

Università degli studi di Pavia

Collegio dei revisori dei conti

VERBALE N.11/2024

Il giorno **20 dicembre 2024**, alle ore 9:00, si è riunito, in modalità mista, il Collegio dei revisori dei conti dell'Università degli studi di Pavia, insediatosi in data 26 ottobre 2022. E' presente in sede il dott. Luigi Migliavacca (rappresentante del Ministero dell'Università e della ricerca). Il dott. Donato Centrone (Presidente) e la dott.ssa Anna Maria Paglione (rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze) partecipano mediante collegamento telematico.

A) ESAME DELLE PROPOSTE DI DELIBERA AL CDA DEL 23 DICEMBRE 2024

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...

5.16. Ipotesi accordo integrativo relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2019-2021 del 18 gennaio 2024 (CCNL) - Erogazione Fondo risorse decentrate anno 2024

Si rinvia al **paragrafo C** del presente verbale.

...omissis...

B) RELAZIONE SUL BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027

...omissis...

C) ACCORDO INTEGRATIVO DI ATENEO ANNO 2024 PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI E DELL'AREA EP (ART. 120 e 122 CCNL 2019-2021)

Lo scrivente Collegio dei revisori dei conti ha certificato, con verbale n. 6/2024, la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa del personale delle categorie "B, C e D" ed "EP", per l'anno 2024, 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 2024 riferito al personale delle categorie B, C e D ed EP (**Allegato n. 2** al presente verbale), nonché l'annessa Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria (**Allegato n. 3** al presente verbale), redatta in base agli schemi richiesti dal MEF-RGS con Circolare n. 25/2012.

Si evidenzia, preliminarmente, come l'ipotesi di accordo in esame sia intervenuta quasi al termine dell'anno solare, tempistica che appare opportuno anticipare al fine di rendere maggiormente coerente la stipula del contratto integrativo, che assegna le risorse da distribuire ove siano conseguiti,

fra gli altri, gli obiettivi di performance, individuale e organizzativa, con il processo di definizione e monitoraggio di questi ultimi (a inizio e durante l'esercizio).

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.

Sottotale 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 2019-2021, stipulato il 18 gennaio 2024, artt. 120 e

122) 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 2024 palesa, tuttavia, un incremento delle risorse destinate alle *performance* individuali (da 109 a 246 mila) e di quelle organizzative (da 150 a 469 mila). L'Accordo riporta una tabella di riepilogo dell'ammontare del fondo certificato (art. 119 CCNL 2019-2021), per il 2024, per il personale delle categorie B, C e D (euro 2.777.683), che, al netto delle riduzioni di legge e da CCNL, conduce all'importo effettivamente disponibile per la contrattazione annuale (euro 1.728.048). Quest'ultimo è oggetto di ripartizione con l'accordo integrativo in esame (art. 120 CCNL 2019-2021).

La Relazione tecnico-finanziaria attesta, oltre al rispetto dei vincoli finanziari di carattere generale (già oggetto di esame nel verbale n. 6/2024), 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 111.713) 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 2023, che, in base all'accordo di contrattazione per il 2023, è stato liquidato fino al mese di novembre 2024. Le economie saranno inserite, come da CCNL, nel fondo per il 2025.

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 (art. 121 CCNL 2019-2021): a) ammontare fondo sottoposto a certificazione, euro 556.887 (al netto delle riduzioni da legge e CCNL); b) risorse disponibili alla contrattazione integrativa, euro 487.740. 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. 6/2024), 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, la retribuzione di risultato sarà erogata previa verifica dei risultati conseguiti.

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) RENDICONTO CONVENZIONE MUR/UNIPV COLLEGALE NON RESIDENTE

...omissis...

La seduta sospesa alle ore 18:00 del 20 dicembre 2024, termina, dopo aver assistito alla riunione del CdA dell'Università, alle ore 13:00 del 23 dicembre 2024.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Collegio dei revisori dei conti

dott. Donato Centrone



DONATO
CENTRONE
CORTE DEI
CONTI
24.12.2024
00:09:56
GMT+02:00

dott.ssa Anna Maria Paglione

Firmato digitalmente da
Anna Maria Paglione
2024-12-24 09:39:02 +0100

dott. Luigi Migliavacca

Firmato digitalmente da

Luigi Migliavacca

C = IT

Data e ora della firma: 07/01/2025 10:07:14



UNIVERSITÀ DI PAVIA

IPOTESI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. relativo al personale del comparto

Istruzione e ricerca triennio 2019-2021 del 18 gennaio 2024 (CCNL)

Erogazione Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

(ex cat. B, C, D) e Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP (ex cat. EP) - Anno 2024

Il giorno 19/11/2024, si è provveduto a firmare il seguente contratto tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane

Prof. Pietro PREVITALI Firmato da:
Pietro Previtali
5F6AE0ADEC79466... 06-12-2024 | 11:40 CET

Direttore Generale

Dott.ssa Emma Varasio Firmato da:
Emma Varasio
979D5992DB13461... 07-12-2024 | 10:08 CET

e la delegazione di parte sindacale rappresentata da:

Rappresentante RSU

Firmato da:
RSU - Elisabetta Verri
C02B6BDD600940C... 06-12-2024 | 10:12 CET

Rappresentante territoriale FLC CGIL

Firmato da:
FLC - CGIL - Giampietro Santinelli Maffio
F8AB10EB953744E... 06-12-2024 | 09:59 CET

Rappresentante territoriale CISL FSUR

Firmato da:
CISL - Andrea Panigada
0A933144190A4B8... 06-12-2024 | 09:54 CET

Rappresentante territoriale ANIEF Università

DocuSigned by:
Giorgio Marubini
ED19BFA7689D437... 07-12-2024 | 17:01 CET

Rappresentante territoriale SNALS CONFSAI



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 2019-2021, che, per brevità, verrà indicato nel presente testo come CCNL;
- ✓ Visto il Contratto Integrativo di Ateneo (indicato di seguito come CCI) sottoscritto in data 17 ottobre 2024;
- ✓ Preso atto che, per l'anno 2024, il *Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari* ex art. 119 del CCNL è pari a € **2.777.683** e il *Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP* ex art. 121 è pari a € **556.887** come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6/2024 in data 02/07/2024;
- ✓ Tenuto conto dei criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa definiti dall'art. 10 del CCI¹.
- ✓ Tenuto conto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2024-2026, previsto dall'art. 7 del D.lgs 150/09, che rappresenta lo strumento metodologico con il quale ogni amministrazione definisce la metodologia per la valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione.
- ✓ Tenuto conto della metodologia di pesatura già in uso in Ateneo condivisa con il Tavolo di contrattazione nella seduta del 15/07/2020.

¹ Art. 10 CCI – I criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa (lett. e)

1. Le componenti che concorrono alla valutazione della prestazione lavorativa sono definite dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance (SMVP).

2. I premi legati alla performance organizzativa sono erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in servizio nell'anno di riferimento, afferenti alle strutture che abbiano ottenuto complessivamente un risultato almeno pari al 80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura stessa. L'importo dei premi è definito in funzione dei risultati della struttura e liquidato per un importo proporzionale ai mesi in servizio. Tale quota non è erogata al personale Funzionario titolare di incarichi ai sensi dell'Art. 87 CCNL.

3. I premi correlati alla valutazione della prestazione lavorativa sono erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari non titolari di incarico ai sensi dell'Art. 87 CCNL, in servizio nell'anno di riferimento, in relazione alla qualità del contributo assicurato, tenendo anche conto della partecipazione ai progetti formativi obbligatori di Ateneo.

4. Al personale dell'Area dei Funzionari con incarichi di natura organizzativa-gestionale, specialistica e professionale, un terzo della indennità è corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, ovvero quando la valutazione dei risultati e degli obiettivi è superiore al 60%. Tale quota è erogata in relazione:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- per i funzionari responsabili gestionali di Servizio, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche tramite una differenziazione dei giudizi.

