

## IL CONTRATTO ISTRUZIONE E RICERCA

### SEZIONE UNIVERSITÀ

#### LE PRINCIPALI NOVITÀ

##### PREMESSA

Nei paragrafi che seguono sono sintetizzate le disposizioni contrattuali in vigore che riguardano il personale Tecnico Amministrativo, Bibliotecario e i Collaboratori Esperti Linguistici delle Università. Sono riassunte le novità introdotte con il CCNL 2019/21 (che ha assorbito il precedente CCNL 2016/18). Si va dalle norme comuni che riguardano l'insieme dei lavoratori del comparto Istruzione e Ricerca alla normativa specifica del settore Università. Si vogliono inoltre evidenziare provvedimenti che hanno attinenza con il confronto sindacale negli atenei e l'applicazione delle disposizioni contrattuali (norme sul rapporto di lavoro, ripartizione delle risorse aggiuntive introdotte dalla legge di stabilità 2022, circolare del Ministero dell'Università e della Ricerca sull'aumento dei fondi per l'aumento stabile degli organici realizzato con il piano straordinario di assunzioni finanziato dalla legge di stabilità 2022)

##### LA PARTE COMUNE

Si tratta di un insieme di disposizioni inserite nella parte comune del nuovo CCNL 2019/21 e che si applicano a tutto il personale afferente al Contratto "Istruzione e ricerca".

##### **Organismo paritetico per l'innovazione (articolo 7 CCNL 2019/2021)**

Viene introdotto anche per l'Università, presso il MUR, l'organismo paritetico con il compito di confrontarsi con le OO.SS. titolari di contrattazione su tutto ciò che abbia a che fare con processi di organizzazione e innovazione dell'amministrazione. L'organismo era stato introdotto nel contratto precedente per i settori AFAM e Scuola. L'introduzione di un livello di confronto con il Ministero dell'Università e della Ricerca, superando la proposta iniziale dell'istituzione dell'organismo in sede di posto di lavoro, determina per la prima volta per l'Università un confronto a livello di "sistema" quanto mai necessario su materie di interesse generale per tutte le università.

### **Lavoro a distanza (articolo 10 CCNL 2019/2021)**

Nell'articolo 10 si introduce per il personale TAB degli atenei il lavoro a distanza ove compatibile con le attività svolte nonché con le esigenze e l'organizzazione del lavoro delle istituzioni universitarie, negli articoli successivi si definiranno le due modalità di lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto). I criteri generali delle modalità attuative e i criteri di priorità per l'accesso ad entrambe le forme di lavoro a distanza sono oggetto di confronto sindacale (articolo 81 comma 6 lettera i).

### **Lavoro agile (articoli 11, 12, 13, 14,15 CCNL 2019/2021)**

Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ed è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro.

Si caratterizza per forme di organizzazione del lavoro per fasi, obiettivi e cicli senza vincoli di orario e lavoro. Le attività che possono essere oggetto di lavoro agile sono individuate confrontandosi con le OO.SS. e le RSU e sono esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. Per l'accesso al lavoro agile l'amministrazione concorda con il lavoratore l'accordo individuale che deve contenere tra l'altro la durata dell'accordo, la modalità di accesso all'attività lavorativa, l'indicazione delle giornate lavorative, la definizione delle fasce di contattabilità e di inoperabilità. È stata definita, inoltre, la possibilità di adeguare la calendarizzazione del lavoro agile superando la rigidità delle indicazioni normative precedenti. Resta valida, per il lavoro agile, ai sensi dell'articolo 4 del DM 30 giugno 2022 n.132 la prevalenza del lavoro in presenza e la rotazione del personale. Con la circolare del 29 dicembre 2023 il ministero della funzione pubblica "raccomanda" le amministrazioni di superare per i lavoratori fragili il principio di prevalenza.

### **Lavoro da remoto (articolo 16 CCNL 2019/2021)**

Il lavoro da remoto è una forma di lavoro a distanza con un vincolo di tempo legato alle disposizioni in materia di orario di lavoro e può essere espletato nella forma di telelavoro domiciliare oppure con la forma di coworking o presso altre sedi satelliti messe a disposizione dall'amministrazione.

### **Congedi per donne vittime di violenza (art.17 CCNL 2019/2021)**

L'articolo in questione prevede misure migliorative per le lavoratrici dell'intero comparto che si trovano in regime di protezione certificato. Il congedo retribuito è incrementato fino ad un periodo massimo richiedibile di 120 giorni (erano 90) da fruire nell'arco di tre anni con un trattamento economico pari a quello della maternità. Il congedo può essere richiesto su base oraria o giornaliera.

Il CCNL inserisce due nuovi aspetti di maggiore tutela:

- a) Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e il rientro da tempo parziale a tempo pieno anche prima del periodo minimo di permanenza (comma 6).
- b) La possibilità di presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica in comune diverso da quello di residenza, indipendentemente dalle normali procedure di mobilità e mantenendo il corrispondente livello e inquadramento giuridico (comma 7).

