



Università di Genova

ACCORDO SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2024

- Visto il CCNL del comparto Istruzione e ricerca 2019-2021 e, in particolare, gli artt. 8 (*Contrattazione collettiva integrativa*), 19 (*Differenziazione dei trattamenti economici individuali*), 81 (*Soggetti e materie di relazioni sindacali*), 119 (*Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: costituzione*), 120 (*Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo*), 121 (*Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione*), 122 (*Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: utilizzo*);
- Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione (nel seguito anche “CDA”) nella seduta del 24 gennaio 2024, aggiornato previa approvazione nella seduta del CDA del 23 luglio 2024;
- Visto il DDG n. 5301 del 6.11.2023 recante il testo dell’*“Atto di Organizzazione Amministrativa e Tecnica”* in vigore dal 1.1.2024, modificato da ultimo dal DDG n. 2126 del 30.4.2024;
- Visto il DDG n. 2124 del 30.4.2024 relativo alla pesatura di tutte le posizioni organizzative;
- Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23.11.2023, previo parere del Nucleo di Valutazione, e contenuto nel PIAO;
- Vista la certificazione dei fondi per le risorse decentrate di cui agli artt. 119 e 121 del CCNL 2019-2021 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 22 del 12 agosto 2024;
- Vista la ricertificazione del Fondo risorse decentrate per l’anno 2024, comprensiva delle economie anno 2023 e del 50% delle risorse per la valorizzazione del personale anno 2024, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 35 del 12.12.2024
- Considerato altresì che al momento non è possibile procedere alla valorizzazione degli importi per attività conto terzi e fondo comune di ateneo in ragione degli incassi dell’anno 2024 tuttora in corso;
- Ravvisata l’opportunità di addivenire alla sottoscrizione del presente contratto integrativo in tempi stretti al fine di rispettare i cicli amministrativo-contabili e le corrette tempistiche riguardo alla gestione dei fondi per il trattamento accessorio;
- Considerato che le risorse relative alla valorizzazione del personale anno 2024 saranno oggetto di un successivo accordo;
- Considerato pertanto che le risorse utilizzabili risultano così determinate:

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2024 AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI, ELEVATE PROFESSIONALITA'		CONTO TERZI	FONDO COMUNE DI ATENEO	TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2024 AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI, ELEVATE PROFESSIONALITA'
	Col a	Col b	Col c	Col d= a+b+c
Risorse consolidate fondo aree operatori, collaboratori, funzionari	3.677.577			
Risorse variabili fondo aree operatori, collaboratori, funzionari	168.089			
Economie 2023 (risorse variabili)	524.156			
TOTALE	4.369.822			
Risorse consolidate fondo elevate professionalità	632.864			
Risorse variabili fondo elevate professionalità	23.882			
Economie 2023 (risorse variabili)	694.580			
TOTALE	1.351.326			

FONDO AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI	AMMONTARE
Posizioni, funzioni e incarichi	615.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	135.000
Progressioni economiche orizzontali anno 2023	36.690
Indennità accessoria mensile	1.960.000
Conto terzi diretto	
Fondo comune di Ateneo	
Performance organizzativa	890.642
Performance individuale	208.334
TOTALE	3.845.666
FONDO ELEVATE PROFESSIONALITA'	
Retribuzione di posizione 2024	390.000
Retribuzione di risultato 2024	263.468
Progressioni economiche orizzontali anno 2023	3.278
Conto terzi diretto	
Fondo comune di Ateneo	
TOTALE	656.746

- Vista l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo da parte del Consiglio di Amministrazione in data 26.02.2025;

LA PARTE PUBBLICA E LA PARTE SINDACALE CONCORDANO:

1) DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Per assicurare il rispetto dei parametri previsti dall'art. 120, comma 3, del CCNL in merito alla destinazione delle risorse del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, si evidenziano di seguito gli importi vincolati:

Risorse variabili	€ 692.245
50% risorse variabili (performance org. + ind. + disagio) MINIMO	€ 346.122
30% risorse variabili (performance individuale) MINIMO	€ 207.673

2) CRITERI DI DISTRIBUZIONE

A) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Ai dipendenti, per il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi previsti dal PIAO nella sezione relativa al Sistema di misurazione e valutazione della performance è attribuito un compenso proporzionale alla somma (convenzionalmente "PO") di quanto sotto riportato:

- risultato della performance organizzativa dell'area dirigenziale o della struttura fondamentale nella misura del 20%

- risultato della performance organizzativa complessiva dell'Ateneo come definite dall'art. 10, commi 2 e 3 del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2024 nella misura del 80%.

