



**PROROGA CCIL 2019-2021
ACCORDO ECONOMICO
ANNO 2023**

Articolo 1. Campo di applicazione e durata dell'accordo

1. Il presente accordo si applica ai soggetti individuati dall'articolo 1 del CCIL 2019-2021 che continua ad essere applicato anche per l'anno 2023 - con le modifiche di cui all'articolo 4 dell'accordo economico 2022 dell'11 febbraio 2022 - e comunque sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo.
2. Il presente accordo economico, stipulato in applicazione dell'art. 7, comma 3, secondo periodo del CCNL 19.4.2018 e dell'art. 2, comma 2, del CCIL 2019-2021, è finalizzato principalmente a stabilire la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi del trattamento accessorio per l'anno 2023 del personale di categoria BCD ed EP.

Articolo 2. Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2023 e ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo

1. Per l'anno 2023 i fondi del trattamento accessorio (Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ex art. 63 del CCNL 19.4.2018, Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP ex art. 65 del CCNL 19.4.2018 e Fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario ex art. 86 del CCNL 16.10.2008) sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n. 75 del 21 marzo 2023, previa certificazione del Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 4 del 20 marzo 2023. L'ammontare complessivo dei fondi del trattamento accessorio risulta, pertanto, il seguente:

Fondi	Importi in Euro
Fondo B,C e D	2.511.338 (di cui 666.830 come risorse variabili)
Fondo EP	1.625.773 (di cui 486.296 come risorse variabili)
Fondo per lavoro straordinario	450.000
Totale	4.587.111
Ritenute ente (32,7%)	1.499.985
TOTALE con oneri a carico ente	6.087.096

2. Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D per l'anno 2023, preso atto di quanto previsto dall'art. 64, comma 1, del CCNL 19.4.2018, viene ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti	IMPORTI al netto degli oneri a carico ente (€)	Tipologia di risorse	
		Fisse	Variabili
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827	384.827	0
Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità	160.000	160.000	0
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	1.100.000	990.000	110.000*
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa	556.830	0	556.830
Welfare integrativo (Conto Welfare)	309.681	309.681**	0
Totale	2.511.338	1.844.508	666.830

* esclusivamente per finanziare le indennità non relative a posizioni organizzative

** soltanto per l'anno 2023

3. Le Parti concordano di attribuire il seguente budget per la remunerazione delle attività disagiate o pericolose o dannose per la salute e della reperibilità individuate all' art. 9 del CCIL 2019-2021:

Istituti	BUDGET (€)
Interventi informatici su sistemi di rilevanza critica dell'Ateneo	9.000
Felucati	8.000
Stabularisti e addetti alle stalle*	2.500
Autisti del Rettorato	6.000
Servizio notturno	6.500
Rischio*	78.000
Reperibilità (compresi Referenti)	50.000
Totale	160.000

* Il numero massimo di giorni considerati ai fini della presenza effettiva è pari a giorni lavorativi - giorni di ferie, calcolati su settimana di 5 giorni

4. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP per l'anno 2023 viene ripartito secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

Istituti	IMPORTI al netto degli oneri a carico ente (€)	Tipologia di risorse	
		Fisse	Variabili
Retribuzione di posizione e di risultato	1.555.773	1.139.477	416.296*
Welfare integrativo (Conto Welfare)	70.000	0	70.000
Totale	1.625.773	1.139.477	486.296

