



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

**TRIENNIO 2025-2027**

<b>Articolo 1.</b> Campo di applicazione e obiettivi.....	3
<b>Articolo 2.</b> Durata e decorrenza del contratto.....	3
<b>Articolo 3.</b> Criteri di ripartizione dei fondi OCF ed EP - anno 2025. ....	3
<b>Articolo 4.</b> Criteri di ripartizione dei fondi OCF ed EP - anni 2026 e 2027.....	4
<b>Articolo 5.</b> Requisiti per l'ammissione alla procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle Aree (PEIA).....	6
<b>Articolo 6.</b> Integrazione e ponderazione dei criteri per la procedura delle progressioni economiche all'interno delle Aree. ....	7
<b>Articolo 7.</b> Numero di differenziali stipendiali da attribuire per le progressioni economiche. ....	7
<b>Articolo 8.</b> Welfare integrativo. ....	8
<b>Articolo 9.</b> Disposizioni finali.....	8
<b>DICHIARAZIONI CONGIUNTE DELLE PARTI</b> .....	10
<b>DICHIARAZIONI DELLA PARTE PUBBLICA</b> .....	11

## **Articolo 1. Campo di applicazione e obiettivi.**

1. Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Ateneo di Padova. Sono esclusi i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) e i Tecnologi di ricerca, salvo ove diversamente previsto.
2. Il presente contratto, in relazione alle materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 (d'ora in poi, soltanto CCNL), assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.

## **Articolo 2. Durata e decorrenza del contratto.**

1. Il presente contratto, conformemente a quanto prescritto dall'art. 8, comma 3, del CCNL, concerne il periodo compreso tra il 2025 e il 2027 e si riferisce a tutte le materie indicate negli specifici articoli. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2025, salvo per le parti ove è previsto diversamente.
2. Restano affidate alla negoziazione annuale le determinazioni afferenti alle rimodulazioni nella ripartizione delle risorse che si rendessero necessarie in relazione alla formale costituzione annuale dei Fondi del trattamento accessorio e alla relativa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, in applicazione dell'art. 8, comma 3, secondo periodo del CCNL.
3. Il contratto conserva comunque la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo, così come previsto dall'art. 8, comma 10, del CCNL. Pertanto, in caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le Parti mediante raccomandata a/r o mediante PEC, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo integrativo.

## **Articolo 3. Criteri di ripartizione dei fondi OCF ed EP - anno 2025.**

1. I Fondi del trattamento accessorio dell'anno 2025 sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n. 220 del 15 luglio 2025 e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 8 del 14 luglio 2025. L'ammontare complessivo dei fondi risulta essere il seguente:

<b>Fondi</b>	<b>Importi</b>
Fondo risorse decentrate Aree OCF - art. 119 CCNL	<b>€ 3.545.934,00</b> (di cui € 1.409.006,00 come risorse variabili)
Fondo risorse decentrate Area EP - art. 121 CCNL	<b>€ 1.541.143,00</b> (di cui € 358.464,00 come risorse variabili)
Fondo per lavoro straordinario - art. 86 CCNL Università 2008	<b>€ 450.000,00</b>
<b>Totali</b>	<b>€ 5.537.077,00</b>
<b>Totali con oneri a carico ente</b>	<b>€ 7.347.701,00</b>

2. Il Fondo risorse decentrate delle Aree OCF - preso atto di quanto previsto dall'art.120, comma 1, del CCNL - viene ripartito come da seguente tabella:

Istituti Contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni economiche all'interno delle aree (PEIA)	522.101,00 €	522.101,00 €	0,00 €
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,00 €	384.827,00 €	0,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000,00 €	160.000,00 €	0,00 €
Posizioni organizzative e professionali e Indennità di specifiche responsabilità	1.100.000,00 €	1.070.000 €	30.000,00 €
Performance individuale e organizzativa	836.297,00 €	0,00 €	836.297,00 €
Performance organizzativa di Ateneo	542.709,00 €	0,00 €	542.709,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>3.545.934,00 €</b>	<b>2.136.928,00 €</b>	<b>1.409.006,00 €</b>

