

## Ipotesi di accordo sulle risorse incrementalì per la valorizzazione del pta Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1, comma 297, lett. b)

- Vista la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1 comma 297 lett. b), come modificato dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75, che ha stabilito che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato di *“50 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell’ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all’assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell’ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all’integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell’ambito del contratto collettivo nazionale”*;
- Visto il Decreto Ministeriale n. 581 del 24-06-2022 che ha stabilito che *“Le predette risorse sono ripartite tra tutte le istituzioni universitarie in proporzione alla numerosità del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Istituzione alla data del 31 dicembre 2021”* e ha assegnato all’Università degli Studi di Padova per l’anno 2022 l’importo complessivo di € 2.263.446;
- Visto il Decreto Ministeriale n. 809 del 07-07-2023, che ha confermato lo stanziamento di *“€ 50.000.000 per le finalità di cui all’art. 1, co. 297, lett. b), della l. 30 dicembre 2021, n. 234, come modificato dall’art. 5 del d.l. 22 giugno 2023, n. 75, finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle istituzioni universitarie. Le predette risorse sono ripartite tra tutte le istituzioni universitarie in proporzione alla numerosità del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Istituzione alla data del 31 dicembre 2022”*;
- Vista l’ipotesi del CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca che, all’art. 81, comma 3 lett. t), ha stabilito che sono oggetto di contrattazione integrativa *“i criteri per l’assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all’art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell’ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo”*;
- Considerato che tutto il personale tecnico amministrativo partecipa al raggiungimento degli obiettivi nell’ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, come fissati dall’Ateneo nel proprio Piano Strategico 2023-2027;

tanto premesso, le Delegazioni trattanti stabiliscono quanto segue.

#### Articolo 1. Campo di applicazione e durata dell'accordo

1. Il presente accordo si applica al personale tecnico e amministrativo, a tempo indeterminato e determinato dell'Università degli Studi di Padova, in servizio nell'anno di riferimento delle risorse incrementalmente del FFO stanziato ai sensi dell'art.1 comma 297 lett. b) della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 e ss.mm. ii. Si applica altresì al personale CEL. Sono esclusi il personale dirigente, il personale tecnico amministrativo convenzionato con il Servizio sanitario regionale con equiparazione economica alla dirigenza e il personale tecnologo a tempo determinato di cui all'art. 24bis della Legge n. 240/2010.

#### Articolo 2. Criteri di assegnazione delle risorse

1. Al fine di valutare l'apporto del personale TA al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, le parti concordano di prendere a riferimento obiettivi individuati all'interno del Piano Strategico di Ateneo (indicatori di posizionamento strategico e indicatori obiettivi strategici).
2. Le parti concordano inoltre, a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del triennio 2019/2021, di erogare annualmente tali risorse al personale tecnico amministrativo (ex categorie B, C, D e EP) in servizio nell'anno di competenza delle risorse, sulla base dei seguenti criteri:
  - l'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse destinate annualmente dal MUR all'Ateneo al numero degli aventi diritto in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio;
  - sono equiparate alla presenza in servizio, oltre alle ferie e alle giornate di riposo compensativo, le assenze per day hospital, per ricovero ospedaliero, per gravi patologie, per infortunio sul lavoro o causa di servizio, per congedo di maternità e parentale, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per donazione di sangue e midollo osseo, per permessi elettorali, per permessi sindacali e RLS, per distacco sindacale nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i permessi di cui all'articolo 33, (commi 3, 6 e 7), della legge 5 febbraio 1992, n.104;
  - per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro
  - al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando non si erogano tali risorse.
  - le risorse non spettano al personale in aspettativa per dottorato di ricerca e in caso di aspettativa senza assegni;
  - I parametri che saranno utilizzati in sede di ripartizione sono i seguenti:
    - B: 1;
    - C: 1;
    - D, EP, Tecnologi e CEL: 1,1.

Gli incentivi sopra citati vengono erogati se è stato conseguito, da parte del personale coinvolto, un punteggio non inferiore a 2/6 (o scala equivalente) nella scheda di valutazione prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo.

Le Parti, inoltre, concordano che il presente accordo ha natura sperimentale e si impegnano, entro il 2024, a verificare i dati sui compensi erogati e il numero di dipendenti coinvolti e, se necessario, ad apporre dei correttivi. Nel caso in cui ciò non fosse necessario o in caso di inerzia delle Parti, continueranno a trovare applicazione i criteri di cui al presente accordo.

Padova 15 dicembre 2023