* risorse destinate necessariamente alla retribuzione di risultato

Articolo 3. Modifiche al CCIL 2019-2021 e disposizioni finali

1. A modifica del CCIL 2019-2021 le Parti stabiliscono che:

- a. viene abrogata la previsione di cui alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 9 a far data dal 1 gennaio 2023 (che prevede l'esclusione dalla percezione delle indennità di disagio e rischio nel caso di raggiungimento o superamento del limite stabilito alla lettera a del comma 5 dell'articolo 8);
- b. viene modificata l'esclusione di cui alla lett a, del comma 5 dell'articolo 8, come segue: *"al personale che, nell'anno precedente, abbia percepito un importo complessivo pari o superiore a € 2.500,00 per le seguenti voci, anche in cumulo tra loro: compensi al personale che partecipa direttamente all'esecuzione delle prestazioni ai sensi del Regolamento per le attività eseguite dall'Università di Padova a fronte di contratti o accordi con soggetti pubblici o privati, compresi quelli per le attività legate ai progetti PNRR; compensi incentivanti previsti dal Regolamento per la premialità di Ateneo, compresi i compensi dei Dipartimenti di eccellenza; compensi per docenza in corsi di formazione e per attività a supporto della didattica, compresi quelli derivanti dall'applicazione del Regolamento per i Master universitari, i Corsi di Perfezionamento e i Corsi di alta Formazione; compensi e indennità ai componenti delle commissioni giudicatrici degli esami di stato di abilitazione all'esercizio delle professioni; compensi per progetti innovativi di Ateneo; incentivi per funzioni tecniche previsti dal Codice dei contratti pubblici; compensi derivanti da attività professionale, quali quelli riconosciuti agli avvocati in base al relativo Regolamento; compensi del Fondo comune di Struttura"*;
- c. viene aggiunto il seguente comma 6 all'articolo 11 (*Indennità di reperibilità*): *"Al personale che svolge l'attività di Referente (Articolo 6 del Regolamento per il servizio di Reperibilità) spetta una indennità posta a carico del budget annualmente stanziato per il servizio di reperibilità nell'ambito delle risorse del fondo risorse decentrate B, C e D. La somma disponibile viene suddivisa tra coloro che sono stati formalmente individuati come Referenti. L'importo annuo lordo pro capite non può comunque superare la somma di € 350 ed è rapportata al periodo di svolgimento del ruolo. Il Responsabile del servizio di Reperibilità può ridurre o escludere l'importo del compenso laddove rilevi scarsa collaborazione per la migliore organizzazione delle attività di reperibilità. Sono esclusi dalla percezione dell'indennità i Responsabili della gestione tecnica (RGT) e i Responsabili tecnico gestionali (RTG), i quali svolgono d'ufficio l'incarico di Referente e la relativa indennità viene assorbita nell'indennità di responsabilità a loro attribuita"*.

2. Nel caso in cui dovessero rendersi disponibili ulteriori risorse per l'anno 2023 a seguito della stipulazione del nuovo CCNL di Comparto, le Parti si impegnano a definire la destinazione delle stesse con successivo accordo.

3. 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 7, comma 8, del CCNL del 19.04.2018 e dall'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE DELLE PARTI

1. Sul 10% del Fondo Comune di Ateneo 2023

Le Parti stabiliscono che il 10% del Fondo Comune di Ateneo dell'anno 2023 viene così ripartito:

- a) **€ 50.000**: la somma viene destinata a remunerare il personale coinvolto nel **Progetto di Ateneo per il Passaggio da IDRA a GDA** - Gestione Didattica di Ateneo, presentato dall'Amministrazione in data 22 dicembre 2022. I destinatari dei compensi verranno formalizzati con Decreto del Direttore Generale, sentiti il Coordinatore del progetto e i Dirigenti/Responsabili delle Strutture del personale coinvolto. Il compenso individuale, che non potrà superare l'importo annuale di **€ 500**, sarà commisurato all'apporto qualitativo e quantitativo fornito dal personale. Il progetto, essendo triennale, verrà finanziato anche con il 10 % del Fondo Comune di Ateneo degli anni 2024 (€ 75.000) e 2025 (€ 25.000); l'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali l'informazione successiva sui compensi erogati;
- b) la restante somma, sino a concorrenza del 6% del Fondo Comune di Ateneo dell'anno 2023, e gli avanzi sub a), vengono destinati ad integrare la parte di Fondo Comune di Ateneo da erogare in base alla valutazione della performance;
- c) il restante 4% viene distribuito al personale tecnico amministrativo sulla base dei parametri di cui all'art. 3, comma 1, del Regolamento sul Fondo Comune.

2. Sul Regolamento del Fondo Comune

- a) Le Parti concordano sulla necessità di apportare alcune modifiche agli articoli 3 (*Regole di distribuzione del Fondo Comune di Ateneo*) e 5 (*Regole di perequazione*) del vigente Regolamento sul Fondo Comune, come da allegato 1. La Parte Pubblica si impegna, pertanto, a proporre agli organi di Ateneo la nuova regolamentazione, che verrà applicata a partire dal Fondo Comune dell'anno 2023, fatte salve le erogazioni mensili già effettuate alla data di entrata in vigore del nuovo Regolamento.
- b) Ai fini dell'incremento del Fondo Comune, la Parte Pubblica si impegna altresì a proporre agli organi di Ateneo la modifica del Regolamento per la Premialità di Ateneo (e in particolare dell'articolo 1, comma 7, allegato A) e del Regolamento per le attività eseguite dall'Università degli Studi di Padova a fronte di contratti o accordi con soggetti pubblici o privati (in particolare dell'articolo 5, comma 3) limitatamente alla determinazione dell'entità delle ritenute "a valle". Il minimo di tali ritenute viene fissato per ambedue i regolamenti al 10%, mentre il massimo al 20%. Vengono sottoposti al regime delle ritenute "a valle" anche i compensi erogati per il PNRR e per i Dipartimenti di eccellenza.

