



UNIVERSITÀ DI PAVIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'UNIVERSITA' DI PAVIA STIPULATO IN DATA 22 NOVEMBRE 2023 AI SENSI DEL C.C.N.L. 2016-2018 (Anni 2023-25)

Il giorno 22 Novembre 2023 presso la Sala del Consiglio di Amministrazione ha avuto luogo l'incontro tra

la delegazione di parte datoriale rappresentata da:

Pro Rettore Organizzazione e Risorse Umane

Prof. Pietro PREVITALI

DocuSigned by:
Pietro Previtali
5F6AE0ADEC79466...

Direttore Generale

Dott.ssa Emma VARASIO

DocuSigned by:
Emma Varasio
979D5962DB13401...

E la delegazione di parte sindacale:

Rappresentante territoriale C.I.S.L. – F.S.U.R.

DocuSigned by:
GIUSEPPE GIRONE
50AEC0D8B38A4F7...

Rappresentante territoriale F.L.C. - C.G.I.L.

DocuSigned by:
FLC - CGIL - Elisabetta Verri
C62B8BDD866946C...

Rappresentante territoriale U.I.L. – SCUOLA R.U.A.

ASSENTE

Rappresentante territoriale ANIEF

DocuSigned by:
ANIEF - Giuseppe Giallongo Cravè
EBBE6D13A38444B...

Rappresentante territoriale CONFSAI SNALS UNIVERSITA'

ASSENTE

Rappresentante territoriale ANP

ASSENTE



UNIVERSITÀ DI PAVIA

Sommario

Art. 1 – Ambito di applicazione

Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 – Composizione delle delegazioni trattanti

Art. 4 – Convocazione delle riunioni e modalità di svolgimento delle sedute

Art. 5 – Interpretazione autentica

Art. 6 – Retribuzione di posizione

Art. 7 - Retribuzione di risultato

Art. 8 - Incarichi aggiuntivi

Art. 9 - Incarichi ad interim

Art. 10 – Direttore generale vicario

Art. 11 – Servizi pubblici essenziali

Art. 12 - Disposizioni finali

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto integrativo si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato in servizio presso l'Università di Pavia ed è stipulato ai sensi dell'art. 6 del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016-2018 sottoscritto in data 8 luglio 2019 (d'ora in avanti, il CCNL).
2. Gli effetti economici e giuridici del presente contratto decorrono dal 1 gennaio 2023 e fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo integrativo.
3. Il rimando alla contrattazione collettiva integrativa annuale o ad accordi separati è definito dal presente contratto alla luce delle disposizioni del CCNL.

Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il presente contratto regola esclusivamente la materia della contrattazione collettiva integrativa. Le altre modalità di partecipazione sindacale sono regolate dal CCNL e dalle altre disposizioni applicabili.
2. Possono istituirsi tavoli di lavoro tecnici composti da rappresentanze delle delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale per l'approfondimento di specifiche problematiche di volta in volta concordate. Il coordinamento dei tavoli tecnici è di competenza dell'Amministrazione.



UNIVERSITÀ DI PAVIA

Art. 3 – Composizione delle delegazioni trattanti

1. La delegazione trattante dell'Amministrazione, o di parte datoriale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL, è nominata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.
2. La Presidenza della delegazione trattante di parte datoriale è attribuita al Rettore, o suo delegato, e al Direttore generale, o suo delegato.
3. La delegazione sindacale è costituita dalle RSU, ove costituite ai sensi degli specifici accordi nazionali quadro, e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali (di seguito OO. SS.) di comparto firmatarie del CCNL.
4. Ciascuna O.S. comunica all'Amministrazione il nominativo del rappresentante componente la delegazione trattante. Per eventuali ulteriori rappresentanti, che dovessero partecipare occasionalmente in sostituzione o in aggiunta alla delegazione comunicata, le OO.SS. devono avanzare richiesta di accreditamento, con comunicazione al Presidente della delegazione di parte datoriale, precedentemente alla seduta cui si intende farli partecipare.

