

Verbale n. 21

Il giorno 12 luglio 2013, alle ore 9.00, il Collegio dei Revisori dei conti si riunisce presso l'Area risorse e Bilancio, via Balbi, 5.

Sono presenti:

dott. Donato Centrone	Presidente del Collegio
rag. Gianfranco Gallinotti	componente supplente

Sono assenti giustificate le dott.sse Olimpia Marcellini e Lucia Stirparo, componenti effettive.

La dott.ssa Claudia Vaccarezza è incaricata dell'assistenza e della verbalizzazione.

OMISSIS

Utilizzo Fondo accessorio

Il Collegio, incontrando il dott. Mario Picasso, Dirigente dell'Area Personale, e il dott. Jean Paul Braghin, Capo del Servizio programmazione e controllo, esamina la proposta di utilizzo del Fondo trattamento accessorio, anche sentendo, per le vie brevi, i componenti non presenti alla seduta.

Ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001, il controllo va effettuato sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

In via preliminare, per quel che concerne la costituzione del Fondo, si prende atto che le risorse da destinare alla contrattazione integrativa per l'anno 2012, determinate secondo quanto stabilito dai contratti collettivi vigenti, ammontano a complessivi € 3.125.655,00 (Fondo certificato pari a € 3.172.155,00. La differenza è determinata da una rivisitazione in riduzione delle economie derivanti dal 2011).

In merito alla distribuzione il Collegio non ha osservazione da formulare, salvo rammentare che l'indennità di Ateneo di cui all'art. 88, comma 2, lettera f, del CCNL vigente (costituente l'ammontare relativamente più cospicuo tra le voci in cui il fondo è ripartito), presuppone la definizione di criteri e valori di riparto. Nell'ipotesi di accordo sottoscritta, questi ultimi sono limitati alla decurtazione proporzionale per il personale a tempo parziale e la riduzione per il personale che percepisce per attività conto terzi superiori ad € 2.000,00. Considerato che, alla luce del CCNL, tale indennità risulta collegata a miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazione nonché di qualità nei servizi istituzionali, appare necessario, in occasione delle future contrattazioni, introdurre ulteriori criteri che esplicitino, anche in positivo, il personale avente diritto all'incentivo.

Il Collegio ha infine verificato che la quota dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi risulta collegata al Piano della performance e successiva Relazione, il conseguimento dei cui obiettivi è stato validato dal Nucleo di Valutazione con verbale del 29 aprile 2013.

In relazione a tutto quanto precede e fatta salva la riserva sopra manifestata, il Collegio certifica positivamente l'ipotesi di contratto integrativo e le modalità di ripartizione del fondo incentivante, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

La seduta è tolta alle ore 14.00
Letto, approvato e sottoscritto.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Donato Centrone

Rag. Gianfranco Gallinotti

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Utilizzazione definitiva fondo accessorio ex art. 87
CCNL 16/10/2008 – anno 2012
Relazione illustrativa ai contratti

Modulo I - Scheda I.1

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

Data di sottoscrizione		11/07/2013
Periodo temporale di vigenza		01/01/2012 – 31/12/2012
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale, delegato del Rettore</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU OS CISL Università OS Flic/CGIL OS UIL-PA Fed. CONFESAL/SNALS Univ. CISAPUNI OS USB PI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU OS Flic/CGIL OS UIL-PA</p>
Soggetti destinatari		Personale Tecnico Amministrativo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Indennità accessoria mensile</p> <p>b) Compendi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi</p> <p>c) Indennità di disagio e rischio</p> <p>d) Posizioni, funzioni ed incarichi di responsabilità</p>
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Si allega.
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

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 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
	Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 verrà adottato entro il 31/12/2013.
	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 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
Eventuali osservazioni	

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto 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) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

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 alcune disposizioni legislative. Dapprima l'art. 1 comma 189 della legge n. 266/2005 (legge Finanziaria 2006) ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2006, l'ammontare complessivo dei fondi per la contrattazione integrativa non potesse essere superiore a quello previsto per l'anno 2004, nonché la possibilità di incrementare l'ammontare complessivo dei fondi degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali, che non risultavano già confluiti nei fondi dell'anno 2004 (comma 191). Successivamente l'art. 67 comma 5 del D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008, ha integrato la suddetta disposizione prevedendo che l'ammontare dei fondi non dovesse superare il valore certificato per l'anno 2004 diminuito del 10%.

