



Università di Genova

IPOTESI ACCORDO SUI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO E SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025

- 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) 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2025;
- Visto il DDG n. 6372/2024 recante il testo dell' "Atto di Organizzazione Amministrativa e Tecnica" in vigore dal 1.1.2025;
- Visto il DDG n. 2124 del 30.4.2024 relativo alla pesatura delle posizioni organizzative come modificato dal DDG n. 1287 del 24.3.2025;
- Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18.12.2024, 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 intervenuta da parte del Collegio dei Revisori dei Conti nel corrente mese di ottobre;
- 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 2025 tuttora in corso;
- Visto l'Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle Aree per il biennio economico 2025-2026 sottoscritto in data 10.4.2025;
- 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 nonché l'impegno assunto dalle Parti nel succitato Accordo sulle progressioni economiche 2025-2026 che prevede la sottoscrizione del presente Accordo integrativo sul trattamento accessorio 2025 entro il 30 novembre 2025 o comunque prima dell'approvazione delle graduatorie di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree relative all'anno 2025;
- Considerato che con successivo Accordo da stipulare in ogni caso prima della conclusione del ciclo della performance 2025, previsto dall'attuale Sistema di misurazione e valutazione della performance, si procederà all'attribuzione delle

risorse assegnate a valere sul FFO di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, per l'anno 2025, corrispondenti ad un importo lordo dipendente pari a € 464.064 di cui € 446.215 per il personale delle Aree degli operatori, collaboratori e funzionari e € 17.849 per il personale dell'Area delle Elevate professionalità;

- Considerato pertanto che le risorse utilizzabili risultano così determinate:

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2025 AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI, ELEVATE PROFESSIONALITA'		CONTO TERZI	FONDO COMUNE DI ATENEIO	TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2025 AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI, ELEVATE PROFESSIONALITA'
	Col a	Col b	Col c	Col d= a+b+c
Risorse consolidate fondo aree operatori, collaboratori, funzionari	3.898.361			
Risorse variabili fondo aree operatori, collaboratori, funzionari	162.040			
TOTALE	4.060.401			
Risorse consolidate fondo elevate professionalità	651.489			
Risorse variabili fondo elevate professionalità	17.327			
TOTALE	668.816			

FONDO AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI	AMMONTARE
Posizioni, funzioni e incarichi	615.000
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	135.000
Progressioni economiche orizzontali anno 2025	592.950
Indennità accessoria mensile	1.960.000
Conto terzi diretto	
Fondo comune di Ateneo	
Performance organizzativa	549.117
Performance individuale	208.334
TOTALE	4.060.401
FONDO ELEVATE PROFESSIONALITA'	
Retribuzione di posizione 2025	415.000
Retribuzione di risultato 2025	207.616
Progressioni economiche orizzontali anno 2025	46.200
Conto terzi diretto	
Fondo comune di Ateneo	
TOTALE	668.816

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	€ 162.040
50% risorse variabili (performance org. + ind. + disagio) MINIMO	€ 81.020
30% risorse variabili (performance individuale) MINIMO	€ 48.612

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 2025 nella misura del 80%.

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

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

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 2025 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 e della qualità del contributo fornito alla performance dell'unità organizzativa di cui all'art. 33 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:

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

5. Ai dipendenti che abbiano prestato servizio effettivo per meno di trenta giorni nell'anno 2025 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	
Gruppo 4	€ 1,22 al giorno
Gruppo 5	€ 1,10 al giorno
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) (POSIZIONE IN ESAURIMENTO)	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)	I	€ 4.700,00
COORDINATORE TECNICO DI DIPARTIMENTO (F)	II	€ 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 UNITA' (F)	FASCIA UNICA	€ 1.700,00
RESPONSABILE DI UNITA' (F) (SECONDO INCARICO)		€ 500,00