- ✓ Viste le premesse, che costituiscono parte essenziale del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate, si conviene quanto segue:

Art. 1 - Fondo risorse personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: Art. 120 utilizzo

Il Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari per l'anno 2024 ex art. 119 del CCNL è pari a € **2.777.683** (si veda Allegato 1), come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6/2024 in data 02/07/2024.

Ai sensi dell'art. 120, comma 1 del CCNL, non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse già destinate alla Indennità Accessoria Mensile (IMA) di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL 27/1/2005 ed agli incarichi al personale dell'Area dei Funzionari di cui all'art. 87 CCNL (*Posizioni organizzative e professionali*) relative all'annualità precedente e che tali somme ammontano rispettivamente a € **560.000** e € **205.000**. Inoltre, le somme inserite nel Fondo relative agli *incentivi tecnici, alle liquidazioni per sentenze favorevoli e per compensi aggiuntivi* (art. 9 c. 1 L. 240/10) sono pari rispettivamente a € **137.429**, € **13.211** e € **133.995**.

Dunque, le risorse del Fondo per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex art. 120 CCNL disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a € **1.728.048**, al netto delle quote definite nei punti precedenti, come esposto nella tabella seguente:

Fondo certificato risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - Anno 2024 (Art. 119 CCNL 2019-2021)	2.777.683 €
Risorse già destinate	
Indennità incarichi di posizione organizzativa dipendenti dell'Area dei Funzionari (Art 120 c. 1 e art. 87 c. 1)	- 205.000 €
Indennità accessoria mensile (Art 120 c. 1 e c. 5)	- 560.000 €
Incentivi tecnici	- 137.429 €
Liquidazione sentenze favorevoli	- 13.211 €
Compensi aggiuntivi	- 133.995 €
Fondo disponibile per la contrattazione	1.728.048 €

- a) Risorse già destinate agli incarichi di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali) ex Art. 120 c. 1 CCNL



Le parti concordano di destinare ulteriori € 15.000 a copertura delle Indennità di posizione organizzativa del personale dell'Area dei Funzionari ex art. 87; tale somma si aggiunge ai € 205.000 per un totale di € 220.000.

A tal fine si confermano i criteri generali del modello di pesatura dell'anno precedente per la graduazione degli incarichi. L'indennità è graduata sulla base del punteggio complessivo della pesatura così come riportata nelle seguenti tabelle:

Tabella delle Indennità per incarichi dei Funzionari di natura gestionale

Responsabili UOC

Fasce	Indennità	Frequenza
I	2.800 €	10
II	3.000 €	14
II	3.200 €	5
IV	3.600 €	2
V	4.000 €	0
VI	4.500 €	1

Responsabili Centro di servizio

Indennità	Frequenza
3.000 €	1
2.400 €	1

Responsabili di Servizio

Indennità	Frequenza
5.000 €	3

Segretari di Dipartimento

Indennità	Frequenza
4.000 €	5
5.000 €	6

Tabella delle Indennità per incarichi dei Funzionari di natura specialistica



Fasce di Pesatura	Indennità annua lorda
I	1.033 €
II	1.300 €
III	1.800 €
IV	2.000 €
V	2.300 €

Per i Funzionari **titolari di incarichi** gestionali ai quali 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 20% del valore economico dell'indennità di responsabilità prevista per l'incarico ricoperto.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale dell'Area dei Funzionari 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.

Per le indennità erogate ex art. 87 c. 2, l'importo stabilito è da intendersi complessivo: un terzo della stessa è corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, ovvero quando la valutazione dei risultati e degli obiettivi è superiore al 60% e con le modalità prevista dall'art. 10 comma 4 del CCI².

L'importo complessivo di **€ 1.728.048** delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, al netto delle somme già destinate, viene ripartito come segue:

Tabella di destinazione Fondo ex art. 120 CCNL: Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

² Si veda nota n.1.



Destinazione	
Indennità incarichi di posizione organizzativa dipendenti dell'Area dei Funzionari (Art 120 c. 1 e art. 87 c. 1)	15.000 €
Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta per il personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari (art. 120 c. 2 lett. a)	246.164 €
Premi legati a performance organizzativa (art. 120 c. 2 lett. b)	469.382 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) (art. 120 c. 2 lett. c)	90.000 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) (art. 120 c. 2 lett. d) per incarichi gestionali	15.000 €
Progressioni economiche del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari, ai sensi dell'art. 86 (art. 120 c. 2 lett. e)	111.713 €
Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	780.789 €
Totale Fondo destinato	1.728.048 €

b) Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex Art. 120 c. 2 lett. a) CCNL

Le parti concordano di destinare ai premi legati alla performance individuale **€ 246.164**, pari al 30% delle risorse variabili indicate all'art. 120 c. 3.

Ai sensi dell'art 19 CCNL, le parti concordano di destinare alla differenziazione dei premi un ammontare stimato di **€ 5.769**. Le parti infatti 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 2024.

Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a **€ 246.164** verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2024. Tale importo sarà distribuito agli Operatori, Collaboratori e Funzionari in servizio nell'anno 2024 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2024 la valutazione sarà



effettuata, considerando la qualità del contributo del singolo al raggiungimento dei risultati della struttura, tenendo anche conto della partecipazione ai progetti formativi obbligatori di Ateneo.

Le componenti che concorrono alla valutazione della prestazione lavorativa sono definite dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance (SMVP)

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.

c) Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex Art. 120 c. 2 lett. b) CCNL

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa € 469.382.

Tali premi saranno erogati con le modalità definite all'art. 10 c. 2 CCI³.

d) Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità ex Art. 120 c. 2 lett. c) CCNL

Le parti concordano di destinare € 90.000.

Per le indennità di attività disagiate, ovvero pericolose o dannose per la salute sono previsti i criteri riportati di seguito:

- A) *Autisti*: si prevede un'unica indennità come disponibilità autisti, di importo pari € 300,00 l.m. da erogare per 11 mensilità;
- B) *Stabularisti*: si prevede un'indennità pari a € 70 l.m. da erogare per 12 mensilità;

³ Si veda nota n.1.



- C) *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;
- D) *Responsabili rifiuti*: € 1.032,91 lordi annui;
- E) *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.
- F) *Addetti per registro antincendio*: indennità di € 200 lordi annui.

Le indennità legate alle lett. A-B-C sono correlate all'effettivo svolgimento dell'attività, mentre i criteri per l'attribuzione delle indennità inerenti allo svolgimento di attività di cui alle lett. D-E-F sono definiti dall'art. 11 commi dal 3 al 7 CCI⁴.

La corresponsione delle indennità per gli incarichi, come sopra definiti, sarà perfezionata solo a seguito di un riscontro dell'attività effettivamente svolta, attestata da una Commissione nominata a tale scopo.

e) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 ex Art. 120 c. 2 lett. d) CCNL

Ai sensi dell'art. 120 c. 2 lett. d, le parti concordano di destinare € 15.000 a copertura dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 CCNL.

A tal fine si confermano i criteri generali del modello di pesatura dell'anno precedente. L'indennità è graduata sulla base del punteggio complessivo della pesatura così come riportata nella seguente tabella:

Tabella delle Indennità per specifiche responsabilità

⁴ Art. 11 CCI

3. Il Direttore Generale istituisce annualmente la commissione di valutazione, composta almeno da un membro del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dal Responsabile dei rifiuti e da un rappresentante della RSU. Detta commissione valuta l'effettivo svolgimento delle attività degli addetti locali alla sicurezza (ALS) e dei responsabili dei rifiuti.

4. L'indennità spettante agli Addetti Locali alla Sicurezza (ALS) è erogata, previa verifica della commissione, dell'effettivo svolgimento delle attività a loro carico definite dal Regolamento di Ateneo ex Art. 12 co. 2. Gli addetti devono preventivamente presentare la relazione annuale di rendicontazione delle attività e inviare le schede di rischio lavorativo individuale se dovute, considerando anche la complessità delle strutture sulla base della presenza o meno di laboratori.