3. Per le indennità correlate alle condizioni di lavoro vengono confermati i budget stabiliti dal comma 3 dell'articolo 2 dell'accordo 7 giugno 2023.
4. Eventuali risparmi di spesa di ciascuna voce verranno destinati al finanziamento della performance individuale e organizzativa.
5. Il Fondo risorse decentrate dell'Area EP viene ripartito come da seguente tabella:

Istituti Contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Retribuzione di posizione e risultato	1.373.683,00 €	1.121.079,00 €	252.604,00 €
Progressioni economiche all'interno dell'area (PEIA)	61.600,00 €	61.600,00 €	0,00 €
Welfare integrativo	105.860,00 €	0,00 €	105.860,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>1.541.143,00 €</b>	<b>1.182.679,00 €</b>	<b>358.464,00 €</b>

6. Le Parti si danno atto che la spesa welfare del personale di Area EP dell'anno 2025 viene imputata al Fondo risorse decentrate. La corrispettiva somma del Fondo Welfare costituisce pertanto un risparmio che verrà utilizzato per finanziare *una tantum* il Conto Welfare-borsellino dell'anno 2026.

#### **Articolo 4. Criteri di ripartizione dei fondi OCF ed EP - anni 2026 e 2027.**

1. I Fondi delle risorse decentrate OCF ed EP verranno costituiti e sottoposti a certificazione negli anni di riferimento, nel rispetto delle previsioni di legge e del CCNL.
2. Le Parti si danno atto che gli importi di seguito riportati devono essere considerati una stima. Di conseguenza le tabelle di ripartizione che seguono saranno oggetto di successivo aggiornamento in sede di contrattazione integrativa annuale, in base all'effettiva consistenza dei fondi.
3. Le Parti concordano, sin da ora, che il Fondo risorse decentrate delle Aree OCF, preso atto di quanto previsto dall'art.120, comma 1, del CCNL, abbia la seguente ripartizione previsionale per l'anno 2026:

Istituti Contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni economiche all'interno dell'area	573.000,00 €	573.000,00 €	0,00 €
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,00 €	384.827,00 €	0,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000,00 €	127.000,00 €	33.000,00 €
Posizioni organizzative e professionali (art. 87) e Indennità di specifiche responsabilità (art.117)	1.300.000,00 €	1.270.000,00 €	30.000,00 €
Performance individuale e organizzativa	836.297,00 €	0,00 €	836.297,00 €

Performance organizzativa di Ateneo	509.709,00 €	0,00 €	509.709,00 €
Welfare integrativo – integrazione borsellino	490.000,00 €	0,00 €	490.000,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>4.253.833,00 €</b>	<b>2.354.827,00 €</b>	<b>1.899.006,00 €</b>

4. Le Parti concordano, sin da ora, che il Fondo risorse decentrate delle Aree OCF, preso atto di quanto previsto dall'art.120, comma 1, del CCNL, abbia la seguente ripartizione previsionale per l'anno 2027:

Istituti Contrattuali	Risorse	Fisse	Variabili
Progressioni economiche all'interno dell'area	427.000,00 €	427.000,00 €	0,00 €
Indennità mensile accessoria (IMA)	384.827,00 €	384.827,00 €	0,00 €
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	160.000,00 €	0,00 €	160.000,00 €
Posizioni organizzative e professionali (art. 87) e Indennità di specifiche responsabilità (art.117)	1.300.000,00 €	1.270.000,00 €	30.000,00 €
Performance individuale e organizzativa	836.297,00 €	0,00 €	836.297,00 €
Performance organizzativa di Ateneo (IPOA)	382.709,00 €	0,00 €	382.709,00 €
Welfare integrativo – integrazione borsellino	490.000,00 €	0,00 €	490.000,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>3.980.833,00 €</b>	<b>2.081.827,00 €</b>	<b>1.899.006,00 €</b>