### **Unioni civili (art.18 CCNL 2019/2021)**

L'articolo recepisce la norma vigente (Legge n.76/2016) ed assicura parità nella tutela dei diritti e nell'adempimento degli obblighi tra persone dello stesso sesso unite civilmente. Pertanto, i contesti afferenti a "matrimonio" o i termini specifici di "coniuge" si intendono estesi anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

### **Transizione di genere (art. 21 CCNL 2019/2021)**

Con la finalità di prevedere un contratto nazionale estensivo dei diritti civili e dei principi di parità tra le persone, la disposizione intende assicurare un ambiente inclusivo e il maggior benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici eliminando le situazioni di disagio per coloro che abbiano intrapreso il percorso di transizione di genere.

## LA CONTRATTAZIONE E LE RELAZIONI SINDACALI

### **Relazioni sindacali, obiettivi, strumenti la contrattazione collettiva (articoli 4,5 6 e 8 CCNL 2019/2021)**

Il sistema di relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni e rappresentanze dei lavoratori, gli obiettivi che attraverso il sistema si perseguono sono il miglioramento delle condizioni di lavoro in rapporto al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi, la crescita professionale e la garanzia della sicurezza nei posti di lavoro. Gli strumenti attraverso cui si articolano le relazioni sindacali sono l'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa.

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali si introduce l'importante innovazione che essa è resa preventivamente in forma scritta alle rappresentanze sindacali, e consiste nella tempestiva trasmissione preventiva e puntuale degli elementi conoscitivi delle materie di confronto e contrattazione integrativa.

Il confronto è una modalità attraverso si instaura un rapporto approfondito sulle materie a questo strumento riservate e si avvia mediante l'invio della documentazione da parte dell'amministrazione delle misure da adottare oggetto d'informazione. I soggetti sindacali, anche singolarmente, possono, entro 5 giorni dal ricevimento chiedere l'attivazione del confronto, che deve essere attivato entro 15 giorni, al termine di esso viene redatta una sintesi che riporta le posizioni emerse.

La contrattazione collettiva e integrativa ha come obiettivo la stipula di contratti che impegnano le parti, il contratto integrativo ha durata triennale ma i criteri e la ripartizione delle risorse economiche possono essere contrattati con cadenza annuale.

Il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione integrativa e la relativa certificazione degli oneri sono e effettuati per gli Atenei dal collegio dei revisori, se entro 15 giorni il collegio non avanza rilievi l'organo competente dell'amministrazione (per le università è il consiglio di amministrazione) può autorizzare il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

### **Soggetti e materie di relazioni sindacali (articolo 81 CCNL 2019/2021)**

La contrattazione integrativa si svolge tra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale. La delegazione datoriale è nominata dal Consiglio di Amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore Generale o da loro delegati. Nel caso delle AOU è composta dal Rettore e dal titolare del potere di rappresentanza (Direttore Generale di norma) o da propri delegati, tra i quali è individuato presidente. La delegazione sindacale è composta dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalle RSU.

### **Le principali materie oggetto di contrattazione sono:**

- criteri di ripartizione dei fondi contrattuali le modalità di utilizzo,
- i criteri delle risorse derivante da conto terzi o programmi nazionali e internazionali,
- i criteri e le risorse per le progressioni economiche,
- i criteri di attribuzione delle risorse correlate alla valutazione,
- i criteri per l'attribuzione di indennità per attività disagiate e quelle legate a specifiche responsabilità,
- i criteri per l'attivazione dei piani di Welfare,

- le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza e quelle rivolte a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità,
- i criteri per la determinazione dell'indennità di risultato per il personale EP,
- i criteri per la determinazione delle fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita anche per il lavoro da remoto,
- l'elevazione del contingente di lavoratori in part time,
- la definizione del limite di ore che possono confluire nel conto individuale,
- l'innalzamento o la diminuzione del requisito dei tre anni per la partecipazione alle PEO,
- l'elevazione dei limiti per le indennità di posizione e i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'articolo 1 comma 297 lettera b) della legge 234/2021 (legge di stabilità 2022).

**Le principali materie oggetto di confronto sono:**

- l'articolazione delle tipologie di orario di lavoro,
- i criteri di priorità per la mobilità d'ufficio e tra le sedi,
- i criteri generali dei sistemi di valutazione,
- il trasferimento di attività ad altri soggetti che comporti il passaggio di dipendenti,
- i criteri per il conferimento, la deroga e la graduazione degli incarichi al personale EP e quelli di posizione organizzative e professionale per i funzionari,
- i piani della formazione,
- i regolamenti per il conto terzi,
- i criteri e le modalità attuative del lavoro agile e da remoto e i criteri di priorità per l'accesso,
- i criteri per l'attuazione delle norme di prima applicazione (articolo 92) tra cui quella che prevede per un periodo transitorio requisiti particolari per la progressione tra le aree.

