



# Università di Genova

## ACCORDO SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023

- Visto il CCNL del comparto Istruzione e ricerca 2016-2018 e, in particolare, gli artt.7,20,42,63,64,65,66;
- Visto il Documento integrato di programmazione 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2022;
- Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato dal CDA nella seduta del 31 gennaio 2023, aggiornato previa approvazione nella seduta del CDA del 19 luglio 2023;
- Visto il DDG 3235 del 25.07.2022 recante il testo dell' *"Atto di Organizzazione Amministrativa e Tecnica"* in vigore dal 1.1.2023, modificato dal DDG 5687 del 22.12.2022;
- Visto il DDG 3960 del 26.09.2022 relativo alla pesatura delle Aree Dirigenziali e dei Servizi della Direzione Generale;
- Visto il DDG 4342 dell'11.10.2022 relativo alla pesatura di altre posizioni e funzioni;
- Visto il DDG 4777 il 4.11.2022 relativo alla pesatura di posizioni e funzioni per le categorie B-C-D;
- Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23.11.2022, previo parere del Nucleo di Valutazione;
- 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 verbale n. 50 del 21 luglio 2023;
- Preso atto che al momento non sono state compiutamente valorizzate le economie relative all'esercizio 2022 in ragione della liquidazione di trattamenti di conguaglio al personale universitario convenzionato con il SSN ancora in itinere;
- Precisato che le predette risorse, opportunamente quantificate e sottoposte al Collegio dei Revisori per una ulteriore certificazione del fondo, determinano un aumento delle risorse variabili attualmente disponibili;
- Considerato altresì che al momento non è possibile procedere alla valorizzazione degli importi per attività conto terzi e fondo comune di ateneo in ragione degli incassi dell'anno 2023 tuttora in corso;
- Ravvisata l'opportunità di addivenire alla sottoscrizione del presente contratto integrativo entro la fine dell'esercizio 2023, favorendo il rispetto dei cicli amministrativo-contabili e delle corrette tempistiche riguardo alla gestione dei fondi per il trattamento accessorio;
- Considerato quindi che le risorse ad oggi utilizzabili, ancorché destinate ad essere incrementate per effetto delle suddette operazioni, risultano così determinate:

<b>FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2023 BCD EP</b>		<b>CONTO TERZI</b>	<b>FONDO COMUNE DI ATENEIO</b>	<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2023 B C D EP</b>
	<b>Col a</b>	<b>Col b</b>	<b>Col c</b>	<b>Col d= a+b+c</b>
Risorse consolidate fondo BCD	3.270.902			
Risorse variabili fondo BCD	287.482			
<b>TOTALE</b>	<b>3.558.384</b>			
Risorse consolidate fondo EP	575.533			
Risorse variabili fondo EP	533.990			
<b>TOTALE</b>	<b>1.109.523</b>			

- Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta a far data dal 11 dicembre 2023 e a seguire fino al 14 dicembre 2023 con firme digitali;
- Vista l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo da parte del Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2023;

## **LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE SINDACALE CONCORDANO**

### **1) DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

<b>FONDO BCD</b>	<b>AMMONTARE</b>
Posizioni, funzioni e incarichi	560.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000
Progressioni economiche orizzontali anno 2023	36.690
Indennità accessoria mensile	1.931.240
Conto terzi diretto	
Fondo comune di Ateneo	
Performance organizzativa	730.454
Performance individuale (*)	140.000
<b>TOTALE</b>	<b>3.558.384</b>
<b>FONDO EP</b>	
Retribuzione di posizione 2023	320.000
Retribuzione di risultato 2023	786.245
Progressioni economiche orizzontali anno 2022	3.278
Conto terzi diretto	
Fondo comune di Ateneo	
<b>TOTALE</b>	<b>1.109.523</b>

(\*) Gli importi da destinare alle voci performance individuale e performance organizzativa saranno incrementati dalle risorse derivanti dalle economie relative all'esercizio 2022, come risultanti dalla ulteriore certificazione del fondo menzionata in premessa, per una percentuale del 50% sulla voce performance individuale e del 50% sulla voce performance organizzativa.

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

Risorse variabili	€ 287.482
50% risorse variabili (performance org. + ind. + disagio) MINIMO	€ 143.741
30% risorse variabili (performance organizzativa) MINIMO	€ 86.244

## 2) CRITERI DI DISTRIBUZIONE

### A) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Ai dipendenti, per il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi previsti dal PIAO 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 2023.

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.

2. In caso di assegnazione contemporanea a più strutture il compenso sarà attribuito proporzionalmente all'assegnazione alla struttura.
3. Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2023 verrà corrisposto l'importo di € 20.
4. 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**

1. 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)
2. 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.
3. La formula per distribuire le risorse sarà la seguente:

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

4. Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2023 verrà corrisposto l'importo di € 20.

