

Contratto collettivo integrativo relativo:

- I) ai criteri per l'assegnazione al personale tecnico-amministrativo 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;
- II) al welfare integrativo.

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 Napoli Federico II per l'anno 2022 l'importo complessivo di € 2.309.161,00, il cui 50% destinabile alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo è pari ad € 1.154.580,50 che al netto degli oneri a carico ente ammonta ad € 870.068,20;

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”*,
- ha assegnato all'Università degli Studi di Napoli Federico II, per l'anno 2023 l'importo complessivo di € 2.336.084,00, il cui 50% destinabile alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo è pari ad € 1.168.042,00 che al netto degli oneri a carico ente ammonta a € 880.212,51;

Visto il CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 18.1.2024 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 di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, come fissati dall'Ateneo nei propri piani strategici che poi sono mutuati annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Viste le relazioni sulla performance per gli anni 2022 e 2023 rispettivamente approvate dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 28.6.2023 e del 26.6.2024 e validate dal Nucleo di Valutazione con verbale del 29 giugno 2023 e del 27 giugno 2024;

Visto l'Accordo in materia di welfare integrativo sottoscritto in data 14.4.2022, con particolare riferimento agli importi destinati alla polizza sanitaria da istituire;

Vista la delibera n. 39 del 30.01.2024 con cui il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Napoli Federico II ha "approvato il rifinanziamento del fondo per il welfare integrativo per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo per un importo complessivo di Euro 766.545,75 a partire dall'esercizio 2024";

Visto il CCNL 2019-2021 del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 18.1.2024 che, all'art. 81, comma 3, lett. i), ha stabilito che sono oggetto di contrattazione integrativa "i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo" e all'art. 110 disciplina il welfare integrativo;

Tutto ciò premesso e considerato, la delegazione trattante di parte pubblica e le seguenti Organizzazioni sindacali e la R.S.U. che sottoscrivono il seguente accordo integrativo per la fissazione dei criteri di cui in epigrafe.

CAPO I

Art. 1

Oggetto, ambito di applicazione e durata

1. Il presente capo fissa i criteri per la ripartizione delle seguenti risorse come specificate nella sotto riportata tabella.

	Anno	Fonte di finanziamento	Totale risorse assegnate	Risorse lorde destinate ai progetti finalizzati (50%)	Risorse nette disponibili per il finanziamento dei progetti finalizzati	Oneri complessivi
B-C-D	2022	D.M. n. 581 del 24.6.2022	€ 2.209.779,39	€ 1.104.889,69	€ 832.622,23	€ 272.267,47
EP	2022	D.M. n. 581 del 24.6.2022	€ 99.381,61	€ 49.690,81	€ 37.445,97	€ 12.244,83
B-C-D	2023	D.M. n. 809 del 7.7.2023	€ 2.235.543,68	€ 1.117.771,84	€ 842.329,95	€ 275.441,89
EP	2023	D.M. n. 809 del 7.7.2023	€ 100.540,32	€ 50.270,16	€ 37.882,56	€ 12.387,60
B-C-D	2024	DM che sarà emanato nell'ambito dell'FFO		Il 50% delle risorse che saranno assegnate all'Ateneo e finalizzate alla valorizzazione del personale t.a.		
EP	2024	DM che sarà emanato nell'ambito dell'FFO		Il 50% delle risorse che saranno assegnate all'Ateneo e finalizzate alla valorizzazione del personale t.a.		

2. Destinatario delle risorse di cui sopra, per gli **anni 2022 e 2023 e fino al 30 aprile 2024**, è il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio

presso le Aree (precedentemente organizzate in Ripartizioni fino al nuovo assetto amministrativo stabilito con decreto del Direttore Generale n. 162 del 21.02.2023 ed in vigore dal 01.03.2023), gli uffici ad esse afferenti, gli uffici in staff alla Direzione Generale e al Rettorato, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri ed altre strutture dell'Ateneo, **a decorrere dall'1 maggio 2024**, il medesimo personale t.a., in servizio presso le medesime strutture, fermo restando il nuovo sistema di classificazione disposto dall'art. 85 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca del 18.1.2024 nonché quanto previsto al successivo comma 3.

3. Non si applica:

- a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II ed individuato nell'elenco allegato C del Protocollo di intesa Università/Regione Campania, vigente negli anni di riferimento, in quanto destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
- b) al personale di cui all'elenco allegato D del Protocollo di intesa Università/Regione Campania, vigente negli anni di riferimento, assunto dall'Università, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale;
- c) ai collaboratori ed esperti linguistici;
- d) al personale t.a. con contratto a tempo determinato.

4. Il presente accordo ha validità ed efficacia secondo quanto specificato nei singoli articoli del presente Capo I.

Art. 2

Disciplina a regime a decorrere anno 2024

1. Le risorse finanziarie relative all'anno 2024 saranno riconosciute al personale tecnico-amministrativo in ragione della partecipazione dello stesso ad uno o più progetti incidenti nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, di primaria importanza per l'Ateneo in quanto diretti ad aumentare l'efficacia e l'efficienza e la qualità dei servizi erogati con indubbi riflessi sul miglioramento della performance complessiva dell'Ateneo nel perseguimento dei propri fini istituzionali nei suddetti tre ambiti.