5. La commissione può corrispondere la quota di premialità agli ASL che hanno svolto attività aggiuntive, debitamente documentate, in ambito di sicurezza che non rientrano tra i compiti loro assegnati, previa verifica dei seguenti criteri:

a) Quota aggiuntiva pari al 25% della quota base per attività aggiuntive di tipo amministrativo e documentale connesse alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

b) Quota aggiuntiva pari al 50% della quota base per attività aggiuntive di tipo operativo (esempio verifica, controlli e manutenzione su attrezzature/impianti).

La quota di premialità non è erogata nel caso in cui le attività aggiuntive rendicontate siano legate ad eventuali altri incarichi di sicurezza che l'ALS ricopre.

6. L'indennità è erogata ai Responsabili dei Rifiuti previa verifica, da parte della commissione, dell'effettivo svolgimento delle attività definite dal Regolamento di Ateneo ex Art 7, ed è destinata agli addetti che hanno garantito la tracciabilità dei rifiuti compilando digitalmente o generando il Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD). Il compenso viene definito considerando la modalità di compilazione del MUD: in autonomia o con il supporto di Aziende/Associazioni di categoria esterne.

7. L'indennità è corrisposta annualmente agli Addetti alla Compilazione del Registro Antincendio (ACRA), previa trasmissione, da parte Responsabile del Servizio preposto, agli uffici competenti dell'elenco del personale che ha regolarmente svolto la propria attività.

8. Il compenso delle attività di cui al comma 2 è proporzionato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ed è corrisposto nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 120 CCNL.



Fasce di Pesatura	Indennità lorda annua
I	800 €
II	1.000 €
III	1.300 €
IV	1.800 €
V	2.000 €
VI	2.300 €

f) Progressioni economiche all'interno delle Aree ai sensi dell'art. 86 ex Art. 120 c. 2 lett. e) CCNL

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree € **111.713**.

L'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) viene disciplinata dall'Art. 9 del CCI⁵.

g) Quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali

⁵ Art. 9 CCI

1. La progressione economica orizzontale all'interno dell'area avviene su base selettiva e nei limiti del relativo fondo.

2. Alla procedura selettiva possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'area. Alla procedura non può partecipare il personale che, negli ultimi 2 anni, sia stato soggetto a provvedimenti disciplinari superiori alla multa (art. 24 comma 1 lettera c) cod. disciplinare) o, per le fattispecie previste dall'Art. 25 (cod. disciplinare) co.3, lett. g), al rimprovero scritto.

3. In sede di accordo di contrattazione integrativa annuale sono definite le quote di risorse di cui all'Art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'Art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) da destinare alle progressioni economiche.

4. Le procedure delle progressioni economiche per il personale sono definite dai seguenti criteri:

a. Qualità delle prestazioni: viene considerata la media della valutazione individuale riferita ai tre anni precedenti. A tale criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale;

b. Arricchimento professionale: vengono valutate le esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi e responsabilità attribuiti all'Ateneo. Tale requisito viene soddisfatto in presenza di almeno un incarico negli ultimi cinque anni. A tale criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

c. Formazione del personale: viene considerata solo la formazione interna ed esterna certificata e pertinente all'attività svolta al momento della selezione, effettuata negli ultimi cinque anni;

d. Anzianità: viene considerata l'anzianità complessiva di servizio effettivo maturato al 31.12 dell'anno precedente (compreso il rapporto di lavoro a tempo determinato svolto nella stessa Area) e l'anzianità di servizio nella posizione economica al 31.12 dell'anno precedente.

e. Titoli culturali e professionali: vengono considerate le pubblicazioni di cui il candidato sia autore, coautore o curatore coerenti con l'attività svolta (esclusi poster, abstract e presentazioni power point) e i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area aventi valore legale, master, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento e dottorati di ricerca.

I criteri e il peso attribuito a ciascuno è definito in un accordo specifico.

5. Per il personale che non ha conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei precedenti criteri ad eccezione della qualità della prestazione

6. Nel medesimo accordo è definito il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area in coerenza con le risorse disponibili previste per la copertura finanziaria degli stessi. Non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" a ciascun dipendente per singola procedura.

7. I criteri sopra definiti, individuati per avere carattere di stabilità nel tempo al fine di impedire applicazioni potenzialmente discriminatorie, possono essere oggetto di revisione, e quindi aggiornati dalle Parti, solo con circostanziate motivazioni.

8. La valutazione dà luogo a graduatorie di merito suddivise per Aree. Tali graduatorie hanno validità esclusivamente nell'ambito della tornata cui si riferiscono.

9. L'attribuzione della progressione economica avviene mediante scorrimento delle graduatorie e fino al raggiungimento della percentuale di progressioni prevista per le aree.

10. In caso di parità, qualora il fondo non sia sufficiente, viene data precedenza ai dipendenti con maggior anzianità, come definita dalla lett.d) co. 4, e, in caso di ulteriore parità, con maggiore età anagrafica.

11. L'Amministrazione informa preventivamente il personale in ordine a criteri, tempi e modalità della valutazione, onde consentire a ciascun dipendente avente titolo a presentare domanda di ammissione alla selezione.



Le parti concordano di erogare la quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali di **€ 780.789** al personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari 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.

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.

Le quote di conto terzi vengono erogate applicando come base di calcolo le somme percepite e seguendo il criterio della tassazione Irpef per scaglioni ovvero prevedendo uno scaglione 'no tax' ed effettuando una trattenuta progressiva sulle somme eccedenti, in particolare:

- sino a 4.000 euro il conto terzi percepito non è tassato;
- da 4.001 euro a 15.000 euro la proposta prevede una tassazione del 15%;
- per importi superiori a 15.000 euro la tassazione è del 25%.

Se nell'anno di riferimento il dipendente ha ricevuto compensi accessori per un importo lordo complessivamente superiore a 1.400 euro derivanti da:

- compensi master
- incentivi tecnici ex art.113 D. Lgs. 50/2016



UNIVERSITÀ DI PAVIA

- incentivi premialità ex art. 9 c. 1 L. 240
- incarichi aggiuntivi – indennità di funzione

la quota di fondo comune di Ateneo spettante sarà decurtata di un importo pari alla quota eccedente i 1.400 euro del compenso stesso.

Il totale delle somme decurtate e risparmiate verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari.

Le parti concordano che le eventuali economie nelle diverse tipologie di istituti di cui agli articoli precedenti confluiscono come risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati nella costituzione del fondo dell'anno successivo.



Art. 2 – Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: Art. 122 utilizzo

Il Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP ex art. 121 è pari a € 556.887 (si veda Allegato 2), come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6/2024 in data 02/07/2024.

Le somme inserite nel Fondo per il personale dell'Area EP relative agli *incentivi tecnici* e per *compensi aggiuntivi* (art. 9 c. 1 L. 240/10) sono pari rispettivamente a € 59.454 e € 9.693.

Dunque le risorse del Fondo per il personale ex art. 122 CCNL disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a € 487.740, al netto delle quote definite nei punti precedenti, come esposto nella tabella seguente:

Fondo certificato risorse decentrate personale dell'Area EP - Anno 2024 (Art. 121 CCNL 2019-2021)	556.887 €
Risorse già destinate	
Incentivi tecnici	-59.454 €
Liquidazione sentenze favorevoli	- €
Compensi aggiuntivi	-9.693 €
Fondo disponibile per la contrattazione	487.740 €

L'importo complessivo di € 487.740 delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, al netto delle somme già destinate a compensi riconosciuti al personale dell'Area delle Elevate Professionalità ai sensi delle disposizioni di legge cui all'art. 121, comma 2, lett. c), viene ripartito come segue:

Tabella di riepilogo destinazione Fondo ex art. 122 CCNL: personale dell'Area EP

Destinazione	
Retribuzione di posizione (Art. 122 c. 1 Lett. a CCNL)	305.954 €
Retribuzione di risultato (Art. 122 c. 1 Lett. a CCNL) e Incarichi ad interim (Art. 88 c. 10 CCNL)	91.786 €
Progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità (Art. 122 c. 1 Lett. b CCNL)	90.000 €
Totale Fondo destinato	487.740 €



a) Retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale dell'Area delle Elevate Professionalità, secondo la disciplina di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità) ex Art. 122 c. 1 Lett. a) CCNL;

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 20% 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 è disciplinata dall'Art. 17 c. 2 CCI⁶.

