

# ***Contratto collettivo integrativo sulle risorse incrementalì per la valorizzazione del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena***

***(Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1, comma 297, lett. b)***

***CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca del 18/01/2024, art. 81, comma 3 lett. t)***

Il giorno 26 febbraio 2024 la delegazione di Parte Pubblica e la delegazione di Parte Sindacale hanno sottoscritto il Contratto collettivo sulle risorse incrementalì per la valorizzazione del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli studi di Siena di cui all'art. 81, comma 3, lett. t) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18/01/2024

## **PREMESSE**

- 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 Siena per l'anno 2022 l'importo complessivo di € 886.889, pari ad € 668.341 al netto degli oneri a carico dell'ente di cui il 50% destinabile alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo;

- 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”;

- Visto il Decreto Ministeriale n. 809 del 07-07-2023, che ha assegnato all'Università degli Studi di Siena per l'anno 2023 l'importo complessivo di € 828.093, pari ad € 624.034 al netto degli oneri a carico dell'ente di cui il 50% destinabile alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo;

- Visto il CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 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”;

- Ritenuto prioritario valorizzare il contributo che il personale tecnico-amministrativo di Ateneo offre al pieno raggiungimento delle linee di indirizzo strategico definite dagli Organi di Governo;

- 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 nei propri Piani Strategici triennali;
- Visto la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti relativa al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, di cui al verbale n. 4/2024 del 21/02/2024;
- Vista l'approvazione dell'Ipotesi di contratto collettivo integrativo per le risorse incrementali per la valorizzazione del personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università di Siena e il mandato conferito alla delegazione datoriale di sottoscrivere il CCI definitivo effettuati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23/02/2024;

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, anche CEL, a tempo indeterminato dell'Università degli Studi di Siena, in servizio nell'anno di riferimento delle risorse incrementali 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 in regime di convenzione con l'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese per l'apporto fornito alle attività di didattica, di ricerca e di terza missione. Sono esclusi il personale dirigente, il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, 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.
2. Il presente accordo si applica a decorrere dalle risorse FFO dell'anno 2022 e resta valido ed efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo e diverso accordo in materia tra le Parti.

### **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 il Piano Strategico che è il documento di programmazione di Ateneo più alto contenente gli obiettivi strategici, corredati da relativi indicatori e target, che sono mutuati annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la misurazione della Performance di Ateneo e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance.
2. Il raggiungimento di più elevati obiettivi negli ambiti sopra indicati, per gli anni di riferimento delle risorse in esame, è conseguito se il livello raggiunto per ciascun obiettivo è in linea con il target previsto per almeno il 50% degli indicatori strategici di Ateneo, come annualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento del PIAO prendendo in considerazione la media dei valori relativi all'anno di riferimento delle risorse e al biennio precedente, sulla base del SMVP di Ateneo e dell'AOUS relativamente al personale convenzionato con il SSN, e tenendo conto della media del punteggio relativo alle valutazioni individuali conseguite nell'anno di riferimento delle risorse e nei due anni precedenti o le ultime 2 valutazioni antecedenti l'anno di riferimento disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità ove disponibili; il punteggio dovrà essere almeno pari a 12 (esito positivo della valutazione) per il personale universitario non convenzionato ed almeno pari alla soglia della sufficienza corrispondente al punteggio di 50/100 per il personale convenzionato con il SSN di cui all'art. 1, comma 1.
3. Le parti concordano di erogare annualmente tali risorse al personale tecnico amministrativo in servizio nell'anno di competenza delle risorse nel rispetto del limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) l'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse destinate annualmente dal MUR all'Ateneo al numero degli aventi diritto in relazione al periodo di servizio in

presenza/telelavoro/lavoro agile per oltre 60 giorni lavorativi complessivi nel corso dell'anno fatte salve le cessazioni intervenute in corso d'anno. In caso di cessazione in corso d'anno o in caso di aspettative o congedi diversi da quelli di cui al punto successivo, l'indennità è rapportata al periodo svolto in servizio in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio;

- b) 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;
- c) per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro

### **Articolo 3. Disposizioni transitorie e finali**

1. Il presente accordo acquisisce la sua efficacia dopo la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e dopo l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, come previsto dall'articolo 8, comma 8, del CCNL di Comparto del 18.01.2024 e dall'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001.

Letto, approvato e sottoscritto.

#### **PER L'AMMINISTRAZIONE:**

PER IL RETTORE, F.to la delegata alle Relazioni sindacali, Prof.ssa Lara LAZZERONI

F.to IL DIRETTORE GENERALE REGGENTE, Prof. Pasquale RUGGIERO

#### **PER LE OO.SS.:**

F.to FLC-C.G.I.L

F.to C.I.S.L. Scuola

F.to Fed. GILDA UNAMS

F.to S.N.A.L.S. CONFSAL

F.to LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nel caso in cui le risorse relative al restante 50 per cento destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio di cui alla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1 comma 297 lett. b), come modificato dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75, attribuite secondo gli importi definiti nell'ambito del contratto collettivo nazionale, non siano completamente distribuite al personale dell'Ateneo, le Parti convengono che il residuo venga ripartito applicando le regole previste dal presente CCI nell'ipotesi in cui intervenga una specifica disciplina normativa a livello nazionale che consenta una redistribuzione in questi termini.