Da ultimo l'art 9 comma 2-bis del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, ha stabilito che, a decorrere dal 1.1.2011 e fino al 31.12.2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare l'importo dell'anno 2010.

La circolare n. 12 del MEF/ RGS del 15/4/2011 ha infine chiarito, con riguardo alla disposizione della legge n. 122/2010, che la riduzione in relazione alla consistenza della dotazione di personale deve operarsi sulla base di un confronto tra il valore medio del personale in servizio nell'anno di riferimento e il valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) del personale in servizio rispettivamente al 1 gennaio e 31 dicembre di ciascun anno.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

L'importo dell'anno 2012, già al netto del totale delle decurtazioni del fondo (1.4b Totale decurtazioni del fondo ppg. 7 Relazione tecnico-finanziaria per la costituzione dei fondi di contrattazione integrativa anno 2012 categorie B-C-D) risulta pari ad euro 2.673.715. A tale importo vanno aggiunte le risorse variabili pari ad € 95.441 (€ 28.222 RIA personale cessato anno 2013 mensilità residue+ € 67.219 differenziale cessati o passaggi di categoria anno 2013 mensilità residue), € 21.678 (risparmi da straordinario), € 335.821 (somme non utilizzate anno precedente) per un totale di:

Fondo anno 2012 risorse consolidate	2.673.715
Risorse variabili	
RIA+differenziali cessati o passaggi di categoria	95.441
Risparmi da straordinario	21.678
Economie anno precedente (2011)	334.821
TOTALE	3.125.655

Per quanto riguarda le economie dell'anno precedente è stato indicato l'importo di € 334.821 anziché € 381.321, come risulta dalla Relazione tecnico-finanziaria, in quanto devono ancora essere corrisposte per un importo totale di € 46.500 i compensi pari ad € 300 annui a coloro che risultano formalmente incaricati dello svolgimento dei compiti di verifica e controllo previsti per gli addetti alla prevenzione e protezione; € 300 annui a coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento degli adempimenti previsti per i referenti dei rifiuti; € 300 annui a coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento delle attività previste per gli amministratori di sistema. In sede di presentazione della Relazione di utilizzo del Fondo 2013 verrà esattamente comunicato l'importo effettivamente erogato per le motivazioni di cui sopra. In data 04.07.2013, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sul trattamento accessorio 2012, allegata alla presente, che di seguito viene illustrata.

RIPARTO DELLE RISORSE DISPONIBILI:

utilizzo fondo	ammontare
posizioni, funzioni e incarichi e responsabilità	€ 555.000
compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, nonché la reperibilità	€ 145.000
compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 1.062.014
indennità accessoria mensile	€ 1.363.641
totale	€ 3.125.655

ILLUSTRAZIONE DELLE FATTISPECIE DI MAGGIORE RILIEVO

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

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 le prestazioni, tenuto necessariamente conto delle limitate risorse disponibili.

Infatti, i provvedimenti succedutisi negli ultimi anni (in particolare, DL 112 del 2008 e DL 78 del 2010) hanno ridotto le risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, dapprima riducendone del 10% il limite massimo in rapporto al valore dell'anno 2004 (al netto degli aumenti contrattuali), e poi impedendo qualsiasi aumento rispetto al valore nominale dell'anno 2010, prevedendone, nel contempo, una riduzione percentuale rispetto al personale cessato.

L'ipotesi di accordo, pur nell'ambito delle limitate risorse, costituisce un primo passo verso il passaggio dalla cultura dei mezzi a quella dei risultati, al fine di produrre un tangibile miglioramento della performance dell'Ateneo.

Per perseguire questo fine, è stato necessario orientarsi in un quadro normativo non semplice, nel quale convivono il D. Lgs. 165 del 2001 come recentemente modificato, il D. Lgs. n. 150 del 2009, al quale non è seguita la stipula dei nuovi CCNL, e le parti del CCNL del 16.10.2008 ancora vigenti in quanto compatibili con i due provvedimenti legislativi citati.