La valutazione del **personale di categoria EP responsabile di struttura** è composta dalle seguenti dimensioni:

- a. Risultati su obiettivi organizzativi – peso 55%;
- b. Risultati su obiettivi individuali – peso 20%;
- c. Comportamenti organizzativi agiti – peso 20%;
- d. Capacità di valutazione dei propri collaboratori - peso 5%.

La valutazione del personale di categoria **EP con incarico specialistico** è composta dalle seguenti dimensioni:

- a. Risultati su obiettivi organizzativi – peso 40%;
- b. Risultati su obiettivi individuali – peso 30%;

⁶ Art 17 CCI

2. L'importo della retribuzione di risultato è compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita in ragione della valutazione complessiva fatta e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati:

- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 0 e 49,9%, la valutazione sarà negativa e la quota di risultato sarà pari a 0;
- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 50% e 65,9%, la valutazione sarà sufficiente e la quota di risultato sarà pari a 10%;
- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 66% e 80,9%, la valutazione sarà discreta e la quota di risultato sarà pari a 20%;
- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 81% e 95,9%, la valutazione sarà ottima e la quota di risultato sarà pari a 25%;
- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 96% e 100%, la valutazione sarà eccellente e la quota di risultato sarà pari a 30%



c. Comportamenti organizzativi agiti – peso 30%.

A tal fine si confermano i criteri generali del modello di pesatura dell'anno precedente per la graduazione degli incarichi. L'indennità è graduata sulla base del punteggio complessivo della pesatura così come riportata nella seguente tabella:

Tabella Indennità gestionale per EP

fasce	Indennità	Frequenza
I°	fino a 5.000 €	3
II°	fino a 7.000 €	6
III°	fino a 9.000 €	14
IV°	fino a 12.000 €	6
V°	fino a 13.000 €	2
VI°	14.000 €	0

L'importo dell'indennità di risultato viene così definita:

% grado di raggiungimento dell'obiettivo	% indennità di Risultato
0% - 30,9%	0%
31% - 50,9%	10%
51% - 80,9%	20%
81% - 95,9%	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 pari al 10%.

Le quote di conto terzi vengono erogate applicando la nuova clausola la cui base di calcolo è costituita dalle somme percepite di conto terzi e seguendo il criterio della tassazione Irpef per scaglioni ovvero prevedendo uno scaglione 'no tax' ed effettuando una trattenuta progressiva sulle somme eccedenti, in particolare:

- sino a 4.000 euro il conto terzi percepito non è tassato;
- da 4.001 euro a 15.000 euro la proposta prevede una tassazione del 15%;
- per importi superiori a 15.000 euro la tassazione è del 25%.

b) Progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, ai sensi dell'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 2 ex Art. 122 c. 1 Lett. b) CCNL

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche all'interno dell'Area EP € 90.000.

L'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) viene disciplinata dall'Art. 9 del CCI⁷.

Le parti concordano che le eventuali economie nelle diverse tipologie di istituti confluiscono come risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

⁷ Si veda nota n.5.


ALLEGATO 1: Tabella Costituzione Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (Art. 119 CCNL 2019-2021)

COSTITUZIONE DEL FONDO	2023	2024
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse stabili del Fondo (Unico importo consolidato 2017 ex Art. 119 1° periodo c. 1 CCNL 2019-21)	2.214.202 €	2.214.202 €
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	618.173 €	744.886 €
RIA personale Aree cessato anni precedenti misura intera (Art. 119 c. 1 lett. a CCNL 2019-21)	82.208 €	87.840 €
Differenziale stipendiali personale Aree cessato o passato di categoria anni precedenti misura intera (Art. 119 c. 1 lett. e CCNL 2019-21)	515.176 €	636.259 €
Incremento 0,1% m.s. 2015 (Art. 119 c. 1 lett. f CCNL 2019-21)	20.788 €	20.788 €
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.832.375 €	2.959.088 €
Risorse variabili		
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017	1.423.231 €	1.885.970 €
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997, anche per attività in conto terzi (Art. 119 c. 2 lett. a CCNL 2019-21)	768.095 €	780.789 €
Incentivi Tecnici Art.113 D.Lgs. 50/2016 (Art. 119 c. 2 lett. c CCNL 2019-21)	51.944 €	137.429 €
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933 (Art. 119 c. 2 lett. c CCNL 2019-21)	24.546 €	13.211 €
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240 (Art. 119 c. 2 lett. c CCNL 2019-21)	78.116 €	133.995 €
Ratei RIA personale Aree cessato anno precedente (Art. 119 c. 2 lett. d CCNL 2019-21)	2.331 €	1.178 €
Ratei differenziale stipendiale cessati o passati di categoria anno precedente personale Aree (Art. 119 c. 2 lett. d CCNL 2019-21)	37.004 €	33.789 €
Risparmi da straordinario anno precedente (Art. 119 c. 2 lett. e CCNL 2019-21)	73.288 €	61.793 €
Incrementi 0,22% monte salari 2108 Art. 1 c. 604 L. 234/2021 (Art. 119 c. 2 lett. g CCNL 2019-21)		48.350 €
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anni precedenti (Art. 119 c. 2 lett. h CCNL 2019-21)	387.907 €	593.609 €
Risorse derivanti da Piano straordinario di reclutamento (Art. 1 c. 297 della L. 234/2021 e nota MUR n.12441 dell'11/10/2023)		81.827 €
Totale risorse variabili	1.423.231 €	1.885.970 €
Decurtazioni del Fondo		
Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	133.856 €	133.856 €
Decurtazione totale 2010-2014 (art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 c. 2 bis L. 122/2010))	445.671 €	445.671 €
Decurtazione art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	- €	
Decurtazione Fondo per progressioni economiche (Art. 120 c. 2 lett. e CCNL 2019-21)	1.407.726 €	1.487.848 €
Totale decurtazioni	1.987.253 €	2.067.375 €
Risorse Fondo		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.832.375 €	2.959.088 €
Totale risorse variabili	1.423.231 €	1.885.970 €
Totale decurtazioni del fondo	1.987.253 €	2.067.375 €
Totale risorse fondo disponibile a contrattazione	2.268.352 €	2.777.683 €
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziate ma non ancora assegnate)	1.965.700 €	1.924.740 €
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)	2.049.078 €	2.008.118 €