**Le principali materie oggetto di informazione sono:**

- i regolamenti di ateneo nella parte che riguarda il rapporto di lavoro,
- i piani triennali di fabbisogno e i dati sugli andamenti occupazionali e gli atti di organizzazione degli uffici.

In questa sezione vogliamo ricordare che la contrattazione collettiva nazionale e quella integrativa sono regolate dalle norme contenute nel titolo III del D.lgs. 165/2001 e in particolare dagli articoli che vanno dal n.40 al n.52.

## ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Classificazione (articolo 85 CCNL 2019/2021)

IL nuovo sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree professionali che corrispondono a differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali. Ciascuna area è articolata in settori professionali caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comuni che definiscono il particolare ambito lavorativo.

### **Tabella di trasposizione da vecchio nuovo ordinamento, settori professionali e requisiti per l'accesso**

Vecchio ordinamento Categoria	Nuovo ordinamento Area	Settori Professionali	Requisito per accesso
B	Operatori	Settore amministrativo Settore dei servizi generali e tecnici Settore socio-sanitario	Diploma di qualifica triennale rilasciato da istituto professionale o "certificato di competenze" relativo al primo triennio del percorso di studi della formazione professionale
C	Collaboratori	Settore amministrativo Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali Settore delle biblioteche Settore della comunicazione e informazione Settore socio-sanitario	Diploma di scuola secondaria di secondo grado
D	Funzionari	Settore amministrativo-gestionale Settore amministrativo-dipartimentale Settore tecnico-informatico Settore scientifico-tecnologico Settore delle biblioteche Settore della comunicazione e informazione Settore socio-sanitario	Laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento)
EP	Elevate Professionali tà	Settore amministrativo-gestionale Settore amministrativo-dipartimentale Settore tecnico-informatico Settore scientifico-tecnologico Settore delle biblioteche Settore della comunicazione e informazione Settore medico-odontoiatrico e socio-sanitario	Laurea magistrale (o vecchio ordinamento) accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza professionale in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono richiedere anche l'iscrizione ad albi professionali.

### Stipendi tabellari e indennità di ateneo

Area	Retribuzione iniziale	Tredicesima mensilità	Indennità di Ateneo rivalutata per utilizzo 50% delle risorse del comma 297 della Legge di Bilancio 2022 (50 milioni)
Operatori	19.976,46*	1.663,55	1.546,16
Collaboratori	20.952,60**	1.746,05	2.053,97
Funzionari	23.902,47	1.991,83	2.842,16
EP	26.890,05	2.240,84	3.359,40
CEL	15.947,46	1.328,55	

\* La retribuzione iniziale dell'area degli Operatori corrisponde al valore del livello B3 dell'ordinamento precedente

\*\* La retribuzione iniziale dell'area dei collaboratori corrisponde al valore del livello C2 dell'ordinamento precedente

\*\*\* La retribuzione dei Collaboratori Esperti Linguistici è oggetto di una delle sequenze contrattuali attualmente in discussione con L'ARAN

#### Progressioni economiche all'interno delle aree (articolo 86 CCNL 2019/2021)

Possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più differenziali stipendiali di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. I differenziali stipendiali sostituiscono gli incrementi stipendiali stabili del vecchio ordinamento determinati dai livelli all'interno della categoria.

La progressione economica è attivata annualmente in relazione alle risorse disponibili, aventi carattere di certezza e stabilità, dei fondi delle risorse decentrate e per partecipare alla selezione è necessario avere 3 anni di anzianità nello stesso differenziale (in sede di contrattazione tale termine può essere ridotto a 2 anni o aumentato a 4 anni). Il numero di differenziali attribuibili per anno per ciascuna area è definito in contrattazione collettiva in funzione delle risorse disponibili. Per ogni area nel corso della carriera possono essere attribuiti fino a **cinque** differenziali stipendiali.

I differenziali sono attribuiti previa graduatoria dei partecipanti alla selezione definita in base ai seguenti criteri:

1. Media delle ultime tre valutazioni annuali (almeno il 40% del punteggio)
2. Esperienza professionale maturata (non più del 40% del punteggio)
3. Eventuali ulteriori criteri definiti in contrattazione correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi

I criteri possono anche essere diversificati in ragione dell'area ma sempre rispettando i limiti precedenti.

