

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2021

- Visto il CCNL del comparto Istruzione e ricerca 2016-2018 e, in particolare, gli artt. 7,20,42,63,64,65,66;
- Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2020;
- Visto il Documento integrato di programmazione 2020 – 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2020;
- Vista la certificazione dei fondi per le risorse decentrate di cui agli artt. 63 e 65 del CCNL 2016-2018 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 24 novembre 2021;
- Considerato che al momento non sono ancora disponibili i dati relativi agli incassi delle attività conto terzi del secondo semestre 2021;
- Considerata la necessità di far rientrare il ciclo relativo ai fondi per il trattamento accessorio nella sua corretta tempistica, sottoscrivendo il presente contratto integrativo entro la fine dell'esercizio 2021;
- Considerate quindi le risorse disponibili:

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2021 BCD EP		CONTO TERZI	FONDO COMUNE DI ATENEIO	TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2021 B C D EP
	<b>Col a</b>	<b>Col b</b>	<b>Col c</b>	<b>Col d= a+b+c</b>
Risorse consolidate fondo BCD	2.940.850			
Altre risorse variabili	672.306			
<b>TOTALE</b>	<b>3.613.156</b>			
Risorse consolidate fondo EP	571.577			
Risorse variabili fondo EP	216.240			
<b>TOTALE</b>	<b>787.817</b>			

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta a far data dal 16 dicembre 2021 e a seguire fino al 21 dicembre 2021, con firme digitali;

- Considerato il parere favorevole alla sottoscrizione dell'accordo, espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, riunitosi in data 21 dicembre 2021;
- Vista l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo da parte del Consiglio di Amministrazione resa in data 22 dicembre 2021;

**LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE SINDACALE**

## CONCORDANO

### 1) DESTINAZIONE DELLE RISORSE

FONDO BCD	AMMONTARE
Posizioni, funzioni e incarichi	505.262
Indennità di disagio e rischio e reperibilità	789.796
Progressioni economiche orizzontali anno 2021	36.690
Indennità accessoria mensile	1.315.000
Conto terzi diretto	
Fondo comune di Ateneo	
Performance organizzativa	825.833
Performance individuale	140.575
<b>TOTALE</b>	<b>3.613.156</b>
<b>FONDO EP</b>	
Retribuzione di posizione 2021	322.923
Retribuzione di risultato 2021	416.616
Progressioni economiche orizzontali anno 2021	3.278
Conto terzi diretto	
Fondo comune di Ateneo	
<b>TOTALE</b>	<b>787.817</b>

Per assicurare il rispetto dei parametri previsti dall'art. 64 del CCNL in merito alla destinazione delle risorse si evidenzia:

Risorse variabili	€ 672.306
50% risorse variabili (performance org. + ind. + disagio) MINIMO	€ 336.153
30% risorse variabili (performance organizzativa) MINIMO	€ 201.692

### 2) CRITERI DI DISTRIBUZIONE

#### **A) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Ai dipendenti, per il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano integrato è attribuito un compenso proporzionale alla media (convenzionalmente PO) di:

- risultato della performance organizzativa dell'area dirigenziale o della struttura fondamentale;
- risultato della performance organizzativa complessiva dell'Ateneo come definite dall'art. 6, comma 9, e di cui all'art. 21, comma 1, del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2021.

L'assegnazione dei compensi a ciascun dipendente avviene secondo la seguente formula:

$$\text{Compenso individuale} = \text{Totale risorse} \times \frac{\text{PO del dipendente}}{\text{Somma PO di tutti i dipendenti}}$$

- In caso di trasferimento in corso d'anno, si terrà conto, quale struttura di riferimento, di quella nella quale il dipendente ha lavorato per il maggior numero di giorni.
- In caso di assegnazione contemporanea a più strutture il compenso sarà attribuito proporzionalmente all'assegnazione alla struttura.
- Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2021 verrà corrisposto l'importo di € 20.
- Ai dipendenti che abbiano conseguito, ai sensi del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, una valutazione negativa non è attribuito alcun compenso.