A tal fine, per l'anno 2024, si considereranno gli obiettivi istituzionali del PIAO 2024-2026 con particolare riguardo all'appendice 2.2, tabella 2.2.1, pubblicata sul sito web di Ateneo, alla pagina <https://www.unina.it/trasparenza/piao> che potrà anche essere oggetto di successive integrazioni/precisazioni al fine di assicurare la più ampia partecipazione possibile agli stessi da parte delle Strutture di Ateneo.

Ulteriori obiettivi di Ateneo, su tematiche trasversali incidenti in uno o più dei suindicati tre ambiti, potranno essere individuati anche nell'aggiornamento del piano strategico di Ateneo.

2. Il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra 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.

3. La medesima metodologia sarà applicata anche per gli anni seguenti.

Art. 3

Disciplina eccezionale anni 2022 e 2023

1. Eccezionalmente per gli anni 2022 e 2023 al fine di valutare l'apporto del personale tecnico-amministrativo al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, le parti concordano di prendere a riferimento i seguenti atti di pianificazione primaria incidenti nei predetti anni: il Piano Strategico di Ateneo, i PIAO, il Piano di Uguaglianza di Genere 2022/2024 e per gli anni 2022/2023 anche la pianificazione triennale PRO3 2021/2023, che rappresentano tutti documenti di programmazione di Ateneo contenenti obiettivi strategici, corredati da relativi indicatori e target.

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 entro il 30 giugno di ogni anno, nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento del PIAO e dal monitoraggio del Piano Strategico 2021/2026 e dagli eccellenti risultati raggiunti in relazione al PNRR.

Art. 4

Criteri di assegnazione delle risorse

1. Ai fini della quantificazione dell'importo pro-capite dell'incentivo (nel seguito "Incentivo valorizzazione"), le risorse assegnate per l'anno di riferimento sono rapportate al numero degli aventi diritto - personale in servizio nell'anno di competenza delle risorse assegnate, tenuto conto anche delle cessazioni intervenute in corso d'anno - in proporzione alla presenza in servizio (senza distinzione tra prestazione lavorativa svolta in presenza e prestazione lavorativa svolta in lavoro agile o telelavoro).

L'importo pro-capite dell'incentivo valorizzazione viene calcolato suddividendo l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per l'anno di riferimento in relazione alla presenza in servizio, salvo quanto di seguito precisato.

L'Incentivo valorizzazione viene riconosciuto al personale che, nell'anno di competenza, abbia svolto la prestazione lavorativa per un periodo pari o superiore a 30 giorni.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Incentivo è proporzionato alla percentuale del part-time svolto.

2. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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.

L'incentivo valorizzazione non viene riconosciuto al personale:

- che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando;
- in aspettativa per dottorato di ricerca;
- che fruisce di altre tipologie di aspettative comunque denominate con blocco di carriera e senza retribuzione nonché di altri istituti/aspettative per i quali l'assenza non è qualificabile come servizio effettivo.

3. L'importo viene decurtato ogni qual volta il trattamento retributivo subisca una riduzione.

Art. 5

Liquidazione delle risorse

1. L'Incentivo valorizzazione spettante per gli anni 2022 e 2023, secondo gli importi conseguenti all'applicazione dei criteri individuati al precedente articolo 4), sarà erogato al personale tecnico-amministrativo interessato, in un'unica soluzione possibilmente entro il 31 luglio 2024.

2. Per la verifica del raggiungimento degli obiettivi si terrà conto dei risultati raggiunti nell'ambito della didattica, della ricerca e terza missione, illustrati nelle relazioni sulla performance per gli anni 2022 e 2023 rispettivamente approvate dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 28.6.2023 e del 26.6.2024 e validate dal Nucleo di Valutazione con verbale del 29 giugno 2023 e del 27 giugno 2024.

3. L'Incentivo valorizzazione spettante per l'anno 2024, secondo gli importi conseguenti all'applicazione dei criteri individuati al precedente articolo 4) sulle somme che saranno assegnate per il medesimo anno dal MUR con il decreto di ripartizione del FFO 2024, sarà erogato al personale tecnico-amministrativo interessato, in un'unica soluzione, a chiusura del processo di approvazione e validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2024.
4. Per gli anni successivi si applicherà la medesima metodologia.
5. L'importo dell'Incentivo valorizzazione erogato non può, in ogni caso, superare il limite massimo pro-capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo spettante al dipendente.