3. Sui buoni pasto per il personale in telelavoro

L'Amministrazione si impegna a modificare, entro il 30 settembre 2023, il vigente Regolamento in materia di telelavoro, andando a stabilire il riconoscimento del buono pasto

al personale nella giornata di telelavoro, secondo le modalità di attribuzione già previste dall'Ateneo (6 ore di effettivo lavoro, esclusa la pausa pranzo che deve essere di almeno 10 minuti; termine del lavoro non prima delle ore 15), anche tramite inserimento nel gestionale presenze di apposite codifiche.

Padova, 7/6/2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

<i>Delegato della Rettrice</i>	Prof. PARBONETTI Antonio	<i>Antonio Parbonetti</i>
<i>Direttore Generale</i>	Ing. SCUTTARI Alberto	<i>Alberto Scuttari</i>
<i>Dirigente AAGL</i>	Dott.ssa FALCONETTI Maria Rosaria	<i>Maria Rosaria Falconetti</i>
<i>Dirigente ARU</i>	Dott. MEACCI Tommaso	<i>Tommaso Meacci</i>

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

<i>RSU (Portavoce)</i>	Dott. CEFIS Matteo	<i>Matteo Cefis</i>
<i>SNALS CONFSAL</i>	Dott. PADOVAN Matteo	<i>Matteo Padovan</i>
<i>FLC CGIL</i>	Dott. BRESOLIN Tiziano	<i>Tiziano Bresolin</i>
<i>FGU GILDA UNAMS</i>	Dott. BERTO Andrea	<i>Andrea Berto</i>
<i>CISL FSUR</i>	Dott.ssa CERUTTI Stefania	<i>Stefania Cerutti</i>
<i>ANIEF</i>	Dott.ssa PERCHINUNNO Rosaria	<i>Rosaria Perchinunno</i>
<i>FED. UIL SCUOLA RUA</i>	Dott. PILEGGI Raffaele	

Vedi nota ANIEF

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO SUL FONDO COMUNE

(artt. 3 e 5)

Articolo 3

Regole di distribuzione del Fondo Comune di Ateneo

1. Il 49 % delle risorse del Fondo Comune di Ateneo viene distribuito al personale tecnico amministrativo sulla base dei seguenti parametri legati alla categoria di appartenenza:
 - a. personale tecnico-amministrativo appartenente alla categoria EP: 1,1;
 - b. personale tecnico-amministrativo appartenente alla categoria D: 1,1;
 - c. personale tecnico-amministrativo appartenente alla categoria C: 1;
 - d. personale tecnico-amministrativo appartenente alla categoria B: 0,9.
2. Il 46 % delle risorse del Fondo Comune di Ateneo viene distribuito al personale tecnico amministrativo in base ai risultati della valutazione della performance dell'anno di riferimento, secondo i criteri generali fissati dalla contrattazione decentrata integrativa.
3. Il restante 5% delle risorse può essere destinato al finanziamento dei Progetti di Ateneo. I progetti devono essere preventivamente comunicati dall'Amministrazione alla Delegazione Sindacale entro il mese di aprile, precisando la somma destinata a remunerare il personale, il numero del personale coinvolto con le strutture di appartenenza e il range delle singole quote. I destinatari dei compensi vengono formalizzati con Decreto del Direttore Generale, sentiti il Coordinatore del progetto e i Dirigenti/Responsabili delle Strutture del personale coinvolto. Il compenso individuale viene commisurato all'apporto qualitativo e quantitativo fornito dal personale. In assenza di progetti e comunque in caso di economie, la somma viene destinata al finanziamento della parte del Fondo Comune di Ateneo erogata in base alla valutazione della performance. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali l'informazione successiva sui compensi erogati.
4. Le quote di cui al comma 1 vengono erogate con cadenza mensile, a partire dallo stipendio di marzo, che includerà anche le prime due mensilità. Nelle more della determinazione dell'entità del Fondo Comune di Ateneo, per consentire la messa in pagamento della quota mensile, viene erogato l'importo dell'anno precedente, salvo conguaglio.