5. Eventuali risparmi di spesa di ciascuna voce e/o eventuali maggiori risorse verranno destinati al finanziamento della performance individuale e organizzativa.
6. Al fine di garantire la ripartizione delle risorse di cui ai commi 3 e 4, nel 2026 il Fondo OCF verrà incrementato in misura stabile di **€ 440.000**, mediante applicazione dell'art. 119, comma 1, lett. d) del CCNL e dell'art. 1, comma 832 della legge 30 dicembre 2024, n. 207. La somma di € 200.000 verrà destinata ad incrementare il finanziamento degli incarichi. La restante somma di € 240.000 verrà destinata alle PEIA. Nel rispetto dell'art. 119, comma 2, lett. a) del CCNL, a partire dall'anno 2026 il Fondo OCF verrà altresì incrementato nella parte variabile con una ulteriore quota di risorse (**€ 490.000**) provenienti dall'attività in conto terzi e per progetti di ricerca finanziati dall'esterno che alimentano il Fondo Comune di Ateneo. Considerato quanto già definito dal CCIL 2019-2021, la somma complessivamente trasferita dal Fondo Comune di Ateneo al Fondo OCF sarà pertanto pari ad € 990.000.
7. Le risorse fisse del Fondo delle Area EP per gli anni 2026 e 2027 vengono ripartite come da seguente tabella previsionale:

Istituti Contrattuali	2026	2027
	Risorse fisse	Risorse fisse
Retribuzione di posizione e risultato	1.120.479,00 €	1.082.079,00 €
Progressioni economiche all'interno dell'area	50.600,00 €	48.400,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>1.171.079,00 €</b>	<b>1.130.479,00 €</b>

8. Al fine di garantire la ripartizione delle risorse di cui al comma precedente, nel 2026 il Fondo EP verrà incrementato in misura stabile di **€ 40.000** e, se necessario, di una ulteriore somma di **€ 37.000** nel 2027, mediante applicazione dell'art. 1, comma 832 della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

9. Eventuali risorse variabili del Fondo EP potranno essere destinate al finanziamento del Welfare integrativo, nel limite di spesa previsto per il personale di tale Area.

## **Articolo 5. Requisiti per l'ammissione alla procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle Aree (PEIA).**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e del settore professionale di appartenenza, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area del sistema di classificazione, nella tabella all'Allegato G del CCNL.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" - che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165 del 2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori - avviene mediante procedura selettiva emanata con decreto del Direttore Generale, nei limiti delle risorse disponibili. Non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale"/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
3. È ammesso alla partecipazione della procedura selettiva il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio 2025<sup>1</sup> che negli ultimi 4 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica all'interno dell'area professionale (o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione). Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
4. Il personale di cui al comma precedente può partecipare alla procedura selettiva nel rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:
  - a) deve aver maturato, alla data del 31 dicembre 2024<sup>2</sup>, almeno quattro anni di servizio nella medesima area professionale/posizione economica delle ex categorie. È considerato periodo utile per il raggiungimento del quadriennio di servizio sia quello prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che quello prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato presso l'Università degli studi di Padova nella medesima area professionale/categoria (o area/categoria superiore), anche se non continuativi; è considerato periodo utile anche il servizio a tempo indeterminato presso altre Amministrazioni Pubbliche, purché non si sia verificata alcuna interruzione del rapporto di lavoro tra i due Enti (ossia per coloro che hanno preso servizio presso l'Ateneo mediante mobilità da altro Ente). I periodi già utilizzati per precedenti progressioni acquisite non possono essere nuovamente considerati;
  - b) deve essere in servizio a tempo indeterminato alla data di emanazione del bando con il medesimo inquadramento posseduto al 1° gennaio 2025<sup>3</sup>.
5. Per la partecipazione alla procedura è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie

<sup>1</sup> 1° gennaio 2026 per le procedure PEIA 2026; 1° gennaio 2027 per le procedure PEIA 2027; e seguenti in caso di proroga della disciplina.

<sup>2</sup> 31 dicembre 2025 per le procedure PEIA 2026; 31 dicembre 2026 per le procedure PEIA 2027; e seguenti in caso di proroga della disciplina.

