



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

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)



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

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 3/06/2026
Periodo temporale di vigenza		dal 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): ProRettore all'Organizzazione, Risorse umane – Direttore Generale – Responsabile U.O.C. Relazioni Sindacali, Facilitazione Amministrativa e Formazione Firmatari Parte datoriale: ProRettore all'Organizzazione, Risorse umane – Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - CISL FSUR - ANIEF Università - SNALS CONFISAL - UIL SCUOLA RUA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU – CISL FSUR - ANIEF Università - SNALS CONFISAL - UIL SCUOLA RUA
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo appartenente alle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Articolo 17 c.3 lett. t) "Soggetti e materie di relazioni sindacali"- CCNL 2022-2024
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2026- 2028 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/12/2025. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30/01/2026.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 21 del D.lgs. 33/2013, in specifica Sezione del sito "Amministrazione Trasparente".
		La Relazione sulla performance e sui risultati della Direzione Generale anno 2026 sarà approvata nel giugno 2027.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

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".

In attesa dell'emanazione del Decreto Ministeriale recante i criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) per l'anno 2026, e sulla base di quanto previsto dal Decreto n. 595 del 7 agosto 2025 relativo all'esercizio precedente, si prevede che all'Università degli Studi di Pavia possa essere assegnata una quota destinata alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, stimata in via prudenziale in € 890.175.

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

Si precisa che la distribuzione delle risorse avverrà esclusivamente a seguito della definizione delle attribuzioni. L'accordo sarà inoltre oggetto di revisione qualora intervengano variazioni nei finanziamenti ministeriali.

Il giorno 3/06/2026 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



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

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 2026.¹

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 2026 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, stimata a € 445.087,50 relativa all'anno 2026, è finanziata sulla voce COAN A.C. 01.02.12.01.01.04 - Costi generali per il personale e sull' UA.000AC.AC00.11.07 Servizio Programmazione e Sviluppo Organizzativo, (a copertura di oneri e lordo dipendente) del bilancio di previsione 2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2025;

- **Entrata in vigore**

¹ La Relazione sulla performance e sui risultati della Direzione Generale riferita all'anno 2026 sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione nel giugno 2027.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

L'accordo entra in vigore dalla data di stipula e si applica per l'anno 2026.

IL DIRETTORE GENERALE

(dott.ssa Alice Corradi)