Tenuto conto dei chiarimenti forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e in particolare con la circolare n. 7 del 2010, si è stabilito di ritenere vigente la struttura della retribuzione prevista dal CCNL del 16.10.2008 e armonizzarla ai principi di selettività e merito, nonché alle procedure, previsti dal D. Lgs. n. 150, in quanto, come chiarito dalla citata circolare, gli interventi sulla struttura della retribuzione possono essere attuati solo con i successivi contratti collettivi nazionali.

INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE

E' stata, quindi, 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 e limitandone la corresponsione a parte dei dipendenti. La stessa, infatti, non è corrisposta -o è corrisposta soltanto in parte- al personale che partecipa alla realizzazione di commesse e percepisce, quindi, compensi per conto terzi o assimilati superiori ad € 2.000.

COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

L'Ateneo auspica l'evoluzione della valutazione, secondo una logica di miglioramento continuo, come "pratica" negoziata e il più possibile accettata dai diversi soggetti coinvolti, nella convinzione che debba essere:

- sviluppata per rispondere alle richieste e alle esigenze degli utenti;
- trasparente nei metodi;
- percepita come equa nella definizione e formulazione dei giudizi;
- formalizzata attraverso l'uso di strumenti che conducano a risultati omogenei e quindi confrontabili.

Per questo motivo anche nel 2012 i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono distribuiti in base alla valutazione individuale complessiva in centesimi, effettuata dal responsabile di struttura secondo la procedura prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Tale Sistema, previsto dal D. Lgs. n. 150 del 2009, è stato approvato per la prima volta nel 2011 ed è stato emendato nella stesura utilizzata per l'annualità di riferimento nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 31.1.2012. Il testo è disponibile all'indirizzo:

<https://intranet.unige.it/personale/Ciclodellaperformance2012.html>

A seguito dell'applicazione del nuovo Statuto e dell'introduzione di un nuovo modello organizzativo, dall'1.1.2013 la responsabilità della valutazione è stata individuata, anche per il personale delle strutture fondamentali (Scuole, Dipartimenti, Centri), in un dirigente, ossia il dirigente dell'Area per le strutture fondamentali.

Il sistema in estrema sintesi si può così descrivere:

- I) definizione e comunicazione ai dipendenti degli obiettivi da conseguire nell'anno di riferimento;
- II) controllo in itinere;
- III) formulazione e comunicazione della valutazione.

Nel 2012, conformemente al Sistema in vigore, gli obiettivi, in coerenza con il piano della performance e in modo sintetico e trasparente, sono definiti e comunicati nelle "Linee guida per l'assegnazione degli obiettivi al personale tecnico amministrativo e per il processo di valutazione il 31 gennaio. Tali obiettivi sono previsti solo per il solo personale di categoria D con incarichi di responsabilità e per quello di categoria EP.

Nel 2012, il controllo in itinere, come da circolare del 14.6.2012, è svolto mediante colloquio intermedio individuale su richiesta del valutato o del valutatore.

La valutazione è effettuata dal responsabile di struttura, il dirigente, mediante la compilazione di apposite schede, e verte sulle prestazioni nell'esercizio delle proprie attività (competenze organizzative) e sui risultati raggiunti in funzione degli obiettivi definiti (risultato raggiunto, solo per personale di categoria D con incarico ed EP)

La valutazione delle competenze organizzative attiene alle aree di orientamento al servizio, integrazione organizzativa, integrazione nei processi, orientamento al risultato, ed è effettuata con l'indicazione di un giudizio all'interno di una scala, diversificata per ruolo del dipendente, che prevede 6 modalità.

La valutazione del risultato raggiunto è prevista soltanto per il personale di categoria D con incarichi di responsabilità e per tutto il personale di categoria EP. Il risultato raggiunto è valutato in relazione alla tipologia di incarico e obiettivo assegnati.

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*, disponibile all'indirizzo:

<https://intranet.unige.it/personale/Sistemadivalutazionepersonalitecnicoamministrativo.html>

L'art. 6 del D. Lgs. n. 141 del 2011, recependo l'intesa del 4 febbraio 2011 sottoscritta dal Governo e da alcune Organizzazioni Sindacali, stabilisce che i compensi susseguenti la graduatoria delle valutazioni del personale, divisa in tre fasce di merito, prevista dalla Riforma Brunetta possano essere finanziati solo con le risorse derivanti da risparmi di gestione, secondo quanto previsto comma 17 dell'art. 61 del decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 (il cosiddetto 'dividendo dell'efficienza').