L'assegnazione dei compensi a ciascun dipendente avviene secondo la seguente formula:

$$\text{Compensio individuale} = \frac{\text{PO del dipendente}}{\text{Totale risorse x } \frac{\text{Somma PO di tutti i dipendenti}}{}}$$

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 2024 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 misura proporzionale al punteggio conseguito nella scheda di valutazione delle competenze organizzative di cui all'art. 30 del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Ai dipendenti che abbiano conseguito, ai sensi del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, una valutazione con punteggio inferiore a 60 non è attribuito alcun compenso.
3. Soltanto a tali fini, al personale la cui valutazione è superiore al 96° percentile, viene attribuito un punteggio pari al 130% della valutazione media di tutto il personale.
4. La formula per distribuire le risorse sarà la seguente:

$$\text{Compenso individuale} = \frac{\text{totale somma a disposizione} \times \frac{\text{punteggio singolo valutato}}{\text{somma punteggi positivi assegnati}}}{}$$

5. Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2024 verrà corrisposto l'importo di € 20.

C) INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DEL PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI, 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	€ 1,22 al giorno
Gruppo 4	€ 1,10 al giorno
Gruppo 5	
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 degli adempimenti previsti per i Referenti dei rifiuti viene corrisposta un'indennità annua di € 350.

5. 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.

6. A coloro che risultino formalmente incaricati dello svolgimento delle attività previste per gli Amministratori di sistema viene corrisposta un'indennità annua di € 350.

7. L'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera è subordinata al rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano disagio, pericolo o danno per la salute, come previsto dalla normativa vigente. Fermo restando il principio dell'effettività, l'erogazione delle indennità annue previste ai punti 4, 5, 6 e 7 non è collegata al numero di giornate di lavoro effettuate in presenza.

D) INDENNITÀ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ, PER IL PERSONALE DELLE AREE DEGLI OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI, SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI AGLI ARTT. 87 E 117 DEL CCNL 2019-2021

1. Sono attribuite le seguenti indennità annue¹:

¹ Legenda: gli acronimi indicati tra parentesi nella sottostante tabella corrispondono alle Aree professionali di cui all'art. 85 (*Classificazione*) del CCNL:

- l'acronimo F indica l'Area dei Funzionari
- l'acronimo C indica l'Area dei Collaboratori
- l'acronimo O indica l'Area degli Operatori

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI ATTRIBUITE AI SENSI DELL'ART.
87 DEL CCNL. 2019- 2021

	FASCIA	IMPORTO INCARICO
CAPO SERVIZIO (F)	FASCIA UNICA	€ 4.800,00
CAPO SETTORE (F)	I	€ 3.100,00
CAPO SETTORE (F)	II	€ 2.900,00
CAPO SETTORE (C) (POSIZIONE IN ESAURIMENTO)	I	€ 3.100,00
CAPO SETTORE (C) (POSIZIONE IN ESAURIMENTO)	II	€ 2.900,00
CAPO SETTORE (F/C) (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
COORDINATORE TECNICO DI DIPARTIMENTO (F)	FASCIA UNICA	€ 4.650,00
COORDINATORE TECNICO DI DIPARTIMENTO (F) (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO (F)	FASCIA UNICA	€ 4.700,00
DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO (F) (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
DIRETTORE DI POLO BIBLIOTECARIO (F)	FASCIA UNICA	€ 4.750,00
DIRETTORE DI POLO BIBLIOTECARIO (F) SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DI DIPARTIMENTO (F)	I	€ 5.050,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DI DIPARTIMENTO (F)	II	€ 4.850,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DI DIPARTIMENTO (F) (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DI CENTRO, IANUA (F)	FASCIA UNICA	€ 4.850,00
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO DI CENTRO, IANUA (F) (SECONDO INCARICO)		€ 1.000,00
RESPONSABILE DI UNITÀ (F)	FASCIA UNICA	€ 1.700,00
RESPONSABILE DI UNITÀ (F) (SECONDO INCARICO)		€ 500,00
COORDINATORE DI ATTIVITÀ SPECIALISTICA PROFESSIONALE (F)		€ 1.350,00

COORDINATORE PER LA DIDATTICA (F)		€ 1.350,00
COORDINATORE PER LA RICERCA (F)		€ 1.350,00
COORDINATORE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI (F)		€ 1.350,00
COORDINATORE TECNICO DI LABORATORIO (F)		€ 1.350,00
SECONDO INCARICO (PER LE POSIZIONI DI COORDINATORE SUINDICATE)		€ 500,00
COORDINATORE DI EDIFICIO/ZONA (F) RESPONSABILE DI 1/3 EDIFICI		€ 700,00
COORDINATORE DI EDIFICIO/ZONA (F) RESPONSABILE DI 4/7 EDIFICI		€ 800,00
COORDINATORE DI EDIFICIO/ZONA (F) RESPONSABILE DI PIU' DI 7 EDIFICI		€ 900,00

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ATTRIBUITE AI SENSI DELL'ART. 117 DEL CCN 2019 - 2021

	FASCIA	IMPORTO INCARICO
REFERENTE DI UNITÀ (C/O)	FASCIA UNICA	€ 1.700,00
REFERENTE DI ATTIVITÀ SPECIALISTICA O DI INNOVAZIONE (C/O)		€ 1.350,00
REFERENTE PER LA DIDATTICA (C/O)		€ 1.350,00
REFERENTE PER LA RICERCA (C/O)		€ 1.350,00
REFERENTE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI (C/O)		€ 1.350,00
REFERENTE TECNICO DI LABORATORIO (C/O)		€ 1.350,00
SECONDO INCARICO (PER LE POSIZIONI DI REFERENTE SUINDICATE)		€ 500,00
REFERENTE DI EDIFICIO/ZONA (C/O) RESPONSABILE DI 1/3 EDIFICI		€ 700,00
REFERENTE DI EDIFICIO/ZONA (C/O)		€ 800,00

