

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019

- 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 24.1.2018;
- Visto il Documento integrato di programmazione 2019-2021;
- 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 12.5.2020 e 16.6.2020;
- Considerate le risorse disponibili:

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2019 BCD EP	CONTO TERZI	FONDO COMUNE DI ATENEIO	TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2019 B C D EP
Col a	Col b	Col c	Col d= a+b+c
Risorse consolidate fondo BCD	2.516.244		2.516.244
Altre risorse variabili	116.662	660.358	783.378
TOTALE	2.632.906	660.358	783.378
Risorse consolidate fondo EP	551.674		551.674
Risorse variabili fondo EP	8.819	90.305	39.757
TOTALE	560.493	90.305	39.757

- Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 8.7.2020 con relative dichiarazioni a verbale;
- Considerata l'assenza di rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, riunitosi in data 21.7.2020;
- Vista l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo da parte del Consiglio di Amministrazione in data 22.7.2020;

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE SINDACALE CONCORDANO

1) DESTINAZIONE DELLE RISORSE

FONDO BCD	AMMONTARE
Posizioni, funzioni e incarichi	568.425
Indennità di disagio e rischio e reperibilità	160.000
Progressioni economiche orizzontali anno 2019	36.690
Indennità accessoria mensile - Importo indennità accessoria mensile 2018 euro 1.432.818 - Importo indennità accessoria mensile 2019 erogata euro 1.415.530	1.415.530
Conto terzi diretto	660.358
Fondo comune di Ateneo	783.378
Performance organizzativa	301.507
Performance individuale	150.754
TOTALE	4.076.642
FONDO EP	
Retribuzione di posizione	356.675
Retribuzione di risultato 2019 e conguaglio retr. Posizione	200.540
Progressioni economiche orizzontali anno 2019	3.278
Conto terzi diretto	90.305
Fondo comune di Ateneo	39.757
TOTALE	690.555

Risorse variabili (escluso conto terzi diretto e fondo comune)	€ 116.662,00
50% risorse variabili (performance org. + ind. + disagio) MINIMO	€58.331,00
30% risorse variabili (performance organizzativa) MINIMO	€34.998,60

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 attribuita una percentuale pari alla media tra il risultato della performance organizzativa della struttura di appartenenza e quella di Ateneo come definite *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, secondo la seguente formula:

$$\text{Budget assegnato alla struttura} = \frac{\text{Totale risorse x totale (media risultato raggiunto da ciascuna struttura e di Ateneo) x numero dipendenti}}{\text{Totale (punti di tutte le strutture x numero dipendenti)}}$$

$$\text{Compenso assegnato al dipendente} = \frac{\text{Budget assegnato alla struttura}}{\text{Totale dipendenti della struttura}}$$

2. 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.
3. In caso di assegnazione contemporanea a più strutture il compenso sarà attribuito proporzionalmente all'assegnazione alla struttura.
4. Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2019 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.

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*).
2. Soltanto a tali fini, al personale la cui valutazione è superiore al 90° 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:

$$\text{Compenso individuale} = \frac{\text{Totale risorse x punteggio individuale}}{\text{Totale punti}}$$

4. Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2019 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.

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 16/10/2008

1. Sono attribuite le seguenti indennità:

	FASCIA	IMPORTO INCARICO	incremento una tantum	IMPORTO INCARICO ANNO 2019
		col a)	col b)	a) + b)
CAPO SERVIZIO		€ 4.700,00		€ 4.700,00
CAPO SETTORE/UFFICIO/SPORTELLLO	I	€ 2.700,00	€ 150,00	€ 2.850,00
CAPO SETTORE/UFFICIO/SPORTELLLO	II	€ 2.500,00	€ 150,00	€ 2.650,00
CAPO SETTORE/UFFICIO/SPORTELLLO	III	€ 2.300,00	€ 150,00	€ 2.450,00
CAPO SETTORE/UFFICIO/SPORTELLLO (ULTERIORE INCARICO)		€ 1.000,00		€ 1.000,00
COORDINATORE TECNICO	I	€ 4.400,00	€ 150,00	€ 4.550,00
COORDINATORE TECNICO	II	€ 4.200,00	€ 150,00	€ 4.350,00
COORDINATORE TECNICO	III	€ 4.000,00	€ 150,00	€ 4.150,00
DIRETTORE	I	€ 4.500,00	€ 150,00	€ 4.650,00
DIRETTORE	II	€ 4.300,00	€ 150,00	€ 4.450,00
DIRETTORE	III	€ 4.100,00	€ 150,00	€ 4.250,00
DIRETTORE (ULTERIORE INCARICO)		€ 1.000,00		€ 1.000,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	I	€ 4.700,00		€ 4.700,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	II	€ 4.500,00		€ 4.500,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	III	€ 4.300,00		€ 4.300,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO (ULTERIORE INCARICO)		€ 1.000,00		€ 1.000,00
RESPONSABILE DI UNITA	I	€ 1.550,00	€ 75,00	€ 1.625,00
RESPONSABILE DI UNITA	II	€ 1.300,00	€ 68,00	€ 1.368,00
RESPONSABILE DI UNITA	III	€ 1.050,00	€ 62,00	€ 1.112,00
RESPONSABILE DI UNITA (ULTERIORE INCARICO)		€ 500,00		€ 500,00
FUNZIONE SPECIALISTICA		€ 1.250,00		€ 1.250,00
ULTERIORE FUNZIONE SPECIALISTICA		€ 500,00		€ 500,00

