

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI CONTRATTI (IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2021)

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	15 dicembre 2021	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2021	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale e Rettore  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC/CGIL CISL FSUR Fed. UIL Scuola RUA Snals CONFESAL Fed. GILDA UNAMS	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale Tecnico Amministrativo	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Trattamento accessorio 2021	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Certificazione dei fondi per la contrattazione integrativa da parte del collegio dei revisori dei conti in data 24.11.2021. In attesa di certificazione delle risorse finanziarie provenienti dalle attività per conto terzi.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	È stato adottato il Piano Integrato previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014 e dalle Linee guida dell'ANVUR adottate con delibera n. 103 del 20.7.2015
<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.	
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009	
	La Relazione della Performance relativa all'anno 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009	

Eventuali osservazioni

## Modulo 2

### **Illustrazione dell'accordo e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi; altre informazioni utili.**

A decorrere dal 2006, i fondi per la contrattazione integrativa e il trattamento economico accessorio del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) sono stati limitati nel loro ammontare da numerose disposizioni legislative. Dapprima l'art. 1, comma 189, della legge n. 266/2005 (legge Finanziaria 2006), l'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008, l'art 9 comma 2-bis del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come integrato dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 e da ultimo l'art. 23 del D. Lgs n. 75/2017.

Si ricorda, inoltre, che la L. 30 dicembre 2020, n. 178, (articolo 1, comma 870), ha disposto, in via eccezionale, in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, che le economie relative alle prestazioni di lavoro straordinario maturate nell'anno 2020 nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, possano finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, i trattamenti economici accessori correlati alle seguenti tre macro-voci:

- alla *performance*,
- alle condizioni di lavoro,
- agli istituti del *welfare* integrativo.

Si precisa a tal fine che le economie relative ai buoni pasto non erogati nel corso del 2020, certificate dal Collegio dei revisori dei Conti nella seduta del 24 novembre u.s., ammontano a € 256.333 da destinare al fondo B C D e a € 24.871 per il fondo EP, mentre i risparmi relativi allo straordinario non utilizzato, sempre nel 2020, ammontano a € 195.595 e sono da destinare esclusivamente al fondo B C D.

In sede di contrattazione le parti hanno deciso di non impiegare queste somme per ulteriori iniziative di *welfare* poiché le risorse consolidate già disponibili e le economie maturate nel suddetto ambito sono state ritenute sufficienti a finanziarne, con separato accordo biennale, le relative iniziative e pertanto si è concordato di utilizzare gli interi risparmi per il finanziamento della *performance organizzativa*, nella prospettiva di remunerare il contributo di tutto il personale alla *performance* dell'Ateneo in un contesto decisamente critico quale è stato anche quello dell'ultimo anno, e per la voce condizioni di lavoro, destinando a quest'ultimo ambito le risorse all'indennità COVID 19, già presente nello scorso accordo, confermando così, anche in questo caso, il riconoscimento delle condizioni di difficoltà nelle quali il personale si è trovato ad operare. Tenuto conto di quanto sopra i fondi risultano così composti:

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2021 BCD EP	CONTO TERZI	FONDO COMUNE DI ATENEO	TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2021 B C D EP	
	Col a	Col b	Col c	Col d= a+b+c
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>			

## ILLUSTRAZIONE DELLE FATTISPECIE DI MAGGIORE RILIEVO

Il personale tecnico-amministrativo costituisce una componente essenziale del sistema universitario, tale da condizionarne l'evoluzione: al fine di rendere tale personale un fattore di crescita e di sviluppo del sistema, si è cercato di valorizzarne il contributo al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo, tenuto necessariamente conto delle limitate risorse disponibili.

Il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, sottoscritto in data 19.4.2018, si pone nell'ambito del processo del passaggio dalla cultura dei mezzi a quella dei risultati, al fine di produrre un miglioramento della performance dell'Ateneo, in un quadro normativo nel quale convivono il D. Lgs. 165 del 2001 così come modificato, il D. Lgs. n. 150 del 2009 e, nel contempo, mantiene alcuni istituti dei precedenti CCNL.

### A) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'istituto è una novità del CCNL 2016-2018. Rispetto all'anno precedente in sede di accordo si è stabilito di incrementare le risorse volte a riconoscere il contributo fornito dal personale tecnico amministrativo al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano integrato. Agli stessi è attribuita, in misura uguale, una percentuale pari al risultato della media tra performance organizzativa della struttura di appartenenza e di Ateneo, come definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

### B) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore presso il nostro Ateneo, anche nel 2021 i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi vengono distribuiti in base alla valutazione individuale complessiva in centesimi, derivante dalla media delle competenze organizzative e del risultato raggiunto.

Delle risultanze del processo di valutazione del personale tecnico amministrativo è dato conto nell'ambito della Relazione sulla performance prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, che è resa disponibile sul sito istituzionale di Ateneo. Le Parti hanno concordato nel valorizzare economicamente la valutazione del personale tecnico amministrativo, come previsto dal CCNL, prevedendo una maggiorazione del 30% per il 4% del personale che ha la valutazione più alta.