## **B) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

- Le risorse vengono ripartite tra i dipendenti in base alla valutazione (media competenze organizzative e risultato raggiunto espressa in centesimi e attribuita al dipendente secondo la procedura prevista dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance*) (convenzionalmente PI)
- Soltanto a tali fini, al personale la cui valutazione è superiore al 96° percentile, viene attribuito un punteggio pari al 130% della valutazione media di tutto il personale.
- La formula per distribuire le risorse sarà la seguente:

$$\text{Compenso individuale} = \text{Totale risorse} \times \frac{\text{PI del dipendente}}{\text{Somma PI di tutti i dipendenti}}$$

- Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2021 verrà corrisposto l'importo di € 20.
- Ai dipendenti che abbiano conseguito, ai sensi del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, una valutazione negativa non è attribuito alcun compenso.
- 

## **C) INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B, C, D, IN PARTICOLARE: AD OBIETTIVE SITUAZIONI DI DISAGIO, RISCHIO, AL LAVORO IN TURNO, A PARTICOLARI O GRAVOSE ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO, ALLA REPERIBILITÀ**

- Al personale avente diritto sono corrisposte le seguenti indennità:

Rischio Gruppo 4 Gruppo 5	€ 1,22 al giorno € 1,10 al giorno
Maneggio valori: servizio cassa	€ 71,50 al mese
Indennità di turno, servizio notturno e festivo	€ 6,60 al giorno

- Agli autisti sono corrisposte le seguenti indennità, così quantificate:

Interventi fuori orario di servizio	€ 35 a chiamata fino a 70 chiamate all'anno € 3.338 forfetario oltre 70 chiamate all'anno
-------------------------------------	--

Servizi che richiedono lunghe percorrenze automobilistiche

€ 0,095 al Km

3. Per i dipendenti posti in reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza sono confermati i seguenti compensi:  
-€ 10,33 per 12 ore al giorno;  
-€ 20,66 per reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
4. A coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento dei compiti di verifica e controllo previsti per gli Addetti alla prevenzione e protezione viene corrisposta un'indennità annua di € 350.
5. A coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento degli adempimenti previsti per i Referenti dei rifiuti viene corrisposta un'indennità annua di € 350.
6. A coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento delle attività previste per gli incaricati delle misure di attuazione di primo soccorso viene corrisposta un'indennità annua di € 350.
7. A coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento delle attività previste per gli Amministratori di sistema viene corrisposta un'indennità annua di € 350.
8. Per i dipendenti che durante l'emergenza COVID (1 gennaio 2021 – 14 ottobre 2021) abbiano svolto attività lavorativa in presenza è corrisposta l'indennità di € 75 al mese da calcolare in funzione del numero di giornate di lavoro effettuate in presenza (almeno 3 ore) presso la sede di lavoro rispetto ai giorni lavorativi dello stesso mese.
9. Per i dipendenti che durante l'emergenza COVID (1 gennaio 2021 – 14 ottobre 2021) abbiano garantito una reperibilità telefonica e/o telematica in relazione alla natura dell'attività lavorativa svolta da remoto è corrisposta l'indennità di € 70 al mese da calcolare in funzione del numero di giornate di lavoro effettuate in modalità agile rispetto ai giorni lavorativi dello stesso mese. L'elenco dei dipendenti che hanno svolto tale reperibilità per le relative giornate sarà fornito dai responsabili di struttura. La corresponsione della presente indennità riguarda anche i dipendenti in telelavoro, per l'attività lavorativa svolta da remoto durante il medesimo periodo di emergenza COVID, al di fuori dei giorni originariamente pattuiti.
10. Le indennità previste ai punti 3, 8 e 9 non sono cumulabili per la medesima giornata lavorativa.
11. L'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera è subordinata al rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano disagio, pericolo o danno per la salute, come previsto dalla normativa vigente. Fermo restando il principio dell'effettività, l'erogazione delle indennità annue previste ai punti 4, 5, 6 e 7 non è collegata al numero di giornate di lavoro effettuate in presenza.

***D) INDENNITÀ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ, PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE B, C, D, SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 91 DEL CCNL DEL 16 OTTOBRE 2008***

1. Sono attribuite le seguenti indennità annue:

	FASCIA	IMPORTO INCARICO
CAPO SERVIZIO		€ 4.700,00
CAPO SETTORE/UFFICIO/RESP.SPORTELLO	I	€ 2.800,00
CAPO SETTORE/UFFICIO/RESP.SPORTELLO	II	€ 2.600,00
CAPO SETTORE/UFFICIO/RESP.SPORTELLO	III	€ 2.400,00
CAPO SETTORE/UFFICIO/RESP.SPORTELLO (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
COORDINATORE TECNICO	I	€ 4.500,00