Art. 4 – Convocazione delle riunioni e modalità di svolgimento delle sedute

1. Le sedute di contrattazione collettiva integrativa hanno cadenza periodica concordata tra le parti.
2. Il Presidente di Delegazione di parte datoriale, anche a seguito delle richieste della Delegazione di parte sindacale, redige l'Ordine del Giorno della seduta e lo invia, corredato della documentazione necessaria, a tutti i componenti, salvo dimostrate ragioni di urgenza, con un anticipo di almeno 7 giorni.
3. Sia la Delegazione di parte datoriale che la Delegazione di parte sindacale possono proporre integrazioni all'Ordine del Giorno.
4. La convocazione è trasmessa per conoscenza al Presidente del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo che può partecipare alle sedute, anche attraverso un suo delegato precedentemente accreditato.
5. Le sedute sono presiedute dal Presidente della Delegazione di parte datoriale che ha facoltà di proporre la modifica dell'ordine di trattazione dei punti all'Ordine del Giorno.
6. Alle sedute di contrattazione integrativa potranno partecipare altri soggetti in qualità di invitati, individuati dalla delegazione di parte datoriale, con un ruolo di supporto tecnico-amministrativo su specifiche tematiche. Di tale partecipazione è data evidenza nel resoconto di cui al comma successivo.
7. Per ogni riunione viene redatto, a cura dell'ufficio competente, un resoconto di sintesi della seduta in cui sono riassunte le posizioni espresse dalle parti. Il resoconto di sintesi è di norma approvato nella seduta successiva ed è pubblicato sul sito intranet dell'Amministrazione.



UNIVERSITÀ DI PAVIA

Art. 5 – Interpretazione autentica

1. Ai sensi dell'art. 2 co. 7 del CCNL, in caso insorgano controversie sull'interpretazione di una o più clausole, viene sottoscritta, con le medesime procedure previste per la stipulazione del contratto, la norma definitoria in forma di interpretazione autentica, che viene allegata al contratto stesso e che sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 6 – Retribuzione di posizione

1. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato è individuato in base ai criteri definiti dal CCNL, dal modello di pesatura delle posizioni organizzative e dai valori economici della retribuzione di posizione articolati sulle fasce individuate dalla Direzione Generale così come riportato nel co. 3.
2. I valori economici annui lordi di cui alla tabella seguente e associati alle fasce sono qui riportati a mero titolo ricognitivo e di ausilio alla lettura del contratto, fermo restando che essi non costituiscono materia oggetto di contrattazione.
3. I valori della retribuzione di posizione di cui alla tabella seguente sono da ritenersi comprensivi della retribuzione di posizione parte fissa negli importi stabiliti dall'art. 48 co. 2 del CCNL, pari a Euro 12.565,11.

Tipologie di incarico	fascia	retribuzione annuale di posizione (ex CCI) PARTE VARIABILE		retribuzione annuale di posizione (ex art. 48 co. 2 CCNL 2019)
		MIN	MAX	di cui parte fissa
incarico di direzione	I	15.000,00 €	24.999,00 €	12.565,11 €
	II	25.000,00 €	34.999,00 €	12.565,11 €
	III	35.000,00 €	46.135,00 €	12.565,11 €

Art. 7 - Retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL quadriennio 2006-2009 del 28 luglio 2010, l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può, in caso di valutazione positiva, essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di ciascuna posizione; nei limiti delle risorse disponibili del Fondo e previa valutazione positiva dei risultati ottenuti e dei comportamenti assunti da ciascun dirigente.
2. La procedura e i criteri per la valutazione dei dirigenti sono definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo, aggiornato all'anno di riferimento.
3. Le Parti, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, in conformità alle disposizioni dell'art. 50 del CCNL, e ai fini di garantire un'adeguata e sostanziale differenziazione degli importi,



UNIVERSITÀ DI PAVIA

stabiliscono che la retribuzione di risultato per i dirigenti con rapporto a tempo indeterminato, erogata a seguito di valutazione positiva ovvero con un grado di raggiungimento complessivo dei target pari al 50%, è articolata in 5 livelli di valutazione:

- a. **I^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è pari al 20% della retribuzione di posizione;
 - b. **II^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 25% della retribuzione di posizione;
 - c. **III^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 30% della retribuzione di posizione;
 - d. **IV^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 35% della retribuzione di posizione;
 - e. **V^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 40% della retribuzione di posizione.
4. Il dirigente di ruolo che ricopra l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al completo raggiungimento degli obiettivi assegnati e inerenti all'incarico stesso, riceve una maggiorazione della retribuzione di risultato del 5%. Percentuali di raggiungimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza inferiori al 100% comportano una corrispondente riparametrazione pro-quota della maggiorazione massima.
5. La retribuzione di risultato per i dirigenti con rapporto a tempo determinato, erogata a seguito di valutazione positiva ovvero con un grado di raggiungimento complessivo dei target pari al 50%, è articolata in 7 livelli di valutazione:
- a. **I^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è pari al 20% della retribuzione di posizione;
 - b. **II^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 30% della retribuzione di posizione;
 - c. **III^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 40% della retribuzione di posizione;
 - d. **IV^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 50% della retribuzione di posizione;
 - e. **V^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 60% della retribuzione di posizione.
 - f. **VI^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 70% della retribuzione di posizione.
 - g. **VII^a livello:** l'importo della retribuzione di risultato è fino al 80% della retribuzione di posizione.
6. Con riferimento ai livelli di valutazione sopra riportati, le parti stabiliscono che la quota massima di dirigenti a cui è attribuito il livello più alto di valutazione è pari al 20% del personale in servizio ed il valore della retribuzione di risultato aggiuntivo è pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.
7. Qualora le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato per l'anno di riferimento dovessero risultare insufficienti a consentire il riconoscimento della quota percentuale massima prevista a titolo di retribuzione di risultato per i singoli livelli di valutazione, le quote percentuali effettivamente riconosciute saranno riproporzionate sull'ammontare disponibile, fermo restando la necessità di garantire la differenziazione di cui al precedente comma 6 e una percentuale non inferiore al 20% della retribuzione di posizione.
8. La quota delle risorse variabili di risultato eccedente la percentuale massima, corrispondente al 40% delle posizioni per i dirigenti assunti a tempo indeterminato e al 80% per i dirigenti assunti



UNIVERSITÀ DI PAVIA

a tempo determinato, diviene economia che verrà inserita in costituzione del fondo dirigenti per l'anno successivo.

Art. 8 - Incarichi aggiuntivi

1. Gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dall'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività (art. 52 comma 2 CCNL 05.03.08 comma 2).
2. Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Ateneo rientrano nell'ambito di applicazione del comma precedente e pertanto non sono oggetto di ulteriore remunerazione.
3. Ai sensi dell'art. 26 comma 3 del CCNL del 05.03.08, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio su designazione dell'Ateneo i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. Ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 66%, dell'importo versato per l'incarico svolto, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.
4. La contrattazione integrativa può ridurre la percentuale di cui al c. 3, fino al minimo del 50%.

Art. 9 - Incarichi ad interim

1. Nel caso di dirigente titolare di incarico e assente con diritto alla conservazione del posto e nel caso di vacanza di posto in organico, la reggenza dell'ufficio può essere affidata a un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim secondo quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 05.03.2008.
2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.
3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito e comunque nei limiti della disponibilità del fondo.
4. La contrattazione integrativa può ridurre la percentuale di cui al c. 3, fino al minimo del 15%, in base alla valutazione dell'eventuale sede diversa degli incarichi ricoperti, del livello di responsabilità attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 10 – Direttore generale vicario

1. Il dirigente che, ai sensi dell'art. 17 co. 4 dello Statuto, ricopra l'incarico di Direttore generale vicario, gode di una retribuzione aggiuntiva annua di € 7.500,00.



UNIVERSITÀ DI PAVIA

Art. 11 – Servizi pubblici essenziali

1. Qualora in caso di sciopero l'assenza di uno specifico dirigente pregiudichi la continuità di prestazioni indispensabili, l'Amministrazione può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che rimanga in servizio. Conseguentemente, in occasione di ciascuno sciopero, il dirigente dovrà, di norma, nei 5 giorni precedenti alla data fissata per lo stesso, far pervenire alla Direzione Generale la propria eventuale adesione, chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.
2. Salvo casi eccezionali da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dirigenti facenti parte degli organismi delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

Art. 12 - Disposizioni finali

1. Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma annualmente certificata dal Collegio dei Revisori nel rispetto delle specifiche norme contrattuali e di legge.
2. Per tutte le materie di cui all'art. 7 del CCNL non disciplinate nel presente accordo, si rinvia a successivi e specifici accordi.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.