### 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

In tale voce sono state incrementate le indennità correlate alle attività svolte in presenza ovvero in remoto durante il periodo emergenziale COVID 19, in relazione al maggior rischio/disagio ovvero alla reperibilità telefonica e/o telematica che le hanno caratterizzate. La previsione di tali indennità, limitata al periodo 1 gennaio 2021/14 ottobre 2021 (data ultima prima del ripristino della modalità in presenza quale ordinaria) da calcolare in funzione del numero effettivo delle giornate rese con le modalità sopra indicate, consente di riconoscere il gravoso impegno profuso dal personale nel contesto pandemico del 2021 e al contempo di differenziare la posizione dei dipendenti interessati.

Le altre tipologie di compensi sono rimaste invariate rispetto agli anni precedenti. E' stata altresì confermata la previsione delle relative indennità.

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

In applicazione della normativa vigente in materia sono stati attribuiti i valori economici per posizioni e funzioni e incarichi di responsabilità.

Tali compensi sono previsti al fine di premiare la responsabilità collegata a determinate posizioni o funzioni qualificate, e predeterminate, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ateneo.

Le tipologie di responsabilità indicate, tenuto conto degli adeguamenti dell'assetto organizzativo, sono rimaste invariate rispetto all'anno precedente, così come gli importi delle relative indennità .

E' stato previsto che 1/3 dell'indennità sia corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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

Le progressioni orizzontali saranno oggetto di separati contratti collettivi integrativi.

Ai fini della copertura dei differenziali retributivi di cui all'art. 64 comma 4 e art. 64 comma 2 lett e) sono destinati euro 6.249.

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

Come già sopra specificato 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 separato contratto collettivo integrativo.

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)

Come l'anno precedente, 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.

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.

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.

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

E' stata conservata l'indennità accessoria mensile prevista dall'art. 88, comma 2 lett. f), e comma 3, del CCX. a titolo di contributo al perseguimento degli obiettivi di Ateneo, limitandone la corresponsione quando percepiti compensi per conto terzi diretto, per lo svolgimento di funzioni tecniche, per attività svolte nell'ambito di progetti ministeriali oggetto di specifico finanziamento (ad es. POT, PLS, Dipartimenti di eccellenza), superiori ad € 2.000.

I) RETRIBUZIONE DI RISULTATO PERSONALE DI CATEGORIA EP

Nel 2021 la retribuzione di risultato della categoria EP come previsto dal CCNL, prevede una maggiorazione del 30% per il 4% del personale che ha la valutazione più alta.

J) FONDO COMUNE DI ATENEO

Come l'anno precedente il Fondo comune di Ateneo è distribuito al personale tecnico amministrativo, in relazione alla categoria di appartenenza, secondo i seguenti parametri differenziati:

1. 1,08 categoria B
2. 1,04 categoria C
3. 1,02 categoria D
4. 1,00 categoria EP

Nel rispetto del principio di cui all'art. 7, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ipotesi di accordo prevede, che le quote del Fondo Comune da distribuire al personale siano rapportate alla percentuale di servizio e ridotte delle assenze che comportano una riduzione di stipendio.

Inoltre, 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.

Infine, 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.

IL DIRIGENTE DELL'AREA PERSONALE

Dott.ssa Claudia De Nadai  
(firmato digitalmente)

Firmato digitalmente da:  
CLAUDIA DE NADAI  
Università degli Studi di Genova  
Firmato il: 18-12-2021 00:26:28  
Seriale certificato: 953833  
Valido dal 04-04-2021 al 04-04-2024

**Verbale n. 95 del 21 dicembre 2021**

Il giorno 21 dicembre 2021, alle ore 9.30, il Collegio dei revisori dei conti si riunisce presso l'aula Colombo, via Balbi 5.

Sono presenti:

Avv. Anna Maria Bonomo	Presidente
Dott. Antonio Bartolini	Membro effettivo
Avv. Michele Zarrillo	Membro effettivo

La dott.ssa Tania Rocca, del settore organi collegiali archivio e protocollo, è incaricata dell'assistenza e della verbalizzazione.

...omissis...



...omissis...

**243) Autorizzazione al presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo sui criteri di distribuzione del trattamento accessorio e sull'utilizzo del fondo risorse decentrate - anno 2021**

Il Collegio dopo aver verificato i valori dei dati riportati in istruttoria riguardanti le economie relative ai buoni pasto non erogati nel corso del 2020 e ai risparmi relativi allo straordinario non utilizzato, sempre nel 2020, esprime parere favorevole alla sottoscrizione dell'accordo.

...omissis...

Handwritten signatures in black ink, consisting of three distinct marks.

...omissis...

La seduta è tolta alle ore 20.15

**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

Avv. Anna Maria Bonomo

*AMBonomo*

Dott. Antonio Bartolini

*Antonio Bartolini*

Avv. Michele Zarrillo

*Michele Zarrillo*

## **Università degli studi di Genova**

Ai sensi del D. Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 s.m.i., art. 22, la presente copia informatica, composta da n. 3 pagine, è conforme all'originale analogico prodotto da questa Università e depositato presso l'area direzionale.

**IL CAPO SETTORE**  
settore organi collegiali, protocollo e archivio

F.to digitalmente  
Dott.ssa Anna Rapallo

Firmato digitalmente da:  
ANNA RAPALLO  
Università degli Studi di Genova  
Firmato il: 23-12-2021 09:13:55  
Seriale certificato: 358816  
Valido dal 28-05-2019 al 28-05-2022