L'art. 5, commi 11, 12 e 13, del D.L. n. 95 convertito il L. n. 135 del 2012, prevede che nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del D. Lgs. n. 141 del 2011, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale sia effettuata dal dirigente in relazione:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Prevede, inoltre, che al personale non dirigenziale che risulta più meritevole in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiore al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, secondo i criteri sopra illustrati sia attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141 del 2011, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie, secondo le modalità stabilite nel sistema di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Tale disposizione rinvia quindi l'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del D. Lgs. n. 150 del 2009 e non richiede il ricorso alle tre fasce per le risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141 del 2011.

Si evidenzia che al fine di favorire il merito a tale istituto sono state destinate, per quanto esigue, tutte le risorse disponibili, dopo aver accantonato le somme necessarie a corrispondere gli altri compensi non riducibili.

Si fa presente che, nelle disponibilità di risorse previste per questi due istituti (indennità accessoria mensile e compensi diretti ad incentivare la produttività), al personale che opera presso le AOU verrà corrisposto, a titolo perequativo e nei limiti previsti per la presente voce, l'importo pari alla eventuale differenza tra l'indennità mensile media e la produttività collettiva media percepita dai dipendenti universitari non convenzionati e quanto percepito dal suddetto personale a titolo di produttività collettiva da parte del SSN, tenuto conto che anche tale personale contribuisce al perseguimento degli obiettivi dell'Ateneo.

COMPENSI PER LA REMUNERAZIONE DI COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI, O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI NONCHÉ LA REPERIBILITÀ

I compensi relativi a questi istituti sono rimasti invariati rispetto agli anni precedenti. Sono state, tuttavia, aggiunte alcune fattispecie collegate rispettivamente alla sicurezza, alla gestione dei rifiuti e al lavoro fuori sede, integrazione necessaria alla luce dei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro.

Tali compensi sono atti a remunerare particolari condizioni collegate alla reperibilità, al maneggio valori o allo svolgimento del lavoro in sedi disagiate, alla sicurezza in modo da differenziare la posizione dei dipendenti interessati e, quindi, nell'ottica della selettività. Si rinvia all'accordo allegato.

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

In applicazione della normativa vigente in materia sono stati attribuiti i valori economici alle fasce retributive (pesatura della posizione) previste rispettivamente per posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità, 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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Per quanto attiene gli incarichi di responsabilità è stato previsto, ai sensi dell'art. 91, comma 4, del CCNL, che 1/3 del compenso sia attribuito soltanto a seguito di raggiungimento del risultato, a in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Genova, 12 luglio 2013

IL DIRIGENTE
Dott. Mario Picasso



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

IPOTESI DI ACCORDO TRA LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE SINDACALE

Le Parti concordano:

TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2012

RISORSE DISPONIBILI:

Fondo B,C,D anno 2012	euro 2.673.715 (risorse consolidate)
Fondo B,C,D anno 2012	euro 95.441 (risorse variabili)
Economie anno 2011 B, C, D	euro 356.499
TOTALE	euro 3.125.655

RIPARTO DELLE RISORSE DISPONIBILI:

utilizzo fondo	ammontare
posizioni, funzioni e incarichi e responsabilità	€ 555.000
compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, nonché la reperibilità	€ 145.000
compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 1.062.014
indennità accessoria mensile	€ 1.363.641
totale	€ 3.125.655