COORDINATORE TECNICO	II	€ 4.300,00
COORDINATORE TECNICO	III	€ 4.100,00
DIRETTORE	I	€ 4.600,00
DIRETTORE	II	€ 4.400,00
DIRETTORE	III	€ 4.200,00
DIRETTORE (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	I	€ 4.750,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	II	€ 4.550,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	III	€ 4.350,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
RESPONSABILE DI UNITA'	I	€ 1.600,00
RESPONSABILE DI UNITA'	II	€ 1.350,00
RESPONSABILE DI UNITA'	III	€ 1.100,00
RESPONSABILE DI UNITA' (SECONDO INCARICO)		€ 500,00
FUNZIONE SPECIALISTICA		€ 1.250,00
FUNZIONE SPECIALISTICA. (SECONDO INCARICO)		€ 500,00
REFERENTE DI EDIFICIO		€ 500,00

nota: Il funzionario amministrativo preposto al CENVIS è inquadrato come responsabile amministrativo fascia II.

2. Un terzo di tale indennità è attribuita solo in caso di valutazione positiva ai sensi del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*.
3. I compensi di cui alla presente lettera non sono riducibili in base alla percentuale di *part-time*.

***E) PROGRESSIONI ECONOMICHE, SECONDO LA DISCIPLINA DEI PRECEDENTI CCNL E CONSEGUENTE COPERTURA DEI RELATIVI DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI CON RISORSE CERTE E STABILI, IVI COMPRESI QUELLI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DEL COMMA 4***

Le progressioni orizzontali saranno oggetto di separati contratti collettivi integrativi. Ai sensi dell'art. 64 comma 4 e art. 64 comma 2 lett. e) vengono destinati euro € 6.249 per l'anno 2021.

***F) MISURE DI WELFARE INTEGRATIVO IN FAVORE DEL PERSONALE SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 67***

L'eventuale estensione degli interventi in materia di *welfare*, rispetto alle risorse già stanziare prima dell'entrata in vigore del nuovo CCNL e certificate dal Consiglio di Amministrazione, sarà oggetto di separati contratti collettivi integrativi.

***G) COMPENSI RICONOSCIUTI AL PERSONALE AI SENSI DELLE DISPOSIZIONI DI LEGGE DI CUI AGLI ARTT. 63, COMMA 3, LETT. C) E 65, COMMA 3, LETT. C (CONTO TERZI)***

1. I compensi derivanti da attività per conto terzi sono distribuiti dal Consiglio di Dipartimento, o dal Direttore Generale per le fattispecie previste dal relativo regolamento, sulla base dell'apporto fornito espresso in termini percentuali per ciascuna unità di personale, al personale direttamente coinvolto in tale attività.
2. Il suddetto personale è individuato collegialmente dal Consiglio di Dipartimento, o dal Direttore Generale per le fattispecie previste dal relativo regolamento, con delibera, o determina, motivata in ordine ai parametri utilizzati per la ripartizione degli importi che tengano conto delle prestazioni effettivamente rese, secondo il criterio di cassa.
3. I compensi ottenuti in applicazione dei parametri individuati dal Consiglio di Dipartimento, o dal Direttore Generale per le fattispecie previste dal relativo regolamento, sono rapportati alla percentuale di servizio e tenuto conto delle assenze che comportano riduzione di stipendio.
4. Il Consiglio di Dipartimento, o il Direttore Generale per le fattispecie previste dal relativo regolamento, deve integralmente ripartire gli incassi destinati a compensi al personale comunicati ai competenti uffici della Direzione Generale nonché le eventuali economie pregresse.

## ***H) INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE***

1. A titolo di indennità accessoria mensile continua ad essere corrisposta la somma di € 110 mensili per 12 mensilità a tutti i dipendenti.
2. Per coloro che svolgano la propria attività a tempo parziale, l'indennità è ridotta proporzionalmente.
3. Ai dipendenti che abbiano percepito nell'anno precedente compensi per attività conto terzi diretta, per lo svolgimento di funzioni tecniche, nonché compensi per attività svolte nell'ambito di progetti ministeriali oggetto di specifico finanziamento (ad es. POT, PLS, Dipartimenti di eccellenza), di cui ai relativi Regolamenti, per un importo complessivamente superiore a 2.000 euro, verrà corrisposto l'importo (x) così determinato:  
(y) indennità accessoria mensile teorica spettante per l'anno 2021  
(z) ogni altro compenso previsto dai citati Regolamenti percepiti nell'anno 2020

$$x = (y+2.000) - z$$

## ***I) RETRIBUZIONE DI RISULTATO PERSONALE DI CATEGORIA EP***

1. La percentuale di retribuzione di risultato (retribuzione di risultato teorica) è pari al 10% di quella di posizione in godimento.
2. La retribuzione di risultato effettivamente spettante sarà pari al prodotto della retribuzione di risultato teorica e della valutazione come definita dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance* nell'anno vigente, salvo un aumento del 30% per personale la cui valutazione è superiore al 96° percentile.
3. Ai dipendenti di categoria EP che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2021 verrà corrisposto un importo pari a € 150.
4. Le risorse rimanenti saranno distribuite a ciascun dipendente proporzionalmente alla retribuzione di risultato risultante in applicazione dei precedenti commi.