<sup>3</sup> 1° gennaio 2026 per le procedure PEIA 2026; 1° gennaio 2027 per le procedure PEIA 2027; e seguenti in caso di proroga della disciplina

previste dall'art. 25 "Codice disciplinare", comma 3, lett. g) del CCNL, al rimprovero scritto.

6. Le procedure selettive si realizzano mediante la formulazione di graduatorie di merito, una per ogni Area professionale. In caso di parità di punteggio la precedenza è determinata dall'anzianità di servizio maturata esclusivamente presso l'Università degli Studi di Padova (compreso il periodo di lavoro a tempo determinato) e, in caso di ulteriore parità, dalla maggiore età anagrafica.

## **Articolo 6. Integrazione e ponderazione dei criteri per la procedura delle progressioni economiche all'interno delle Aree.**

1. I criteri per la formazione delle graduatorie e l'individuazione dei beneficiari sono di seguito indicati, col relativo peso di ponderazione rispetto al totale:

Criteri	Operatori	Collaboratori	Funzionari	Elevate Professionalità
A) Media delle ultime tre valutazioni individuali	40%	40%	40%	45%
B) Esperienza professionale maturata	40%	40%	40%	35%
C) Ulteriori criteri:				
C1. Formazione	20%	20%	20%	10%
C2. Incarichi	-	-	-	10%

2. Per la valutazione di ciascuno dei criteri di cui al comma precedente le Parti concordano di applicare le medesime regole e metodologie utilizzate per le selezioni PEIA 2024, come definite nel CCIL 2024 (appendice), con automatico aggiornamento degli anni di riferimento per l'attribuzione dei punteggi ad ogni singolo criterio e contestuale adeguamento dei punteggi all'interno delle fasce di merito degli indicatori sub A) e C1) del personale OCF quale conseguenza della nuova ponderazione.

## **Articolo 7. Numero di differenziali stipendiali da attribuire per le progressioni economiche.**

1. In coerenza con le risorse già definite dal presente contratto, il numero dei "differenziali stipendiali" da attribuire per le progressioni economiche all'interno delle diverse Aree dell'anno 2025 viene definito come segue:

Area	Numero di differenziali stipendiali	Budget (€)
Operatori	17	20.400,00
Collaboratori	128	172.800,00
Funzionari	212	328.600,00
<b>TOTALE OCF</b>	<b>357</b>	<b>521.800,00</b>
Elevate Professionalità	28	61.600,00
<b>TOTALE OCFEP</b>	<b>385</b>	<b>583.400,00</b>

2. Le risorse residue (€ 301) destinate alle PEIA del personale OCF verranno utilizzate per finanziare *una tantum* gli incentivi legati alla Performance individuale e organizzativa dell'anno 2025.

- Per gli anni 2026 e 2027 il numero dei differenziali stipendiali verrà stabilito dalla contrattazione integrativa annuale, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa e delle risorse definite dal presente contratto.

### **Articolo 8. Welfare integrativo.**

- In applicazione dell'art. 110 del CCNL la materia continua ad essere disciplinata dall'accordo sul Welfare integrativo 2021-2023 e ss.mm.ii.
- Per l'anno 2025 il finanziamento dei diversi servizi è stato già definito dall'accordo citato al comma 1, come integrato dal CCIL 2024.
- A partire dall'anno 2026 le Parti concordano la seguente nuova ripartizione delle risorse:

Servizi Welfare	Importi lordo ente
Polizza Sanitaria	700.000,00 €
Benefici Economici	50.000,00 €
Contributi per servizi educativi	60.000,00 €
Conto Welfare (borsellino)	1.400.000,00 €
<b>Totale</b>	<b>2.210.000,00 €</b>

- Ai sensi dell'art. 110, comma 2, del CCNL gli oneri per la concessione dei benefici di cui al precedente comma sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale (**€ 1.720.000** annuo) nonché, per la parte non coperta da tali risorse mediante l'utilizzo di quota parte dei Fondi OCF (**€ 490.000**, come già stabilito dall'art. 4 del presente contratto) ed EP. Per l'anno 2026 il Conto Welfare verrà ulteriormente integrato *una tantum* di € 105.860, stante la previsione dell'art. 3, comma 6, del presente contratto.