RESPONSABILE DI 4/7 EDIFICI		
REFERENTE DI EDIFICIO/ZONA (C/O) RESPONSABILE DI PIU' DI 7 EDIFICI		€ 900,00

2. Un terzo di tale indennità è attribuito 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 DELL'ART. 120 COMMA 2 LETT. E) DEL CCNL 2029 2021

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. 110

Gli accordi in materia di *welfare* integrativo sono stati stipulati con separati contratti collettivi integrativi.

G) COMPENSI RICONOSCIUTI AL PERSONALE AI SENSI DELLE DISPOSIZIONI DI LEGGE DI CUI AGLI ARTT. 119, COMMA 2, LETT.C) E 121, COMMA 2, 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 viene corrisposta la somma di € 160 mensili per 12 mensilità a tutti i dipendenti.
2. Per coloro che svolgono 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, nonché compensi per attività svolte nell'ambito di progetti ministeriali oggetto di specifico finanziamento (ad es. POT, PLS, Dipartimenti di eccellenza), di cui ai relativi Regolamenti, per un importo complessivamente superiore a 2.000 euro, verrà corrisposto l'importo (x) così determinato:
(y) indennità accessoria mensile teorica spettante per l'anno 2024
(z) ogni altro compenso previsto dai citati Regolamenti percepiti nell'anno 2024 x =
(y+2.000) - z

Le economie 2023 del Fondo trattamento accessorio 2024 delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari pari ad euro 524.156,00 vengono destinate ad incrementare, una tantum esclusivamente per l'anno 2024, il sopraindicato importo di euro 160,00 mensili per 12 mensilità.

I) RETRIBUZIONE DI RISULTATO PERSONALE DELL'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ'

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* anno 2024 di cui al sottoriportato prospetto , salvo un aumento del 30% per personale la cui valutazione è superiore al 96° percentile.

Area di classificazione del personale	Risultato Obiettivi individuali o di gruppo	Risultato <i>Performance</i> organizzativa di struttura	Risultato <i>Performance</i> organizzativa complessiva di Ateneo	Competenze organizzative
Elevate professionalità con incarichi di responsabilità	40%	10%	10%	40%

3. Le risorse rimanenti saranno distribuite a ciascun dipendente proporzionalmente alla retribuzione di risultato in applicazione dei precedenti commi, fino al limite massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita.
4. Ai dipendenti dell'area delle Elevate Professionalità che abbiano prestato servizio

effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2024 verrà corrisposto un importo pari a € 150.

L'Amministrazione si impegna ad aumentare, con apposito successivo provvedimento, a decorrere dall'1.1.2024 e con importo stabile, in costanza di criteri e di pesatura delle posizioni, sino al 31.12.2028 (per garantire la sostenibilità di bilancio), la retribuzione di posizione del personale delle elevate professionalità a valere su risorse consolidate con conseguente aumento della corrispondente retribuzione di risultato a valere sulle economie 2023 del fondo elevate professionalità pari ad euro 694.580,00.

4. 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 luglio 2018 che per comodità si riportano, dove per anno (x) si intende 2024:

- 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:
 - 1,08 per l'Area Operatori
 - 1,04 per l'Area Collaboratori
 - 1,02 per l'Area Funzionari
 - 1 per l'Area Elevate professionalità

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 l'area 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 perseguitamento degli obiettivi dell'Ateneo, 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, data firma digitale

Per l'Amministrazione

Delegato del Rettore Prof. Marco Novella _____
Direttore Generale Dott.ssa Tiziana Bonaceto _____

Per la Parte Sindacale

RSU	Componente	
	Sig.ra Fausta Antonia Ardito	_____
	Dott. Massimo Argenziano	_____
	Dott. Stefano Boero	_____
	Dott.ssa Antonella Bonfà	_____
	Sig. Roberto Bruzzone	_____
	Sig. Gabriele Cerro	_____
	Sig. Alberto Demergasso	_____
	Dott.ssa Antonella Ferrando	_____
	Dott.ssa Cinzia Forgia	_____
	Dott.ssa Irene Guerrini	_____
	Dott.ssa Antonietta Guglielmucci	_____
	Dott.ssa Nadia Risso	_____
	Dott. Daniele Severini	_____
	Sig.ra Carmen Spisa	_____
	Sig. Andrea Traverso	_____
O.S.	Rappresentante territoriale	
FLC CGIL	Dott. Stefano Boero	_____
CISL FSUR	Sig. Alberto Balletto	_____
Snals CONFSAL	Dott.ssa Cinzia Forgia	_____
Federazione GILDA UNAMS	Dott. Massimo Argenziano	_____
ANIEF		_____