Art. 6

Ulteriori disposizioni

1. Eventuali risorse non distribuite per l'anno di riferimento si sommeranno alle risorse assegnate per l'anno successivo, fermo restando il vincolo di destinazione relativo alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo previsto dalla Legge n. 234/2021 e dal vigente CCNL di comparto.
2. Il presente accordo stralcio potrà essere oggetto di disdetta o di rinegoziazione, a seguito di modifiche legislative e contrattuali che dovessero intervenire in materia ovvero a seguito di specifiche diverse disposizioni contenute nei Decreti Ministeriali di assegnazione dell'FFO.

Lo stesso potrà essere rivisto anche nel corso dell'anno 2024 e seguenti a seguito di opportuni correttivi che si rendessero necessari.

CAPO II

Art. 7

Oggetto, ambito di applicazione e durata

1. Il presente capo fissa i criteri per la ripartizione delle risorse destinate al welfare integrativo come stanziato con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 39 del 30.1.2024 secondo il prospetto seguente:

Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Euro 766.545,75	Euro 766.545,75	Euro 766.545,75

2. Destinatario delle risorse di cui sopra, per gli **anni 2024, 2025 e 2026**, è il personale tecnico-amministrativo già inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP e ora inquadrato nelle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità in base al nuovo sistema di classificazione disposto dall'art. 85 del C.C.N.L. comparto istruzione e ricerca del 18.1.2024 in servizio presso le Aree, gli uffici ad esse afferenti, gli uffici in staff alla Direzione Generale e al Rettorato, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri ed altre strutture dell'Ateneo, fermo restando quanto previsto al successivo comma 3.
3. Non si applica:
 - a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II ed individuato nell'elenco allegato C del Protocollo di intesa Università/Regione Campania, vigente negli anni di riferimento, in quanto destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
 - b) al personale di cui all'elenco allegato D del Protocollo di intesa Università/Regione Campania, vigente negli anni di riferimento, assunto dall'Università, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale
4. Il presente accordo ha validità ed efficacia per gli anni indicati al presente articolo.

Art. 8

Destinazione delle somme oggetto di contrattazione

Visti gli stanziamenti per gli anni 2024, 2025 e 2026 di cui al precedente articolo 7, pari a complessivi Euro 2.229.637,25, le parti convengono di destinare:

- la somma massima complessiva di Euro 516.000,00 all'attivazione di un sussidio di cui all'art. 110, comma 1, del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 18.1.2024 di importo fino ad Euro 258,00 pro capite da destinare al personale tecnico-amministrativo, in servizio presso l'Ateneo al momento dell'erogazione del sussidio, inquadrato nelle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari con reddito imponibile annuo risultante non superiore a Euro 40.000,00 e inquadrato nell'Area Elevate Professionalità con reddito imponibile annuo non superiore a Euro 46.000,00.

Per l'importo del reddito imponibile annuo si fa riferimento al totale dei campi da 1 a 5 della CU rilasciata dell'Ateneo riferita all'anno precedente all'erogazione del sussidio e alle dichiarazioni ex art. 46 del D.P.R. 445/2000, da rendersi anche in caso negativo, sulle eventuali altre CU emanate da altri soggetti per il medesimo dipendente.

E' conseguentemente escluso dal suddetto sussidio il personale tecnico-amministrativo che a qualsiasi titolo presti servizio presso altri soggetti pubblici/privati, nonché il personale tecnico-amministrativo collocato in aspettativa senza retribuzione ovvero che goda di altro istituto senza corresponsione di alcun trattamento retributivo;

- la restante somma del suddetto stanziamento, pari a Euro 1.805.227,26, comprensiva anche della somma di Euro 21.590,01 (già finalizzata a *una polizza sanitaria a tutela globale* dall'Accordo stralcio in materia di welfare del 14.4.2024) all'istituzione di una polizza sanitaria per tutto il personale tecnico-amministrativo destinatario del presente accordo.

Gli eventuali residui scaturenti dall'applicazione del presente articolo saranno oggetto di successiva coda contrattuale.

Art. 9

Norme Finali del Capo II

1. Il presente accordo stralcio sarà oggetto di rinegoziazione a seguito di modifiche legislative e contrattuali che dovessero intervenire in materia.

Napoli, 25.7.2024

AMMINISTRAZIONE

CISL FSUR

F.I.c. - C.G.I.L.

Federazione Gilda Unams

SNALS CONFESAL

ANIEF

RSU

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto della necessità di rivedere gli attuali regolamenti che disciplinano l'utilizzo di risorse esterne per l'attribuzione di forme di incentivazione del personale. A tal fine si impegnano ad attivare i relativi tavoli quanto prima al fine di reperire nuove risorse da dedicare al welfare integrativo.

Relativamente al sussidio welfare definito per l'anno 2024 le parti, in via preliminare, precisano che dall'ambito della locuzione "*Per l'importo del reddito imponibile annuo si fa riferimento al totale dei campi da 1 a 5*" riportata all'articolo 8 sono esclusi gli importi certificati da istituti previdenziali e assistenziali o comunque gli importi che non derivino da redditi da lavoro. Si concorda altresì che la relativa attribuzione al personale avverrà possibilmente entro la data del 31 ottobre 2024.