## ***J) FONDO COMUNE DI ATENEO***

1. Le risorse vengono ripartite con i criteri di cui all'Accordo sui criteri di distribuzione del fondo comune di Ateneo e del conto terzi 2017 del 31 luglio 2018 che per comodità si riportano dove per anno (x) si intende 2021:

a. Le quote del Fondo comune di Ateneo relativo all'anno (x) spettanti al personale tecnico amministrativo, in relazione alla categoria di appartenenza, sono definite secondo i seguenti parametri differenziati:

- 1,08 per la categoria B
- 1,04 per la categoria C
- 1,02 per la categoria D
- 1 per la categoria EP

b. Le quote ottenute in applicazione dei parametri sopra elencati sono rapportate alla percentuale di servizio e ridotte delle assenze che comportano riduzione di stipendio; un terzo della quota attribuita a ciascun dipendente sarà corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente stesso con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. Ai fini del presente accordo, per verifica positiva si intende una valutazione almeno sufficiente nell'ambito delle competenze organizzative del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

c. E' escluso dall'attribuzione di quote del Fondo comune di Ateneo il personale che fruisce direttamente dei compensi derivanti da attività in conto terzi, ad eccezione di coloro che percepiscono quote inferiori a quanto spettante del Fondo comune di Ateneo per la categoria di appartenenza, nel qual caso verrà erogata la differenza tra i due importi.

## ***K) NORME FINALI***

1. Al personale che opera presso le aziende ospedaliere convenzionate, tenuto conto che anche tale personale contribuisce al perseguimento degli obiettivi dell'Ateneo, e in attesa della conclusione delle procedure di cui all'art. 64 del CCNL 2006-2009, verrà erogato un compenso, calcolato mediante la formula:  $x - y$ , secondo quanto sotto riportato:

(x) somma dei compensi mediamente percepiti dal restante personale per le lettere A), B) e H) del presente accordo

(y) quanto percepito dal personale convenzionato a titolo di produttività collettiva da parte delle aziende sanitarie.

Tale compenso sarà corrisposto a valere sulle risorse di cui alle lett. A) e B) del presente accordo teoricamente spettanti a detto personale, che verranno accantonate. Eventuali risorse variabili residue andranno ad incremento dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Tutti i compensi di cui al presente accordo sono da intendersi lordo dipendente (cioè al netto degli oneri carico azienda).

3. In caso di accertata incapienza del fondo, verranno ridotti proporzionalmente i compensi di cui alla lett. B e, se non sufficiente, A.

4. Il presente accordo ha durata annuale.

**Per l'Amministrazione**

**Delegato del Rettore** Prof.ssa Teresina Torre

**Direttore Generale** Dott.ssa Tiziana Bonaceto

**Per la Parte Sindacale  
RSU**

**Componente**

Sig.ra Fausta Antonia Ardito

Dott. Massimo Argenziano

Sig.ra Ilaria Barbieri

Dott. Stefano Boero

Dott. Orlando Bologna

Sig.ra Danila Borghesani

Dott. Fabrizio Buscaroli

Sig.ra Maria Paola Cammarata

Dott. Massimo Cerro

Sig. Alberto Demergasso

Dott.ssa Antonella Ferrando

Dott.ssa Cinzia Forgia



Dott.ssa Irene Guerrini

Dott.ssa Antonietta Guglielmucci

Sig.ra Michela Parodi

Dott. Daniele Severini

Sig.ra Carmen Spisa

Sig. Andrea Traverso

**O.S.**

**Rappresentante territoriale**

**FLC CGIL**

Dott. Stefano Boero

**CISL FSUR**

Dott.ssa Antonietta Guglielmucci

**Federazione UIL Scuola RUA** Dott. Fulvio Principiano

**Snals CONFISAL**

Dott.ssa Cinzia Forgia

**Federazione GILDA UNAMS** Dott. Massimo Argenziano

Genova, data firma digitale