5. 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***

1. 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

2. 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. 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:

	<b>FASCIA</b>	<b>IMPORTO INCARICO</b>
CAPO SERVIZIO	FASCIA UNICA	€ 4.700,00
CAPO SETTORE/	I	€ 3.000,00
CAPO SETTORE	II	€ 2.800,00
CAPO SETTORE/ (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
COORDINATORE TECNICO	I	€ 4.550,00
COORDINATORE TECNICO	II	€ 4.350,00
COORDINATORE TECNICO	III	€ 4.150,00
DIRETTORE DI CENTRO	FASCIA UNICA	€ 4.600,00
DIRETTORE DI BIBLIOTECA	I	€ 4.650,00
DIRETTORE DI BIBLIOTECA	II	€ 4.450,00
DIRETTORE DI BIBLIOTECA	III	€ 4.250,00
DIRETTORE DI BIBLIOTECA (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DI DIPARTIMENTO	I	€ 4.950,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DI DIPARTIMENTO	II	€ 4.750,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DI DIPARTIMENTO (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DI CENTRO, IANUA	FASCIA UNICA	€ 4.750,00
RESPONSABILE DI UNITA'	FASCIA UNICA	€ 1.600,00
RESPONSABILE DI UNITA' (SECONDO INCARICO)		€ 500,00
FUNZIONE SPECIALISTICA		€ 1.250,00
FUNZIONE SPECIALISTICA (SECONDO INCARICO)		€ 500,00
REFERENTE DI EDIFICIO RESPONSABILE DI 1/3 EDIFICI		€ 600,00
REFERENTE DI EDIFICIO RESPONSABILE DI 4/7 EDIFICI		€ 700,00
REFERENTE DI EDIFICIO RESPONSABILE DI PIU' DI 7 EDIFICI		€ 800,00

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.

**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 stanziata 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 viene corrisposta la somma di € 150 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 2023
  - (z) ogni altro compenso previsto dai citati Regolamenti percepiti nell'anno 2022  $x = (y+2.000) - z$

**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 2023 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 2023:

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. È 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 sottoriportato:

(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.

5. Le Parti si impegnano ad analizzare i dati delle somme in distribuzione per affrontare al meglio l'individuazione dei criteri di redistribuzione dell'Accessorio 2024, anche con l'eventuale individuazione di incompatibilità, al fine di evitare sovrapposizioni ed eccessivi cumuli di indennità.

6. Le Parti si impegnano altresì a convocarsi per i primi giorni di gennaio 2024 in un tavolo tecnico dedicato alle indennità correlate a obiettive situazioni di disagio, rischio e alla reperibilità, anche alla luce del nuovo Regolamento d'Ateneo sulla Sicurezza.

7. Le Parti si impegnano infine a stabilire un confronto, non appena entrerà in vigore il nuovo CCNL, per poter attuare le misure di miglior favore previste per il Personale Tecnico Amministrativo.

Genova, data firma digitale

**Per l'Amministrazione**

**Delegato del Rettore**

Prof. Marco Novella

\_\_\_\_\_

**Direttore Generale**

Dott.ssa Tiziana Bonaceto

\_\_\_\_\_

**Per la Parte Sindacale**

**RSU**

**Componente**

Sig.ra Fausta Antonia Ardito

\_\_\_\_\_

Dott. Massimo Argenziano

\_\_\_\_\_

Dott. Stefano Boero

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Antonella Bonfà

\_\_\_\_\_

Sig. Roberto Bruzzone

\_\_\_\_\_

Sig. Gabriele Cerro

\_\_\_\_\_

Sig. Alberto Demergasso

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Antonella Ferrando

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Cinzia Forgia

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Irene Guerrini

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Antonietta Guglielmucci

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Nadia Risso

\_\_\_\_\_

Dott. Daniele Severini

\_\_\_\_\_

Sig.ra Carmen Spisa

\_\_\_\_\_

Sig. Andrea Traverso

**O.S.**

**Rappresentante territoriale**

**FLC CGIL**

Dott. Stefano Boero

\_\_\_\_\_

**CISL FSUR**

Sig. Alberto Balletto

\_\_\_\_\_

**Federazione UIL Scuola  
RUA**

Sig.ra Maria Paola Cammarata

\_\_\_\_\_

**Snals CONFESAL**

Dott.ssa Cinzia Forgia

\_\_\_\_\_

**Federazione GILDA  
UNAMS**

Dott. Massimo Argenziano

\_\_\_\_\_

**ANIEF**

Dott. Giuseppe Giallongo Cravé

\_\_\_\_\_