**ALLEGATO 2: Tabella costituzione del Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP (Art. 121 CCNL 2019-2021)**

COSTITUZIONE DEL FONDO	2023	2024
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse stabili del Fondo (Unico importo consolidato 2017 ex Art. 121 1° periodo c. 1 CCNL 2019-21)	355.222 €	355.222 €
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	84.086 €	100.512 €
Risorse personali dell'Area EP cessato anni precedenti misura intera (Art. 121 c. 1 lett. a CCNL 2019-21)	13.801 €	15.751 €
Differenziali stipendiali + ad pers. ind. Ateneo personale dell'Area EP cessato anni precedenti misura intera (Art. 121 c. 1 lett. d CCNL 2019-21)	68.273 €	82.750 €
Incremento 0,1% m.s. 2015 (Art. 121 c. 1 lett. e CCNL 2019-21)	2.012 €	2.012 €
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	439.308 €	455.734 €
Risorse variabili		
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75	207.879 €	227.625 €
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997, anche per attività in conto terzi (Art. 121 c. 2 lett. a CCNL 2019-21)	80.000 €	80.000 €
Incentivi Tecnici Art.113 D.Lgs. 50/2016 (Art. 121 c. 2 lett. c CCNL 2019-21)	32.232 €	59.454 €
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240 (Art. 121 c. 2 lett. c CCNL 2019-21)	21.346 €	9.693 €
Ratei RIA personale dell'Area EP cessato anno precedente (Art. 121 c. 2 lett. d CCNL 2019-21)	606 €	298 €
Ratei differenziale stipendiale cessati o passati di categoria anno precedente personale dell'Area EP (Art. 121 c. 2 lett. d CCNL 2019-21)	9.725 €	6.099 €
Incrementi 0,22% monte salari 2108 Art. 1 c. 604 L. 234/2021 (Art. 121 c. 2 lett. g CCNL 2019-21)		4.425 €
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anni precedenti (Art. 121 c. 2 lett. h CCNL 2019-21)	63.970 €	67.656 €
Totale risorse variabili	207.879 €	227.625 €
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	7.960 €	15.540 €
Decurtazione piano di rientro	50.000 €	50.000 €
Decurtazione Fondo per progressioni economiche (art. 66 c. 1 lett. b CCNL 16-18)	- €	- €
Totale decurtazioni	118.892 €	126.472 €
Risorse Fondo		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	439.308 €	455.734 €
Totale risorse variabili	207.879 €	227.625 €
Totale decurtazioni del fondo	118.892 €	126.472 €
Totale risorse fondo disponibile a contrattazione	528.295 €	556.887 €
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	94.641 €	80.164 €
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	99.058 €	84.581 €

Università di Pavia

Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa all'Accordo integrativo di Ateneo anno 2024 personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (Art. 120 CCNL 2019-2021) e dell'Area EP (Art. 122 CCNL 2019-2021)

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

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 19/11/2024
Periodo temporale di vigenza		2024
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): FLC CGIL - CISL FSUR - ANIEF Università - SNALS CONFISAL - RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC CGIL - CISL FSUR - ANIEF Università - SNALS CONFISAL - RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed EP
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Distribuzione Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (Art. 120 CCNL 2019-2021) e dell'Area EP (Art. 122 CCNL 2019-2021) - Anno 2024
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 27/06/2024
	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 2024-2026 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30/01/2024.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione sull'home page dell'Ateneo, in specifica Sezione "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. La Relazione sulla Performance anno 2023 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/06/2024.</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

Il giorno 19/11/2024 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 a tutto il personale dell’Università di Pavia delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed EP assunto a tempo indeterminato e, per quanto compatibili, al personale assunto con contratto a tempo determinato.

Durata: Il presente accordo ha durata dal 01/01/2024 al 31/12/2024, sia per gli aspetti economici che per i criteri di distribuzione.

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 dei Fondi risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ed EP con nota prot. n. 117824 del 28/06/2024.

Con il verbale del Collegio dei Revisori n. 6 del 27/06/2024, sono stati certificati gli importi, per l’anno 2024, del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (art. 119 CCNL) per un importo pari a **€ 2.777.683** e del Fondo risorse decentrate del personale dell’Area EP (art. 121 CCNL) per un importo pari a **€ 556.887**.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione dei Fondi per la contrattazione integrativa

Sezioni I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Fondo per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: destinazioni non disponibili

Ai sensi dell’art. 120, comma 1 del CCNL, non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse già destinate alla Indennità Accessoria Mensile (IMA) di cui all’art. 41, comma 4 del CCNL 27/1/2005 ed agli incarichi al personale dell’Area dei Funzionari di cui all’art. 87 CCNL (*Posizioni organizzative e professionali*) che ammontano rispettivamente a **€ 560.000** e **€ 205.000**. Inoltre, le somme inserite nel Fondo relative agli *incentivi tecnici*, alle *liquidazioni per sentenze favorevoli* e per *compensi aggiuntivi* (art. 9 c. 1 L. 240/10) sono pari rispettivamente a **€ 137.429**, **€ 13.211** e **€ 133.995**.

In totale, quindi, le risorse del Fondo per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex art. 120 CCNL non disponibili ammontano a **€ 1.049.635**.

Tabella delle Risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione Fondo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex art. 120 CCNL

Risorse già destinate non disponibili alla contrattazione integrativa	
Indennità incarichi di posizione organizzativa dipendenti dell'Area dei Funzionari (Art 120 c. 1 e art. 87 c. 1)	205.000 €
Indennità accessoria mensile (Art 120 c. 1 e c. 5)	560.000 €
Incentivi tecnici	137.429 €
Liquidazione sentenze favorevoli	13.211 €
Compensi aggiuntivi	133.995 €
Totale risorse già destinate non disponibili alla contrattazione	1.049.635 €

Fondo per il personale dell'Area EP: destinazioni non disponibili

Si rileva che le somme inserite nel Fondo ex art. 121 relative agli *incentivi tecnici* e per *compensi aggiuntivi* sono pari rispettivamente a **€ 59.454** e **€ 9.693**.

Pertanto, le risorse del Fondo per il personale dell'Area EP ex art. 121 CCNL non disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a **€ 69.147**.

Tabella delle Risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP ex Art. 122 CCNL

Risorse già destinate non disponibili alla contrattazione integrativa	
Incentivi tecnici	59.454 €
Compensi aggiuntivi	9.693 €
Totale risorse già destinate non disponibili alla contrattazione	69.147 €

Sezione II – Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Art. 1 - Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo

L'accordo prevede la ripartizione dell'importo complessivo di **€ 1.728.048** delle risorse disponibili alla contrattazione del Fondo 2024 per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex art. 120 CCNL, al netto delle quote definite nei punti precedenti, tra i diversi istituti contrattualmente previsti come esposto nella tabella seguente:

Tabella di destinazione Fondo ex art. 120 CCNL: Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari

Fondo certificato risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - Anno 2024 (Art. 119 CCNL 2019-2021)	2.777.683 €
Totale risorse già destinate non disponibili alla contrattazione	- 1.049.635 €
Fondo disponibile per la contrattazione	1.728.048 €
Destinazione	
Indennità incarichi di posizione organizzativa dipendenti dell'Area dei Funzionari (Art 120 c. 1 e art. 87 c. 1)	15.000 €
Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta per il personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari (art. 120 c. 2 lett. a)	246.164 €
Premi legati a performance organizzativa (art. 120 c. 2 lett. b)	469.382 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) (art. 120 c. 2 lett. c)	90.000 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) (art. 120 c. 2 lett. d) per incarichi gestionali	15.000 €
Progressioni economiche del personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari, ai sensi dell'art. 86 (art. 120 c. 2 lett. e)	111.713 €
Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	780.789 €
Totale Fondo destinato	1.728.048 €

a) Risorse destinate agli incarichi di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali) ex Art. 120 c. 1 CCNL

Le parti concordano di destinare ulteriori € 15.000 a copertura delle Indennità di posizione organizzativa del personale dell'Area dei Funzionari ex art. 87; tale somma si aggiunge ai € 205.000 per un totale di € 220.000.

A tal fine si confermano i criteri generali del modello di pesatura dell'anno precedente per la graduazione degli incarichi. L'indennità è graduata sulla base del punteggio complessivo della pesatura così come riportata nelle seguenti tabelle:

Tablelle delle Indennità per incarichi dei Funzionari di natura gestionale Responsabili UOC

Fasce	Indennità	Frequenza
I	2.800 €	10
II	3.000 €	14
II	3.200 €	5
IV	3.600 €	2
V	4.000 €	0
VI	4.500 €	1

Responsabili Centro di servizio

Indennità	Frequenza
3.000 €	1
2.400 €	1

Responsabili di Servizio

Indennità	Frequenza
5.000 €	3

Segretari di Dipartimento

Indennità	Frequenza
4.000 €	5
5.000 €	6

Tabella delle Indennità per incarichi dei Funzionari di natura specialistica

Fasce	Indennità
I	1.033 €
II	1.300 €
III	1.800 €
IV	2.000 €
V	2.300 €

Per i Funzionari **titolari di incarichi** gestionali ai quali 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 20% del valore economico dell'indennità di responsabilità prevista per l'incarico ricoperto.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale dell'Area dei Funzionari 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.

