

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI CONTRATTI (IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2020)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Consenso espresso verbalmente in data 12.5.2021 Ipotesi sottoscritta 21 maggio 2021 con firme digitali	
Periodo temporale di vigenza	2020	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore e Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL CISL FSUR Federazione UIL Scuola RUA Snals CONFISAL Federazione GILDA UNAMS</p> <p>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC CGIL CISL FSUR Federazione UIL Scuola RUA Snals CONFISAL Federazione GILDA UNAMS</p> <p>Ha sottoscritto l'ipotesi anche la RSU a maggioranza</p>	
Soggetti destinatari	Personale Tecnico Amministrativo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Trattamento accessorio 2020	
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.	Certificazione dei fondi per la contrattazione integrativa da parte del collegio dei revisori dei conti in data 23.2.2021. In attesa di certificazione delle risorse finanziarie provenienti dalle attività per conto terzi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	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

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 2019 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.

Tenuto conto di tali norme i fondi risultano così composti:

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2020 BCD EP	CONTO TERZI	FONDO COMUNE DI ATENEO	TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2020 B C D EP
	Col a	Col b	Col c
			Col d= a+b+c
Risorse consolidate fondo BCD	2.789.339		2.789.339
Altre risorse variabili	237.152	752.576	729.728
TOTALE	3.026.491	752.576	729.728
Risorse consolidate fondo EP	569.664		569.664
Risorse variabili fondo EP	36.064	102.916	37.035
TOTALE	605.728	102.916	37.035

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. Come l'anno precedente in sede di accordo si è stabilito di 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 2020 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.

Si osserva a tal proposito che rispetto all'anno precedente, ferma restando la percentuale di maggiorazione del premio, è stato ridotto il contingente di personale destinatario del beneficio.

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 introdotte indennità correlate alle attività svolte in presenza ovvero in remoto durante il periodo emergenziale covid, in relazione al maggior rischio/disagio ovvero alla reperibilità telefonica e/o telematica che le hanno caratterizzate. La previsione di tali indennità, 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 2020 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 per la maggior parte invariate; gli importi delle indennità previste registrano per alcune figure un lieve aumento rispetto all'anno precedente.

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, IVI 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 11.409.

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)

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 CCNL 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 2020 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)

Verbale n. 73 del 25 maggio 2021

Il giorno 25 maggio 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 sig.ra Margherita Ferrò, del settore organi collegiali archivio e protocollo, è incaricata dell'assistenza e della verbalizzazione.

1) Esame delle proposte di delibera del Consiglio di amministrazione del 26 maggio 2021

Il Collegio prosegue l'esame delle proposte di delibera, dando atto di aver esaminato, senza osservazioni, quelle iscritte ai punti: 94), 95), 96), 102), 103), 104), 105), 106A), 106B), 106C), 106D), 106E), 106F) e 106G).

...omissis...

...omissis...

La seduta è tolta alle ore 19.30

IL COLLEGIO DEI REVISORI

avv. Anna Maria Bonomo *Am Bonomo*
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. 2 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: 04-06-2021 10:37:46
Seriale certificato: 358816
Valido dal 28-05-2019 al 28-05-2022

AI SIGNORI CONSIGLIERI
LORO SEDI

Si conferma alle SS.LL. la convocazione del **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE** per il giorno **mercoledì 26 maggio 2021, alle ore 9.30, in modalità telematica**, con il seguente ordine del giorno:

... OMISSIS...

- 94) 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 2020;

... OMISSIS...