INDENNITÀ ACCESSORIA MENSILE

1. A titolo di contributo al perseguimento degli obiettivi dell'Ateneo continua ad essere corrisposta la somma di € 110 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. Tenuto conto dell'apporto dato per la realizzazione delle rispettive commesse, il quale non si è potuto concretizzare completamente nel perseguimento degli obiettivi di Ateneo, ai dipendenti cui siano spettati per l'anno di riferimento compensi per conto terzi e ogni altro compenso assimilabile superiori a € 2.000 verrà corrisposto l'importo (X) pari a € 2.000, più quanto dovuto ai sensi dell'art. 88, comma 2, lett. d) ed f) nell'anno di riferimento (Y), meno i compensi spettati nell'anno precedente (Z), secondo la seguente formula:

$$X=Y+2000-Z^1$$

¹ Dichiarazione congiunta: Ove la disponibilità di risorse lo consenta, al personale che opera presso le AOU verrà corrisposto, a titolo perequativo e nei limiti previsti per la presente voce, l'importo pari alla eventuale differenza tra l'indennità mensile media e la produttività collettiva media percepita dai dipendenti universitari non convenzionati e quanto percepito dal suddetto personale a titolo di produttività collettiva da parte del SSN, tenuto conto che anche tale personale contribuisce al perseguimento degli obiettivi dell'Ateneo.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

USG 251

COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Le risorse vengono ripartite tra i dipendenti in base alla valutazione complessiva in centesimi attribuita secondo la procedura prevista dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance*.

La formula applicata sarà la seguente:

$$\text{compenso individuale} = \frac{\text{totale risorse} \times \text{punteggio individuale}}{\text{totale punti}}$$

2. Per l'anno 2012 è adottata la base di valutazione di cui al punto 1) della circolare n. 2 dell'1.2.2013.

E' previsto un importo minimo di corresponsione pari a 50 € ed uno massimo pari a € 1.000.

Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2012 verrà corrisposto l'importo minimo suindicato.

COMPENSI PER LA REMUNERAZIONE DI COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI, O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI NONCHÉ LA 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
sedili di servizio disagiate	€ 31,05 al mese
lavoro fuori sede (Salone dell'Immatricolazione)	€ 2,87 all'ora per un massimo annuo pro capite di € 600 ed un totale massimo di € 18.394,10

2. Agli autisti sono corrisposte le seguenti indennità, così quantificate:

interventi fuori orario di servizio	€ 28,41 a chiamata fino a 70 chiamate all'anno € 2.726,90 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. In attesa di attuazione della Direttiva interna in materia di sicurezza viene corrisposta un'indennità annua di € 300 a coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento dei compiti di verifica e controllo previsti per gli Addetti alla prevenzione e protezione.
5. In attesa dell'emanazione di apposito regolamento viene corrisposta un'indennità annua di € 300 a coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento degli adempimenti previsti per i Referenti dei rifiuti.
6. In attesa dell'emanazione di apposito regolamento viene corrisposta un'indennità annua di € 300 a coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento delle attività previste per gli Amministratori di sistema.

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

1. Sono confermati i precedenti valori economici delle fasce relative a posizioni e funzioni, nonché le pesature di cui ai contenuti degli artt. 37, 38 *sexies* del CCI del 28.3.2007, così definiti:

fascia I:	€ 900
fascia II:	€ 600
fascia III:	€ 350

2. I valori economici delle fasce relative agli incarichi di responsabilità di cui al contenuto dell'art. 38 del CCI, nonché le pesature di cui alla normativa vigente, sono così definiti:

fascia I:	€ 2.600
fascia II:	€ 2.400
fascia III:	€ 1.900
fascia IV:	€ 1.000

3. Ai sensi delle circolari n.11 e 13 del 2012, per l'anno 2012 ai Responsabili Amministrativi dei Dipartimenti e delle Scuole è corrisposta forfetariamente l'indennità pari a quella della fascia più alta prevista.
4. Ai sensi delle circolari n. 11 e 13 del 2012, ai Responsabili del supporto alle attività amministrativo-contabili, inclusa la delega alle predette attività e alla firma di mandati di pagamento e reversali di incasso in caso di assenza od impedimento del Segretario Amministrativo, conferiti nei Dipartimenti e nelle Scuole del nuovo ordinamento è corrisposta forfetariamente l'indennità pari a quella della fascia più alta prevista, detta indennità riassume quella erogata precedentemente.
5. Un terzo della somma di cui al precedente comma 2 è distribuita in base alla valutazione del risultato raggiunto di cui al *Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni*.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

USG 251

Tutti i compensi di cui al presente accordo, che si precisa sono da intendersi lordo dipendente (cioè al netto degli oneri carico azienda), in caso di accertata incapacità del fondo, verranno ridotti proporzionalmente.

Genova, 11 luglio 2013