Per le indennità erogate ex art. 87 c. 2, l'importo stabilito è da intendersi complessivo: un terzo della stessa è corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, ovvero quando la valutazione dei risultati e degli obiettivi è superiore al 60% e con le modalità previste dall'art. 10 comma 4 del CCI.

b) Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex Art. 120 c. 2 lett. a) CCNL

Le parti concordano di destinare ai premi legati alla performance individuale € **246.164**, pari al 30% delle risorse variabili indicate all'art. 120 c. 3.

Ai sensi dell'art 19 CCNL, le parti concordano di destinare alla differenziazione dei premi un ammontare stimato di € **5.769**. Le parti infatti 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 2024.

Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a **€ 246.164** verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2024. Tale importo sarà distribuito agli Operatori, Collaboratori e Funzionari in servizio nell'anno 2024 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2024 la valutazione sarà effettuata, considerando la qualità del contributo del singolo al raggiungimento dei risultati della struttura, tenendo anche conto della partecipazione ai progetti formativi obbligatori di Ateneo.

Le componenti che concorrono alla valutazione della prestazione lavorativa sono definite dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance (SMVP)

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.

c) Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa, destinati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ex Art. 120 c. 2 lett. b) CCNL

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa **€ 469.382**.

Tali premi saranno erogati con le modalità definite all'art. 10 c. 2 CCI¹, stipulato in data 17.10.2024.

d) Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità ex Art. 120 c. 2 lett. c) CCNL

Le parti concordano di destinare **€ 90.000**.

Per le indennità di attività disagiate, ovvero pericolose o dannose per la salute sono previsti i criteri riportati di seguito:

- **A) Autisti:** unica indennità come disponibilità autisti, di importo pari € 300,00 l.m. da erogare per 11 mensilità;
- **B) Stabularisti:** indennità pari a € 70 l.m. da erogare per 12 mensilità;
- **C) 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;

¹ Art 10 CCI:

"2. I premi legati alla performance organizzativa sono erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in servizio nell'anno di riferimento, afferenti alle strutture che abbiano ottenuto complessivamente un risultato almeno pari al 80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura stessa. L'importo dei premi è definito in funzione dei risultati della struttura e liquidato per un importo proporzionale ai mesi in servizio. Tale quota non è erogata al personale Funzionario titolare di incarichi ai sensi dell'Art. 87 CCNL."

- D) *Responsabili rifiuti*: € 1.032,91 lordi annui;
- E) *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.
- F) *Addetti per registro antincendio*: indennità di € 200 lordi annui.

Le indennità legate alle lett. A, B e C sono correlate all'effettivo svolgimento dell'attività, mentre i criteri per l'attribuzione delle indennità inerenti lo svolgimento di attività di cui alle lett. D, E e F sono definiti dall'art. 11 commi dal 3 al 7 CCI².

La corresponsione delle indennità per gli incarichi, come sopra definiti, sarà perfezionata solo a seguito di un riscontro dell'attività effettivamente svolta, attestata da una Commissione nominata a tale scopo.

e) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 ex Art. 120 c. 2 lett. d) CCNL
 Ai sensi dell'art. 120 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare € 15.000 a copertura dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 CCNL.

A tal fine si confermano i criteri generali del modello di pesatura dell'anno precedente. L'indennità è graduata sulla base del punteggio complessivo della pesatura così come riportata nella seguente tabella:

Tabella delle Indennità per specifiche responsabilità

Fasce	Indennità
I	800 €
II	1.000 €
III	1.300 €
IV	1.800 €
V	2.000 €
VI	2.300 €

f) Progressioni economiche all'interno delle Aree ai sensi dell'art. 86 ex Art. 120 c. 2 lett. e) CCNL

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree € 111.713.

² Art. 11 CCI:

"3. Il Direttore Generale istituisce annualmente la commissione di valutazione, composta almeno da un membro del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dal Responsabile dei rifiuti e da un rappresentante della RSU. Detta commissione valuta l'effettivo svolgimento delle attività degli addetti locali alla sicurezza (ALS) e dei responsabili dei rifiuti.

4. L'indennità spettante agli Addetti Locali alla Sicurezza (ALS) è erogata, previa verifica della commissione, dell'effettivo svolgimento delle attività a loro carico definite dal Regolamento di Ateneo ex Art. 12 co. 2. Gli addetti devono preventivamente presentare la relazione annuale di rendicontazione delle attività e inviare le schede di rischio lavorativo individuale se dovute, considerando anche la complessità delle strutture sulla base della presenza o meno di lavoratori.

5. La commissione può corrispondere la quota di premialità agli ASL che hanno svolto attività aggiuntive, debitamente documentate, in ambito di sicurezza che non rientrano tra i compiti loro assegnati, previa verifica dei seguenti criteri:

a) Quota aggiuntiva pari al 25% della quota base per attività aggiuntive di tipo amministrativo e documentale connesse alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

b) Quota aggiuntiva pari al 50% della quota base per attività aggiuntive di tipo operativo (esempio verifica, controlli e manutenzione su attrezzature/impianti).

La quota di premialità non è erogata nel caso in cui le attività aggiuntive rendicontate siano legate ad eventuali altri incarichi di sicurezza che l'ALS ricopre.

6. L'indennità è erogata ai Responsabili dei Rifiuti previa verifica, da parte della commissione, dell'effettivo svolgimento delle attività definite dal Regolamento di Ateneo ex Art 7, ed è destinata agli addetti che hanno garantito la tracciabilità dei rifiuti compilando digitalmente o generando il Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD). Il compenso viene definito considerando la modalità di compilazione del MUD: in autonomia o con il supporto di Aziende/Associazioni di categoria esterne.

7. L'indennità è corrisposta annualmente agli Addetti alla Compilazione del Registro Antincendio (ACRA), previa trasmissione, da parte Responsabile del Servizio preposto, agli uffici competenti dell'elenco del personale che ha regolarmente svolto la propria attività.

8. Il compenso delle attività di cui al comma 2 è proporzionato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ed è corrisposto nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 120 CCNL."

L'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) viene disciplinata dall'Art. 9 del CCI³.

g) Quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali

Le parti concordano di erogare la quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali di € 780.789 al personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari 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.

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

³ Art. 9 CCI :

"1. La progressione economica orizzontale all'interno dell'area avviene su base selettiva e nei limiti del relativo fondo.

2. Alla procedura selettiva possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'area. Alla procedura non può partecipare il personale che, negli ultimi 2 anni, sia stato soggetto a provvedimenti disciplinari superiori alla multa (art. 24 comma 1 lettera c) cod. disciplinare) o, per le fattispecie previste dall'Art. 25 (cod. disciplinare) co.3, lett. g), al rimprovero scritto.

3. In sede di accordo di contrattazione integrativa annuale sono definite le quote di risorse di cui all'Art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'Art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) da destinare alle progressioni economiche.

4. Le procedure delle progressioni economiche per il personale sono definite dai seguenti criteri:

a. Qualità delle prestazioni: viene considerata la media della valutazione individuale riferita ai tre anni precedenti. A tale criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale;

b. Arricchimento professionale: vengono valutate le esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi e responsabilità attribuiti all'Ateneo. Tale requisito viene soddisfatto in presenza di almeno un incarico negli ultimi cinque anni. A tale criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

c. Formazione del personale: viene considerata solo la formazione interna ed esterna certificata e pertinente all'attività svolta al momento della selezione, effettuata negli ultimi cinque anni;

d. Anzianità: viene considerata l'anzianità complessiva di servizio effettivo maturato al 31.12 dell'anno precedente (compreso il rapporto di lavoro a tempo determinato svolto nella stessa Area) e l'anzianità di servizio nella posizione economica al 31.12 dell'anno precedente.

e. Titoli culturali e professionali: vengono considerate le pubblicazioni di cui il candidato sia autore, coautore o curatore coerenti con l'attività svolta (esclusi poster, abstract e presentazioni power point) e i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area aventi valore legale, master, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento e dottorati di ricerca.