Articolo 5

Regole di perequazione

1. Il personale tecnico-amministrativo che, nell'anno solare precedente a quello di determinazione del Fondo, abbia percepito compensi e/o incentivi individuati dal successivo comma 4 per un importo pari o superiore a € 2.500,00 è escluso dalla percezione del Fondo Comune di Ateneo; qualora però i compensi mediamente erogati dal Fondo comune siano superiori ad € 2.500,00 tale soglia viene aggiornata di conseguenza. È altresì escluso il personale dell'Area medica equiparato alla dirigenza.
2. Il personale che abbia percepito compensi e/o incentivi inferiori alla soglia di cui al comma 1 partecipa al Fondo Comune di Ateneo fino al raggiungimento della suddetta soglia.
3. Il personale tecnico-amministrativo che, nell'anno indicato al comma 1, abbia percepito compensi e/o incentivi individuati dal successivo comma 4 (con esclusione della lett. h) viene sottoposto a una decurtazione della quota di spettanza di Fondo Comune di Struttura come da seguente tabella:

Compensi (€)	Decurtazione FCS
<2.500	0%
>=2.500 <4.000	15%
>=4.000 <5.500	30%
>=5.500 <7.000	45%
>=7.000 <8.500	60%
>=8.500 <10.000	75%
>= 10.000	100%

Le quote non distribuite del Fondo Comune di Struttura confluiscono nella parte di Fondo Comune di Ateneo che viene erogata in base ai criteri dell'articolo 3, comma 2.

4. Ai fini dei commi precedenti per compensi e/o incentivi si intendono le seguenti erogazioni:
- a. compensi al personale che partecipa direttamente all'esecuzione delle prestazioni ai sensi del Regolamento per le attività eseguite dall'Università di Padova a fronte di contratti o accordi con soggetti pubblici o privati, compresi quelli per le attività legate ai progetti PNRR;
 - b. compensi incentivanti previsti dal Regolamento per la premialità di Ateneo, compresi i compensi dei Dipartimenti di eccellenza;
 - c. compensi per docenza in corsi di formazione e per attività a supporto della didattica, compresi quelli derivanti dall'applicazione del Regolamento per i Master universitari, i Corsi di Perfezionamento e i Corsi di alta Formazione;
 - d. compensi e indennità ai componenti delle commissioni giudicatrici degli esami di stato di abilitazione all'esercizio delle professioni;
 - e. compensi per progetti innovativi di Ateneo;
 - f. incentivi per funzioni tecniche previsti dal Codice dei contratti pubblici;
 - g. compensi derivanti da attività professionale, quali quelli riconosciuti agli avvocati in base al relativo Regolamento;
 - h. compensi del Fondo Comune di Struttura.

5. Le quote di Fondo Comune vengono erogate al personale tecnico-amministrativo in servizio nel corso dell'anno, in proporzione al periodo lavorato per coloro che sono assunti o cessano in corso e in proporzione alla situazione stipendiale, ad eccezione del personale in aspettativa per cui le quote non vengono riconosciute, salvo diversa previsione di legge.



ANIEF
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE SINDACALE

DIPARTIMENTO UNIVERSITA'

NOTA ACCORDO

PROROGA CCIL 2019-2021
ACCORDO ECONOMICO
ANNO 2023

IN RIFERIMENTO AL RELATIVO ACCORDO ECONOMICO FONDO COMUNE ANNO 2023
L'ORGANIZZAZIONE ANIEF DIPARTIMENTO UNIVERSITA' SPECIFICA:

CONDIVIDE E SOTTOSCRIVE COME UNICO ED ESCLUSIVO L'ACCORDO ECONOMICO E
FINANZIARIO RELATIVO AL FONDO COMUNE ANNO 2023.

NON RITIENE PERTANTO CONDIVIDERE ALTRI PUNTI INSERITI IN QUESTO ACCORDO SU
TEMATICHE RELATIVE AL REGOLAMENTO DEL PERSONALE (ORARI DI LAVORO E ALTRO)
PERCHE' RISPETTOSI DEL NUOVO ACCORDO NAZIONALE COMPARTO UNIVERSITA' DI
PROSSIMA DEFINIZIONE.

Dott.ssa Rosaria Perchinunno
Resp. Veneto Anief Università e
Azienda Ospedaliera Padova

Dott. Giuseppe Giallongo Crave'
Coord. Anief Università
Italia Settentrionale