periodo temporale di vigenza		2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): Pro Rettore all'Organizzazione, Risorse umane – Direttore Generale – Responsabile U.O.C. Relazioni Sindacali, Facilitazione Amministrativa e Formazione</p> <p>Firmatari Parte datoriale: Pro Rettore all'Organizzazione, Risorse umane – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL FSUR - UIL SCUOLA RUA - ANIEF Università - SNALS CONFASAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL FSUR - UIL SCUOLA RUA - ANIEF Università - SNALS CONFASAL</p>
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 2023
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. 6 del 29/5/2023
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/01/2023</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 21 del d.lgs. 33/2013, in specifica Sezione del sito "Amministrazione Trasparente".</p> <p>La Relazione sulla performance e sui risultati della Direzione Generale anno 2022 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2023 con parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo</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 al Collegio dei Revisori la relazione di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per le categorie B, C, D con nota prot. n. 86679 del 29/05/2023. Con il verbale del Collegio dei Revisori n. 6 del 29/5/2023, è stato certificato l'importo del fondo ex art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2023, per un importo pari a **€ 2.268.352**.

Si rileva che le risorse inserite nel Fondo per le categorie B, C e D relative agli incentivi tecnici, alla liquidazione di sentenze favorevoli e ai compensi aggiuntivi sono pari rispettivamente a **€ 51.944** a **€ 24.546** e a **€ 78.116**.

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. 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 **€ 1.348.746**.

Il giorno 25/10/2023 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 01/01/2023 al 31/12/2023, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

La Tabella 1 riporta gli importi destinati in sede di accordo agli istituti contrattualmente previsti.

Tabella 1 - Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63

Fondo certificato risorse disponibili	2.268.352 €
Incentivi tecnici	- 51.944 €
Liquidazione sentenze favorevoli	- 24.546 €
Compensi aggiuntivi	- 78.116 €
Indennità personale cat D (art. 64 c.1)	- 205.000 €
Indennità accessoria mensile (art. 64 c.1)	- 560.000 €
Fondo disponibile per la contrattazione	1.348.746 €
Destinazione	
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	150.159 €
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	190.370 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per incarichi gestionali	70.000 €
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	80.122 €
Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	768.095 €

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:

	Indennità di responsabilità lorda
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 2023, 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 **€ 1.348.746** 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 2023 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 € **150.159**, 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 2023 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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato dal Consiglio di amministrazione in data 31/1/2023. Come previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023-2025, 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>). L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023-2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22/12/2022 con parere positivo del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, nella sua funzione di OIV, parere intervenuto in data 21/12/2022.

Premi correlati alla performance individuale

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale € **190.370** di cui stimati € **4.462** 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 2023.

Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a € **190.370** verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2023. Tale importo sarà distribuito al personale di cat. B, C e D, in servizio nell'anno 2023 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2023 come indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance 2023-2025, la valutazione sarà effettuata, considerando il contributo del singolo al raggiungimento dei risultati della struttura

che tiene conto dell'adeguatezza rispetto al ruolo ricoperto, con riferimento alla flessibilità, collaborazione, pro-attività, capacità relazionale e adeguatezza delle competenze professionali. 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.m 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 **€ 80.122**.

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 2023

Le parti, in ragione dell'apporto complessivo fornito all'acquisizione dei progetti di ricerca e/o delle commesse per conto terzi da parte di tutto il personale amministrativo di Ateneo, concordano di erogare la quota a tal fine destinata, in base al Regolamento interno, al fondo comune di Ateneo, pari a **€ 768.095** 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.

1) Nel caso in cui i titolari di incarico di categoria B, C, 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 viene 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.

2) Se nell'anno di riferimento il dipendente ha ricevuto compensi accessori per un importo lordo complessivamente superiore a 1000 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 1000 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. n. 86679 del 29/05/2023. Con il verbale del Collegio dei Revisori n. 6 del 29/5/2023, è stato certificato l'importo del fondo art. 63 CCNL 19/04/18 per l'anno 2023 per un ammontare pari a **€ 2.268.352**.

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: 51.944 euro
- liquidazione sentenze favorevoli: 24.546 euro
- compensi aggiuntivi: 78.116 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 **€ 919.606**.

Sezione II – Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi **€ 1.348.746** destinate al trattamento accessorio per il personale di categoria B, C e D nell'anno 2023.

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: **€ 919.606**;
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 63: **€ 1.348.746**

- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: € 0;
- d) Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione art. 63: **€ 2.268.352**

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 stanziati ma non ancora attribuite. Esse ammontano a **€ 2.049.078** per l'anno 2023.

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 € 410.122 (50.000+80.000+200.000+80.122) sono coperte con risorse fisse (**€ 845.122**). 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 adeguatezza delle competenze professionali rispetto al ruolo ricoperto, flessibilità, proattività e capacità 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	Destinato 2022	Destinato 2023
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	82.651 €	150.159 €
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	32.853 €	190.370 €
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 funzioni specialistiche	70.000 €	70.000 €
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	200.000 €	80.122 €
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	774.017 €	768.095 €
Fondo disponibile per la contrattazione	1.249.522 €	1.348.746 €
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 accessoria mensile (art. 64 c. 1)	560.000 €	560.000 €
Incentivi tecnici	44.047 €	51.944 €
Liquidazioni sentenze favorevoli	5.513 €	24.546 €
Compensi aggiuntivi	177.025 €	78.116 €
Fondo certificato	2.241.106 €	2.268.352 €

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 2022, fino alla retribuzione del mese settembre 2023, risulta il seguente:

Tipologia	Destinato 2022	Liquidato art. 71 d.l. 112/08[1]
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	82.651 €	77.909 €
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	32.853 €	31.358 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale	90.000 €	81.824 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti	205.000 €	169.511 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti	70.000 €	66.448 €
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	200.000 €	- €
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	774.017 €	774.017 €
Fondo disponibile per la contrattazione	1.454.521 €	1.201.067 €
Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)		
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	560.000 €	545.234 €
Incentivi tecnici	44.047 €	44.047 €
Liquidazioni sentenze favorevoli	5.513 €	5.513 €
Compensi aggiuntivi	177.025 €	177.025 €
Fondo certificato	2.241.106 €	1.972.886 €

Nella colonna relativa al liquidato non viene indicato alcun importo riferito alle PEO, in quanto destinate come fondo 2022, ma non ancora attribuite (200.000 €).

Le economie sono state 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 2023 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 25/10/2023
Periodo temporale di vigenza	2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): Pro Rettore all'Organizzazione, Risorse umane – Direttore Generale – Responsabile U.O.C. Relazioni Sindacali, Facilitazione Amministrativa e Formazione</p> <p>Firmatari Parte datoriale: Pro Rettore all'Organizzazione, Risorse umane – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL FSUR - UIL SCUOLA RUA - ANIEF Università - SNALS CONFISAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL FSUR - UIL SCUOLA RUA - ANIEF Università - SNALS CONFISAL</p>

Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo ctg EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Fondo retribuzione di posizione e di risultato EP – anno 2023 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. 6 del 29/5/2023
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/01/2023
		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 2022 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2023 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. n. 86679 del 29/05/2023. Con il verbale del Collegio dei Revisori n. 6 del 29/5/2023, è stato certificato l'importo del fondo art. 65 CCNL 19/04/18 per l'anno 2023 pari a **€ 528.295**.

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 **€ 32.232** e a **€ 21.346**.

Totale Fondo 2023 certificato cat. EP	528.295 €
Incentivi Tecnici (art.113 D.Lgs. 50/2016)	-32.232 €
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240	-21.346 €
Totale risorse disponibili per la contrattazione	474.717 €

Il giorno 25/10/2023 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 01/01/2023 al 31/12/2023, 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 € 528.295, di cui € 32.232 destinati alla liquidazione di incentivi tecnici e € 21.346 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.

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.

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 della Performance 2023-2025 e dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 e di seguito riportato.

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 Il livello di afferenza;
- b) 30% in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente/Responsabile;
- c) 40% in relazione ai comportamenti organizzativi agiti (flessibilità, collaborazione, 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**, l'ammontare del compenso conto terzi spettante viene decurtato in misura pari al 40% della differenza tra **€ 5.000** 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. n. 86679 del 29/05/2023. Con il verbale del Collegio dei Revisori n. 6 del 29/5/2023, è stato certificato l'importo del fondo art. 65 CCNL 19/04/18 per l'anno 2023 pari a **€ 528.295**.

Il Fondo ex art. 65 per l'anno 2023 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 **€ 325.000** 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 **€ 330.334**.

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 sono le seguenti:

- **€ 32.232** importo per incentivi tecnici.
- **€ 21.346** 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 € **330.334**), delle somme per la liquidazione degli incentivi tecnici (€ **32.232**), agli incarichi aggiuntivi (€ **21.346**)

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 € **383.912** (325.000 € + 5.334 € + 32.232 € + 21.346 €)
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 65: importo stimato € **144.383** (€ 528.295-383.912)
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: 0;
- d) Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione art. 65: € **528.295**

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 € **99.058**

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 € **320.416**.

- a) Pertanto, esse garantiscono la copertura della retribuzione di posizione di parte fissa ex art. 76 comma 1 CCNL 2006-09 pari a € **102.267,00** (€ 3.099 per 33 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 2023-2025 e Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato dal Consiglio di amministrazione in data 31/1/2023.

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

TIPOLOGIA	DESTINATO 2022	DESTINATO 2023
Retribuzione di posizione	293.504 €	325.000 €
incarichi ad interim	5.334 €	5.334 €
Retribuzione di risultato	122.690 €	144.383 €
Totale Fondo personale cat. EP	421.528 €	474.717 €
Incentivi tecnici	41.897 €	32.232 €
Compensi aggiuntivi	17.477 €	21.346 €
Liquidazione sentenze favorevoli	- €	- €
Totale Fondo certificato cat. EP	480.902 €	528.295 €

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 2022, aggiornato a settembre 2023, risulta il seguente:

TIPOLOGIA	DESTINATO 2022	LIQUIDATO Comprensivo art. 71 d.l. 112/08
Retribuzione di posizione	293.504 €	277.151 €
incarichi ad interim	5.334 €	3.554 €
Retribuzione di risultato	122.690 €	79.047 €
Totale Fondo personale cat. EP	421.528 €	359.752 €
Incentivi tecnici	41.897 €	41.897 €
Compensi aggiuntivi	17.477 €	17.477 €
Totale Fondo certificato cat. EP	480.902 €	419.126 €

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)

Si dichiara che il presente estratto, composto da n. 35 fogli, è conforme al verbale originale sottoscritto digitalmente e depositato agli atti al prot. n. 213200 del 04/12/2023
Pavia, data della firma digitale

Il Responsabile del Servizio Bilancio e Programmazione
Finanziaria e Coordinamento Amministrativo e Contabile Dipartimenti e Biblioteche
(Dott.ssa Carola Buttazoni)
documento firmato digitalmente