I criteri e il peso attribuito a ciascuno è definito in un accordo specifico.

5. Per il personale che non ha conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei precedenti criteri ad eccezione della qualità della prestazione

6. Nel medesimo accordo è definito il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area in coerenza con le risorse disponibili previste per la copertura finanziaria degli stessi. Non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" a ciascun dipendente per singola procedura.

7. I criteri sopra definiti, individuati per avere carattere di stabilità nel tempo al fine di impedire applicazioni potenzialmente discriminatorie, possono essere oggetto di revisione, e quindi aggiornati dalle Parti, solo con circostanziate motivazioni.

8. La valutazione dà luogo a graduatorie di merito suddivise per Aree. Tali graduatorie hanno validità esclusivamente nell'ambito della tornata cui si riferiscono.

9. L'attribuzione della progressione economica avviene mediante scorrimento delle graduatorie e fino al raggiungimento della percentuale di progressioni prevista per le aree.

10. In caso di parità, qualora il fondo non sia sufficiente, viene data precedenza ai dipendenti con maggior anzianità, come definita dalla lett.d) co. 4, e, in caso di ulteriore parità, con maggiore età anagrafica.

11. L'Amministrazione informa preventivamente il personale in ordine a criteri, tempi e modalità della valutazione, onde consentire a ciascun dipendente avente titolo a presentare domanda di ammissione alla selezione."

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.

Le quote di conto terzi vengono erogate applicando come base di calcolo le somme percepite e seguendo il criterio della tassazione Irpef per scaglioni ovvero prevedendo uno scaglione 'no tax' ed effettuando una trattenuta progressiva sulle somme eccedenti, in particolare:

- sino a 4.000 euro il conto terzi percepito non è tassato;
- da 4.001 euro a 15.000 euro la proposta prevede una tassazione del 15%;
- per importi superiori a 15.000 euro la tassazione è del 25%.

Se nell'anno di riferimento il dipendente ha ricevuto compensi accessori per un importo lordo complessivamente superiore a 1.400 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 sarà decurtata di un importo pari alla quota eccedente i 1.400 euro del compenso stesso.

Il totale delle somme decurtate e risparmiate verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari.

Le parti concordano che le eventuali economie nelle diverse tipologie di istituti di cui agli articoli precedenti confluiscono come risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

Art. 2 – Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: utilizzo

L'accordo prevede la ripartizione dell'importo complessivo di **€ 487.740** delle risorse disponibili alla contrattazione del Fondo 2024 per il personale dell'Area EP ex art. 122 CCNL, al netto delle quote definite nei punti precedenti, tra i diversi istituti contrattualmente previsti come esposto nella tabella seguente:

Tabella di destinazione Fondo ex art. 122 CCNL: Area EP

Fondo certificato risorse decentrate personale dell'Area EP - Anno 2024 (Art. 121 CCNL 2019-2021)	556.887 €
Totale risorse già destinate non disponibili alla contrattazione	- 69.147 €
Fondo disponibile per la contrattazione	487.740 €
Destinazione	
Retribuzione di posizione (Art. 122 c. 1 Lett. a CCNL)	305.954 €
Retribuzione di risultato (Art. 122 c. 1 Lett. a CCNL)	91.786 €
Progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità (Art. 122 c. 1 Lett. b CCNL)	90.000 €
Totale Fondo destinato	487.740 €

a) Retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale dell'Area delle Elevate Professionalità, secondo la disciplina di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità) ex Art. 122 c. 1 Lett. a) CCNL;

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 20% 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 **personale di categoria EP responsabile di struttura** è composta dalle seguenti dimensioni:

- a. Risultati su obiettivi organizzativi – peso 55%;
- b. Risultati su obiettivi individuali – peso 20%;
- c. Comportamenti organizzativi agiti – peso 20%;
- d. Capacità di valutazione dei propri collaboratori - peso 5%.

La valutazione del personale di categoria **EP con incarico specialistico** è composta dalle seguenti dimensioni:

- a. Risultati su obiettivi organizzativi – peso 40%;
- b. Risultati su obiettivi individuali – peso 30%;
- c. Comportamenti organizzativi agiti – peso 30%.

Si confermano i criteri generali del modello di pesatura dell'anno precedente per la graduazione degli incarichi. L'indennità è graduata sulla base del punteggio complessivo della pesatura così come riportata nella seguente tabella:

Tabella Indennità gestionale per EP

Fasce	Indennità	Frequenza
I	fino a 5.000 €	3
II	fino a 7.000 €	6
III	fino a 9.000 €	14
IV	fino a 12.000 €	6
V	fino a 13.000 €	2
VI	14.000 €	0

L'importo dell'indennità di risultato viene così definita:

% grado di raggiungimento dell'obiettivo	% indennità di Risultato
0% - 30,9%	0%
31% - 50,9%	10%
51% - 80,9%	20%
81% - 95,9%	25%
96% - 100%	30%

In caso di sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, verrà erogata solo l'indennità di risultato pari al 10%.

Le quote di conto terzi vengono erogate applicando la nuova clausola la cui base di calcolo è costituita dalle somme percepite di conto terzi e seguendo il criterio della tassazione Irpef per scaglioni ovvero prevedendo uno scaglione 'no tax' ed effettuando una trattenuta progressiva sulle somme eccedenti, in particolare:

- sino a 4.000 euro il conto terzi percepito non è tassato;
- da 4.001 euro a 15.000 euro la proposta prevede una tassazione del 15%;
- per importi superiori a 15.000 euro la tassazione è del 25%.

b) Progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, ai sensi dell'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) e conseguente copertura dei relativi differenziali stipendiali con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 2 ex Art. 122 c. 1 Lett. b) CCNL

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche all'interno dell'Area EP € 90.000.

L'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) viene disciplinata dall'Art. 9 del CCI⁴.

⁴ Art. 9 CCI:

"1. La progressione economica orizzontale all'interno dell'area avviene su base selettiva e nei limiti del relativo fondo.

2. Alla procedura selettiva possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'area. Alla procedura non può partecipare il personale che, negli ultimi 2 anni, sia stato soggetto a provvedimenti disciplinari superiori alla multa (art. 24 comma 1 lettera c) cod. disciplinare) o, per le fattispecie previste dall'Art. 25 (cod. disciplinare) co.3, lett. g), al rimprovero scritto.

3. In sede di accordo di contrattazione integrativa annuale sono definite le quote di risorse di cui all'Art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'Art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) da destinare alle progressioni economiche.

4. Le procedure delle progressioni economiche per il personale sono definite dai seguenti criteri :

a. Qualità delle prestazioni: viene considerata la media della valutazione individuale riferita ai tre anni precedenti. A tale criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale;

b. Arricchimento professionale: vengono valutate le esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi e responsabilità attribuiti all'Ateneo. Tale requisito viene soddisfatto in presenza di almeno un incarico negli ultimi cinque anni. A tale criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

c. Formazione del personale: viene considerata solo la formazione interna ed esterna certificata e pertinente all'attività svolta al momento della selezione, effettuata negli ultimi cinque anni;

d. Anzianità: viene considerata l'anzianità complessiva di servizio effettivo maturato al 31.12 dell'anno precedente (compreso il rapporto di lavoro a tempo determinato svolto nella stessa Area) e l'anzianità di servizio nella posizione economica al 31.12 dell'anno precedente.

e. Titoli culturali e professionali: vengono considerate le pubblicazioni di cui il candidato sia autore, coautore o curatore coerenti con l'attività svolta (esclusi poster, abstract e presentazioni power point) e i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area aventi valore legale, master, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento e dottorati di ricerca.