COORDINATORE DI ATTIVITÀ SPECIALISTICA PROFESSIONALE (F)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00
COORDINATORE PER LA DIDATTICA (F)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00
COORDINATORE PER LA RICERCA (F)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00
COORDINATORE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI (F)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00
COORDINATORE TECNICO DI LABORATORIO (F)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00
SECONDO INCARICO (PER LE POSIZIONI DI COORDINATORE SUINDICATE)		€ 500,00
COORDINATORE DI EDIFICIO/ZONA (F) RESPONSABILE DI 1 EDIFICIO		€ 700,00
COORDINATORE DI EDIFICIO/ZONA (F) RESPONSABILE DI 2 EDIFICI		€ 750,00
COORDINATORE DI EDIFICIO/ZONA (F) RESPONSABILE DI 3 EDIFICI		€ 800,00
COORDINATORE DI EDIFICIO/ZONA (F) RESPONSABILE DI 4 EDIFICI		€ 850,00
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 UNITA' (C/O)	FASCIA UNICA	€ 1.700,00
REFERENTE DI ATTIVITÀ SPECIALISTICA O DI INNOVAZIONE (C/O)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00
REFERENTE PER LA DIDATTICA (C/O)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00
REFERENTE PER LA RICERCA (C/O)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00
REFERENTE PER I SERVIZI BIBLIOTECARI (C/O)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00

REFERENTE TECNICO DI LABORATORIO (C/O)	FASCIA UNICA	€ 1.350,00
SECONDO INCARICO (PER LE POSIZIONI DI REFERENTE SUINDICATE)		€ 500,00
REFERENTE DI EDIFICIO/ZONA (C/O) RESPONSABILE DI 1 EDIFICIO		€ 700,00
REFERENTE DI EDIFICIO/ZONA (C/O) RESPONSABILE DI 2 EDIFICI		€ 750,00
REFERENTE DI EDIFICIO/ZONA (C/O) RESPONSABILE DI 3 EDIFICI		€ 800,00
REFERENTE DI EDIFICIO/ZONA (C/O) RESPONSABILE DI 4 EDIFICI		€ 850,00
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

L'Accordo in materia di progressioni orizzontali per gli anni 2025 e 2026 è stato oggetto di separato contratto collettivo integrativo.

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 € 160,00 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 2025

(z) ogni altro compenso previsto dai citati Regolamenti percepiti nell'anno 2024 $x = (y+2.000) - z$

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 2025 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	Scheda sulla qualità del contributo alla performance della struttura e competenze organizzative	Risultato Obiettivi Organizzativi	Risultato Obiettivi individuali
Elevate professionalità con incarichi di responsabilità di unità Organizzativa	50%	45%	5%

Area di classificazione del personale	Scheda sulla qualità del contributo alla performance dell'Unità organizzativa e competenze organizzative	Risultato Obiettivi individuali
Elevate professionalità con incarichi di responsabilità diversi da responsabile di Unità Organizzativa	80%	20%

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 2025 verrà corrisposto un importo pari a € 150.

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 2025:

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 perseguimento 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**

Fausta Antonia Ardito	_____
Teobaldo Boccadifuoco	_____

Stefano Boero	_____
---------------	-------

Orlando Bologna	_____
-----------------	-------

Antonella Bonfà	_____
-----------------	-------

Roberto Bruzzzone	_____
-------------------	-------

Alessandro Castellano	_____
-----------------------	-------

Antonella Ferrando	_____
--------------------	-------

Cinzia Forgia	_____
---------------	-------

Marina Perelli	_____
----------------	-------

Nadia Risso	_____
-------------	-------

Daniele Severini	_____
------------------	-------

Carmen Spisa	_____
--------------	-------

Matteo Stringa	_____
----------------	-------

Andrea Traverso	_____
-----------------	-------

O.S.**Rappresentante territoriale****FLC CGIL**

Stefano Boero	_____
---------------	-------

CISL FSUR

Antonietta Guglielmucci	_____
-------------------------	-------

Snals CONFESAL

Cinzia Forgia	_____
---------------	-------

**Federazione GILDA
UNAMS**

Massimo Argenziano	_____
--------------------	-------

ANIEF

Giorgio Pernigotti	_____
--------------------	-------

DICHIARAZIONE A VERBALE

La RSU, riconosciuta l'esigenza di assicurare una gestione equilibrata e sostenibile delle risorse destinate al trattamento accessorio, sigla il presente accordo con l'impegno a procedere, in sede di successiva contrattazione integrativa, a un riesame congiunto degli importi economici delle tipologie di incarico attualmente previsti dal presente Accordo ed eventualmente, alla luce dei riflessi del nuovo Regolamento Conto Terzi, delle franchigie.

Tale riesame sarà effettuato in tempo utile per la definizione dell'Accordo integrativo relativo all'anno 2026 ed avrà l'obiettivo di una razionalizzazione e di una eventuale riduzione complessiva dei trattamenti accessori connessi agli incarichi, per mettere a sistema con risorse adeguate le Progressioni Economiche Interne alle Aree (PEIA).