### **Articolo 9. Disposizioni finali.**

- Il contratto acquisisce la sua efficacia dopo il controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, come previsto dall'articolo 8, comma 8, del CCNL e dall'art. 40bis, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001.
- Per quanto riguarda gli istituti contrattuali non espressamente normati dal presente Contratto Collettivo Integrativo si rinvia alla disciplina già fissata dal CCIL 2019-2021 (con abrogazione della lett. b, comma 5, art. 8), così come modificato dall'accordo 2022 dell'11 febbraio 2022, dall'accordo 2023 del 7 giugno 2023 e dal CCIL 2024 del 13 dicembre 2024, oltre che alle disposizioni di legge e dei Contratti Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
- Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo. Si applica in ogni caso quanto previsto dall'articolo 40 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.
- Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle suddette. Le Parti si incontreranno per definire la nuova formulazione del CCIL conforme con il dettato legislativo e contrattuale.

Padova, 2 dicembre 2025

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

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

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

<i>RSU (Portavoce)</i>	Dott.ssa PROVASI Laura	FIRMATO
<i>SNALS CONFSAL</i>	Dott. PADOVAN Matteo	NON FIRMATO
<i>FLC CGIL</i>	Dott. BRESOLIN Tiziano	FIRMATO
<i>FGU GILDA UNAMS</i>	Dott. BERTO Andrea	FIRMATO
<i>CISL FSUR - Università</i>	Dott. MONT D'ARPIZIO Daniele	FIRMATO
<i>ANIEF</i>	Dott. MION Luca	FIRMATO

Padova, 14 gennaio 2026

<i>FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA</i>	Dott.ssa PERCHINUNNO Rosaria Agostina	FIRMATO
---------------------------------------	--	---------

## **DICHIARAZIONI CONGIUNTE DELLE PARTI**

### **A) Sui tavoli tecnici**

Le Parti si impegnano ad attivare, nei primi mesi dell'anno 2026, tre differenti tavoli tecnici, finalizzati a:

- rivedere la disciplina complessiva delle **indennità correlate alle condizioni di lavoro** mediante la stipula di un apposito accordo stralcio;
- identificare le principali criticità nell'applicazione del **SMVP in relazione al tema della disabilità**, individuando le possibili aree di miglioramento e sviluppando soluzioni condivise e praticabili;
- fare il punto della situazione in materia di **welfare integrativo**, in considerazione della scadenza al 31.12.2026 dei servizi relativi al Conto Welfare e alla polizza sanitaria.

Padova, 2 dicembre 2025

### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

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

### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

<i>RSU (Portavoce)</i>	Dott.ssa PROVASI Laura	FIRMATO
<i>SNALS CONFSAL</i>	Dott. PADOVAN Matteo	NON FIRMATO
<i>FLC CGIL</i>	Dott. BRESOLIN Tiziano	FIRMATO
<i>FGU GILDA UNAMS</i>	Dott. BERTO Andrea	FIRMATO
<i>CISL FSUR – Università</i>	Dott. MONT D'ARPIZIO Daniele	FIRMATO
<i>ANIEF</i>	Dott. MION Luca	FIRMATO

Padova, 14 gennaio 2026

<i>FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA</i>	Dott.ssa PERCHINUNNO Rosaria Agostina	FIRMATO
---------------------------------------	--	---------

## **DICHIARAZIONI DELLA PARTE PUBBLICA**

### **A) Sulle progressioni economiche all'interno delle Aree**

La Parte Pubblica si impegna, negli anni successivi a quelli oggetto del contratto, a proseguire con un percorso di valorizzazione del personale mediante l'istituto delle PEIA, compatibilmente con le risorse disponibili e preservando l'equilibrio tra le varie voci contrattuali, con riserva di valutare possibili ulteriori incrementi dei fondi utilizzando la parte di punti organico che residua al raggiungimento del limite massimo del 10% previsto dalla legge.

