



Il Direttore Generale

Pavia, data del protocollo

Al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università di Pavia

OGGETTO: Relazione illustrativa ipotesi valorizzazione PTA

Gentilissimi,
in allegato si trasmette la relazione relativa a quanto in oggetto.

Ringraziando anticipatamente per l'attenzione e la considerazione, si rimane in attesa di un Vostro cortese riscontro.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE
Emma Varasio
(documento firmato digitalmente)



Università degli Studi di Pavia

Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria relativa ai criteri di ripartizione tra il personale tecnico- amministrativo

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

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 03/09/2025
Periodo temporale di vigenza		dal 2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): ProRettore all'Organizzazione, Risorse umane – Direttore Generale – Responsabile U.O.C. Relazioni Sindacali, Facilitazione Amministrativa e Formazione</p> <p>Firmatari Parte datoriale: ProRettore all'Organizzazione, Risorse umane – Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL FSUR - ANIEF Università - SNALS CONFESAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL FSUR - ANIEF Università - SNALS CONFESAL</p>
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Articolo 81 c.3 lett. t) " Soggetti e materie di relazioni sindacali"- CCNL 2019-2021
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025-2027 è stato approvato dal dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23/12/2024.</p> <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/01/2025.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 21 del d.lgs. 33/2013, in specifica Sezione del sito "Amministrazione Trasparente".</p> <p>La Relazione sulla performance e sui risultati della Direzione Generale anno 2025 sarà approvata nel giugno 2026.</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 ripartizione– altre informazioni utili)

Premesse

L'art 1 comma 297 lett. b) della legge di Bilancio 2022 n. 234/2021, come modificato dal D.L. n.75/2023, ha stabilito che il fondo per il finanziamento ordinario delle Università (FFO) è incrementato di *"50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale"*.

Per l'anno 2025, il Decreto n. 595 del 7 agosto 2025 sui criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario assegna all'Università di Pavia una quota pari a € 890.175,00, specificamente destinata alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo.

Si rileva che il 50% delle risorse premiali ha finanziato l'erogazione della indennità di Ateneo come previsto dal CCNL 2019-2021 art. 116.

Il giorno 03 settembre 2025 le Delegazioni di parte Datoriale e Sindacale hanno sottoscritto l'Ipotesi di accordo integrativo d'Ateneo così disciplinato:

- Campo di applicazione

L'accordo si applica al personale tecnico amministrativo appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità, assunto a tempo indeterminato e determinato presso l'Università degli Studi di Pavia.

L'accordo definisce i criteri di ripartizione del 50% delle risorse di cui all'art 1, comma 297, lett b) della legge di Bilancio n. 234/2021 in ragione della partecipazione del personale tecnico amministrativo ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.

- **Criteri di attribuzione delle risorse premiali**

Il criterio di attribuzione di tali risorse è rappresentato dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, così come definito in sede di SMVP e come risultante dalla Relazione della Performance dell'anno di riferimento 2025.¹

Ai fini di tale calcolo sarà considerata l'unità organizzativa prevalente, ovvero quella in cui il lavoratore ha prestato più tempo lavoro nel corso dell'anno.

Le risorse premiali verranno attribuite al personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità fermo restando il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, così come definito in sede di SMV e proporzionalmente alla presenza, al netto delle assenze tra le quali è compresa la maternità obbligatoria, a condizione che il personale abbia svolto una prestazione lavorativa pari o superiore a 30 giorni, nel corso dell'anno di competenza.

Gli incentivi verranno erogati al personale in servizio nell'anno 2025 in proporzione al periodo lavorato e al regime di lavoro (part time, full time). Al personale in comando che non abbia i requisiti richiesti non viene erogato l'incentivo.

Eventuali risorse non distribuite per l'anno di riferimento si sommeranno alle risorse assegnate per l'anno successivo, fermo il vincolo di destinazione relativo alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo previsto dalla Legge n. 234/2021 e dal vigente CCNL di comparto.

- **Copertura finanziaria**

La quota di premialità, pari a € 445.087,50 relativa all'anno 2025, è finanziata sull'UA.000AC.AC00.01.06 Servizio Programmazione e Sviluppo Organizzativo voce COAN A.C. 01.02.12.01.01.04 – Costi generali per il personale (a copertura di oneri e lordo dipendente) del bilancio di previsione 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 dicembre 2024;

- **Entrata in vigore**

L'accordo entra in vigore dalla data di stipula e si applica per l'anno 2025.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott.ssa Emma VARASIO)

¹ La Relazione sulla performance e sui risultati della Direzione Generale riferita all'anno 2025 sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione nel giugno 2026.