I criteri e il peso attribuito a ciascuno è definito in un accordo specifico.

5. Per il personale che non ha conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei precedenti criteri ad eccezione della qualità della prestazione

6. Nel medesimo accordo è definito il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area in coerenza con le risorse disponibili previste per la copertura finanziaria degli stessi. Non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" a ciascun dipendente per singola procedura.

7. I criteri sopra definiti, individuati per avere carattere di stabilità nel tempo al fine di impedire applicazioni potenzialmente discriminatorie, possono essere oggetto di revisione, e quindi aggiornati dalle Parti, solo con circostanziate motivazioni.

Le parti concordano che le eventuali economie nelle diverse tipologie di istituti confluiscono come risorse *una tantum* corrispondenti a residui non utilizzati nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

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:

Fondo certificato risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - Anno 2024 (Art. 119 CCNL 2019-2021)

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: **€ 1.049.635**;
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 120: **€ 1.728.048**;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione art. 119: **€ 2.777.683**.

Fondo certificato risorse decentrate personale dell'Area EP - Anno 2024 (Art. 121 CCNL 2019-2021)

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: **€ 69.147**;
- b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo art. 120: **€ 487.740**;
- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare: **€ 0**;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione art. 119: **€ 556.887**.

Sezione V – Destinazione risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si tratta del costo delle progressioni economiche orizzontali in godimento del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e del personale dell'Area EP ancora in servizio, comprese le PEO stanziati ma non ancora attribuite. Esse ammontano rispettivamente a **€ 2.008.118** e a **€ 84.581** per l'anno 2024.

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

Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari - Anno 2024 (Art. 119 CCNL 2019-2021)

- a) Al fine del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa sono

8. La valutazione dà luogo a graduatorie di merito suddivise per Aree. Tali graduatorie hanno validità esclusivamente nell'ambito della tornata cui si riferiscono.

9. L'attribuzione della progressione economica avviene mediante scorrimento delle graduatorie e fino al raggiungimento della percentuale di progressioni prevista per le aree.

10. In caso di parità, qualora il fondo non sia sufficiente, viene data precedenza ai dipendenti con maggior anzianità, come definita dalla lett.d) co. 4, e, in caso di ulteriore parità, con maggiore età anagrafica.

11. L'Amministrazione informa preventivamente il personale in ordine a criteri, tempi e modalità della valutazione, onde consentire a ciascun dipendente avente titolo a presentare domanda di ammissione alla selezione."

finanziati con le risorse fisse del fondo con carattere di certezza e stabilità. In particolare, le quote destinate agli incarichi di tipo gestionale di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative) ex Art. 120 c. 1 CCNL e alle progressioni economiche orizzontali sono coperte con risorse fisse. Ugualmente le risorse previste da specifiche disposizioni di legge (es. incentivi tecnici) finanziano rispettivamente, per lo stesso importo, gli incentivi corrispondenti

- b) Per gli incarichi di cui all'art. 87 CCNL, 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.
- 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.

Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP - Anno 2024 (Art. 121 CCNL 2019-2021)

Al fine del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa sono finanziati con le risorse fisse del fondo con carattere di certezza e stabilità. In particolare, le risorse fisse garantiscono la copertura sia della retribuzione di posizione di parte fissa che delle progressioni economiche orizzontali.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Fondo certificato risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (Art. 119 CCNL 2019-2021)	Destinato 2023	Destinato 2024
Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale dell'attività svolta per il personale delle Aree operatori, collaboratori e funzionari (art. 120 c. 2 lett. a)	190.370 €	246.164 €
Premi legati a performance organizzativa (art. 120 c. 2 lett. b)	150.159 €	469.382 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) (art. 120 c. 2 lett. c)	90.000 €	90.000 €
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) (art. 120 c. 2 lett. d)	70.000 €	15.000 €
Progressioni economiche (art. 120 c. 2 lett. e)	80.122 €	111.713 €
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	768.095 €	780.789 €
Fondo disponibile per la contrattazione	1.348.746 €	1.713.048 €
Indennità incarichi di posizione organizzativa dipendenti dell'Area dei Funzionari (Art 120 c. 1 e art. 87 c. 1)	205.000 €	220.000 €
Indennità accessoria mensile (Art 120 c. 1 e c. 5)	560.000 €	560.000 €
Incentivi tecnici	51.944 €	137.429 €
Liquidazioni sentenze favorevoli	24.546 €	13.211 €
Compensi aggiuntivi	78.116 €	133.995 €
Fondo certificato	2.268.352 €	2.777.683 €

Fondo certificato risorse decentrate personale dell'Area EP - Anno 2024 (Art. 121 CCNL 2019-2021)	Destinato 2023	Destinato 2024
Retribuzione di posizione (Art. 122 c. 1 Lett. a CCNL)	325.000 €	305.954 €
Incarichi ad interim (Art. 88 c. 10 CCNL)	5.334 €	
Retribuzione di risultato (Art. 122 c. 1 Lett. a CCNL)	144.383 €	91.786 €
Progressioni economiche del personale dell'Area delle Elevate Professionalità (Art. 122 c. 1 Lett. b CCNL)	- €	90.000 €
Totale Fondo personale cat. EP	474.717 €	487.740 €
Incentivi tecnici	32.232 €	59.454 €
Compensi aggiuntivi	21.346 €	9.693 €
Totale Fondo certificato cat. EP	528.295 €	556.887 €

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

Fondo BCD

Dopo puntuale ricognizione amministrativa, il prospetto riassuntivo dell'utilizzo del Fondo 2023 risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18, fino alla retribuzione del mese novembre 2024, risulta il seguente:

Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18	Destinato 2023	Liquidato 2023 comprensivo <u>art. 71 d.l. 112/08[1]</u>
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	150.159 €	146.723 €
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	190.370 €	173.262 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000 €	83.603 €
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 €	68.685 €
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	80.122 €	- €
Compensi da attività conto terzi (Fondo Comune di Ateneo)	768.095 €	767.269 €
Fondo disponibile per la contrattazione	1.348.746 €	1.239.542 €
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 €	176.838 €
Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	560.000 €	551.436 €
Incentivi tecnici	51.944 €	51.944 €
Liquidazioni sentenze favorevoli	24.546 €	24.546 €
Compensi aggiuntivi	78.116 €	78.116 €
Fondo certificato	2.268.352 €	2.122.421 €

Nella colonna relativa al liquidato non viene indicato alcun importo riferito alle PEO, in quanto destinate come fondo 2023, ma non ancora attribuite (€ 80.122).

Le economie saranno inserite nella costituzione del Fondo 2025.

Fondo EP

Dopo puntuale ricognizione amministrativa, il prospetto riassuntivo dell'utilizzo del Fondo 2023 risorse decentrate ex art. 65 CCNL 2016-18, fino alla retribuzione del mese novembre 2024, risulta il seguente:

Fondo risorse decentrate ex art. 65 CCNL 2016-18	DESTINATO 2023	LIQUIDATO 2023 Comprensivo art. 71 d.l. 112/08
Retribuzione di posizione	325.000 €	267.112 €
incarichi ad interim	5.334 €	1.652 €
Retribuzione di risultato	144.383 €	74.161 €
Fondo disponibile per la contrattazione	474.717 €	342.925 €
Incentivi tecnici	32.232 €	32.232 €
Compensi aggiuntivi	21.346 €	21.346 €
Fondo certificato	528.295 €	396.503 €

Si precisa che le indennità per incarichi ad interim di norma sono erogate contestualmente alla retribuzione di risultato.

Le economie saranno inserite nella costituzione del Fondo 2025.

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. 37 fogli, è conforme al verbale originale sottoscritto digitalmente e depositato agli atti al prot. n. 1542/2025 del 08/01/2025 - Rep. n. 1/2025
Pavia, data della firma digitale

Il Responsabile del Servizio Bilancio e Fiscale
(Dott.ssa Carola Buttazzoni)
documento firmato digitalmente