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 continua ad essere corrisposta la somma di € 110 mensili per 12 mensilità a tutti i dipendenti, compresi quelli che ricevono compensi per conto terzi.

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 di cui ai relativi regolamenti, un importo complessivamente superiore a 2.000 euro, verrà corrisposto l'importo (x) pari alla differenza tra 2.000 euro sommati all'indennità accessoria mensile spettante per l'anno 2019 (y) e i compensi per attività conto terzi e ogni altro compenso previsto dal relativo Regolamento percepiti nell'anno 2018 (z), secondo la seguente formula: $x = (y+2.000) - z$.

J) 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 90° percentile.
3. Ai dipendenti di categoria EP che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2019 verrà corrisposto un importo pari€ 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 31.7.2018 che per comodità si riportano dove per anno (x) si intende 2019:

- 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:
 - i. 1,08 categoria B
 - ii. 1,04 categoria C
 - iii. 1,02 categoria D
 - iv. 1,00 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 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.

Genova,

Per la Parte Pubblica

Delegato del Rettore	Prof. Marco Novella	
per il Direttore Generale	Dott. Mario Picasso	<i>Mario Picasso</i>

Per la Parte Sindacale

RSU	Componente	
	Fausta Antonia Ardito	
	Massimo Argenziano	
	Stefano Boero	<i>Stefano Boero</i>
	Orlando Bologna	
	Danila Borghesani	
	Maria Paola Cammarata	<i>M.P. Cammarata</i>
	Massimo Cerro	
	Andrea De Marco	
	Alberto Demergasso	
	Antonella Ferrando	<i>Antonella Ferrando</i>
	Cinzia Forgia	<i>Cinzia Forgia</i>
	Irene Guerrini	<i>Irene Guerrini</i>
	Antonietta Guglielmucci	<i>Antonietta Guglielmucci</i>
	Azzurra Li Castri	
	Claudia Rossi	
	Daniele Severini	

	Carmen Spisa	<i>Carmen Spisa</i>
	Andrea Traverso	

O.S.	Rappresentante territoriale	
FLC CGIL	<input checked="" type="checkbox"/> Claudio Croci	<i>Stefano Brun</i>
CISL FSUR	Antonietta Guglielmucci	<i>Antonietta Guglielmucci</i>
Federazione UIL Scuola RUA	Fulvio Principiano	
Snals CONFSAL	Cinzia Forgia	<i>Cinzia Forgia</i>
Federazione GILDA UNAMS	Massimo Argenziano	

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

A latere dell'accordo sulla distribuzione del salario accessorio 2019, la parte sindacale, pur avendo firmato in maggioranza detto accordo, ritiene che l'Amministrazione debba prendere buona nota delle seguenti considerazioni: a) alcune soluzioni organizzative adottate dall'Amministrazione non sono in linea con le previsioni contrattuali per quanto riguarda la responsabilità propria di ogni categoria. In particolare, non sembra coerente il conferimento di incarichi di Capo Servizio al personale di categoria D e di Responsabile amministrativo al personale di categoria C; b) l'accordo sull'accessorio pare ormai fondato su base storica e slegato da una precisa analisi qualitativa e quantitativa che riteniamo debba caratterizzare gli accordi dei prossimi anni.

La RSU di UNIGE

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

La scrivente O.S. FGU Dipartimento Università, pur dopo aver fattivamente partecipato alla contrattazione con atteggiamento propositivo per poter favorire in tempi brevi l'erogazione del salario accessorio 2019, ritiene di non poter firmare un documento dove un elemento fondamentale della propria posizione, l'aumento dello stanziamento IMA sul 2019, non sia stato preso per nulla in considerazione.

L'accordo, evidenzia ulteriori incrementi retributivi rispetto all'accordo 2018 privi di giustificazioni sul piano qualitativo e quantitativo che FGU avrebbe potuto firmare solo a fronte di un impianto che iniziasse a tenere conto anche di maggiori elementi di equità a favore di tutto il personale.