### **B) Sull'incremento del Fondo OCF per finanziare gli incarichi**

In relazione all'articolo 4, comma 6, del presente CCIL la Parte Pubblica si impegna ad individuare le risorse necessarie mediante l'utilizzo di punti organico aggiuntivi rispetto a quelli già destinati al p.t.a. all'interno del Piano di programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2025-2027 approvato dal C.d.A., in modo da non incidere sulle politiche assunzionali e di progressione di carriera del p.t.a. già programmate.

### **C) Sul Fondo Comune di Ateneo**

In relazione all'articolo 4, comma 6, del presente CCIL la Parte Pubblica garantisce che, per gli anni di riferimento del contratto, il Fondo Comune di Ateneo, al netto delle risorse da trasferire al Fondo OCF (€ 990.000), sarà determinato per un importo almeno pari alla somma di € 3.883.697 (FCA 2025), da distribuire secondo la disciplina del relativo Regolamento.

### **D) Sul Servizio di assistenza psicologica per i dipendenti (APAD)**

In relazione all'articolo 8 del presente CCIL, la Parte Pubblica garantisce che il Servizio di assistenza psicologica per i dipendenti (APAD), a partire dal 2026 verrà finanziato con apposite risorse a carico del bilancio di Ateneo,

### **E) Sui buoni pasto**

La Parte Pubblica si impegna a valutare la possibilità di modificare o eliminare il vincolo orario per la maturazione dei buoni pasto, congiuntamente a una più efficace organizzazione e controllo dell'orario di lavoro all'interno dell'orario di servizio e compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

### **F) Sullo 0,22 % del monte salari 2021 ipotesi CCNL 2022-2024**

Le risorse pari fino allo 0,22% del monte salari 2021, attualmente stimate fino a circa € 140.000 per il personale OCF e fino a € 13.000 per il personale EP, verranno inserite nella parte variabile dei fondi OCF ed EP e potranno essere utilizzate per finanziare tutti quegli istituti che sono remunerabili con le risorse variabili e, in particolare, gli istituti legati alla performance.

## **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

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

**Votazione RSU per la sottoscizione del CCIL 2025-27**

Cognome	Voto	Lista
Bacchini	favorevole	Flc Cgil
Bailey	favorevole	Fgu Gilda
Berto	favorevole	Fgu Gilda
Bortolin	favorevole	Adl Cobas
Bozzetto	favorevole	Fgu Gilda
Brandolin	favorevole	Flc Cgil
Bresci	favorevole	Flc Cgil
Bresolin	favorevole	Flc Cgil
Camporese	favorevole	Flc Cgil
Ciocca	favorevole	Flc Cgil
Clemente	favorevole	Flc Cgil
D'Alessandro	favorevole	Flc Cgil
Farinazzo	favorevole	Cisl
Favaretto	favorevole	Flc Cgil
Guerini	favorevole	Adl Cobas
Longato	favorevole	Fgu Gilda
Mion	favorevole	Anief
Pegolotti	favorevole	Flc Cgil
Perchinunno	favorevole	Uil Rua
Pizzeghello	favorevole	Flc Cgil
Provasi	favorevole	Flc Cgil

Esito finale	
favorevole	21
astenuto	0
contrario	8
non votante	1



## **UIL RUA – Università di Padova**

### **Contrattazione Integrativa 2025–2027**

La UIL RUA condivide l'obiettivo di giungere alla stipula di un Contratto Integrativo di Ateneo che garantisca equità di trattamento, valorizzazione professionale e razionalità nella gestione delle risorse accessorie, anche mediante l'incremento di risorse aggiuntive, nel rispetto dei vincoli di legge e delle specificità dell'Ateneo.

In riferimento alla Proposta presentata dalla Parte Pubblica Università di Padova in data 24/11/2025 la FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA Università di Padova la condivide sia come Componente RSU di Ateneo e anche come Sigla Sindacale e si rende disponibile a perfezionare la firma non appena il CCNL NAZIONALE sarà definitivo nel rispetto delle richieste da Noi presentate e accolte.

Allega inoltre le Proposte già precedentemente presentate e in aggiunta documento con il recente **parere dell'ARAN (orientamento applicativo CFC141b), che interviene in materia di erogazione del buono pasto per il personale in lavoro agile.**