

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI CONTRATTI (IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2022)

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 13.12.2022 Ipotesi sottoscritta a far data dal 13.12.2022 e a seguire fino al 16.12.2022 con firme digitali
Periodo temporale di vigenza	2022
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 CONFSAL Federazione GILDA UNAMS</p> <p>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Snals CONFSAL 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 2022

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

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 15.7.2022 e 28.7.2022. In attesa di certificazione delle risorse finanziarie provenienti dalle attività per conto terzi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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
		È 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 2021 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 2022 BCD EP	CONTO TERZI	FONDO COMUNE DI ATENEO	TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2022 B C D EP
	Col a	Col b	Col c
	Col a	Col b	Col c
Risorse consolidate fondo BCD	3.137.174		
Altre risorse variabili	344.271		
TOTALE	3.481.445		
Risorse consolidate fondo EP	580.766		
Risorse variabili fondo EP	367.926		
TOTALE	948.692		

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

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 2022 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. Anche per l'anno 2022 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

Esaurita la parentesi emergenziale COVID19 che per gli anni 2020 e 2021 aveva condotto alla previsione di indennità correlate al rischio/disagio ovvero alla reperibilità telefonica e/o telematica per le attività svolte in presenza ovvero in remoto, le tipologie di compensi relativi a questi istituti sono ritornate ad essere quelle definite negli anni precedenti. Tali compensi sono atti a remunerare particolari condizioni collegate ad esempio alla reperibilità, al maneggio valori o allo svolgimento del lavoro in sedi disagiate, in modo da differenziare la posizione dei dipendenti interessati.

E' stata 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 OTTOBRE 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 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.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

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 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 incrementata 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 da 110 euro a 135 euro mensili, limitandone comunque la corresponsione quando percepiti compensi per conto terzi 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

Anche nel 2022 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, nel rispetto, in ogni caso, dei limiti posti da CCNL.

J) FONDO COMUNE DI ATENEIO

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.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

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)