### Tabella di confronto tra nuovi differenziali e vecchi livelli stipendiali

CONTRATTO 2016/2018			CONTRATTO 2019/2021		
CATEGORIA	PASSAGGI	VALORE MEDIO*	AREA	DIFFERENZIALI	VALORE
B	6	809	OPERATORI	5	1.200
C	7	745	COLLABORATORI	5	1.350
D	7	1.022	FUNZIONARI	5	1.550
EP	7	1.575	EP	5	2.200

\*Per il sistema precedente è stato considerato un valore medio poiché i singoli passaggi all'interno delle categorie generavano aumenti diversi.

#### Progressioni tra le aree (articolo 89 e per le norme di prima applicazione articolo 92 CCNL 2019/2021)

Una procedura comparativa riservata al personale in servizio consente la progressione tra un'area e quella immediatamente superiore, a queste procedure possono, ai sensi dell'articolo 52, comma 1 bis del d.lgs. n.165 del 2001 essere destinate fino al 50 % delle posizioni disponibili. La procedura è basata sulla valutazione positiva del dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di competenze professionali ovvero titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti dall'esterno e sul numero e tipologia di incarichi rivestiti.

**In prima applicazione fino al giugno 2026** la progressione tra le aree per l'ingresso alle aree dei collaboratori e dei funzionari ha luogo con procedure valutative a cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella seguente e possono essere utilizzate, inoltre, risorse aggiuntive pari allo 0,55% del monte salari 2018. Queste procedure non concorrono al limite del 50% determinato dall'articolo 52 del d.lgs. n.165. Nello stesso periodo previo confronto sindacale i criteri per la valutazione sono determinati considerando l'esperienza professionale maturata, i titoli di studio e le competenze acquisite, ad ognuno di questi criteri deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%.

Progressione di Area	Requisiti
da Area degli Operatori ad Area dei Collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure</li> <li>b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;</li> </ul>
da Area dei Collaboratori ad Area dei Funzionari	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione oppure</li> <li>b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;</li> </ul>

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE E INCARICHI

### **Posizioni organizzative e professionali (articolo 87 CCNL 2019/2021)**

Le amministrazioni possono conferire a dipendenti dell'Area dei funzionari, previo avviso interno, incarichi a termine retribuiti di natura organizzativo-gestionale, specialistica o professionale per i quali è attribuita un'indennità compresa tra un minimo di 1.033 euro ed un massimo di 7.000 (un terzo di tale indennità è corrisposto a verifica dei risultati). L'importo massimo può essere elevato solo dopo un accordo definito in sede di contrattazione fino a 12.000 euro e in questo caso si può prevedere che tale indennità assorba straordinario e/o altri emolumenti del salario accessorio. Gli incarichi sono attribuiti con atto scritto e motivato, hanno durata triennale e sono rinnovabili.

### **Incarichi al personale dell'Area delle Elevate professionalità (articolo 88 CCNL 2019/2021)**

Al personale dell'area EP le amministrazioni attribuiscono incarichi ad elevata autonomia e responsabilità, essi sono attribuiti con atto scritto e motivato, hanno durata da 1 anno a 3 anni e sono rinnovabili. Per tali incarichi è attribuita un'indennità di posizione che varia da un valore minimo di 3.099 a un valore massimo di 18.000 euro. Questa indennità è erogata mensilmente e le risorse utilizzate sono a valere sul fondo delle risorse decentrate per il personale dell'Area EP (articolo 121). Con cadenza annuale previa valutazione è attribuita, inoltre, l'indennità di risultato, di un valore compreso tra il 10 e il 30% di quella di posizione, in base al livello di valutazione. Il trattamento così realizzato per il personale EP assorbe tutte le competenze accessorie compreso il compenso per il lavoro straordinario. All'indennità di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse del fondo delle risorse decentrate per questo personale. Le amministrazioni possono affidare, nel caso di assenza o impedimento temporaneo del titolare, un incarico ad interim ad altro dipendente appartenente all'area EP, ad esso viene attribuita una retribuzione che ha la natura di indennità di risultato pari al massimo al 20% dell'indennità di posizione prevista per tale incarico.

### **Indennità di specifiche responsabilità (articolo 117 CCNL 2019/2021)**

Le amministrazioni possono attribuire compiti al personale delle aree degli operatori e dei collaboratori che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. È possibile attribuire per riconoscere tali responsabilità un'indennità non superiore a 3.000 euro salvo le condizioni di maggior favore stabilite, in base alle precedenti norme contrattuali, in contrattazione integrativa

## Tabella di sintesi delle indennità e confronto con CCNL precedente

Tipologia di incarico e d'indennità per Area di appartenenza	Valore CCNL 2019/2021	Valore CCNL 2016/2018
Posizioni organizzative e professionali (funzionari) Articolo 87	Minimo 1.033 Massimo 7.000. Il limite può essere elevato in contrattazione fino a 12.000	Minimo 1.033 Massimo 5.165.
Incarichi Personale EP Indennità di posizione e risultato (almeno il 15% del Fondo EP) Articolo 88	Minimo 3.099 Massimo 18.000 Indennità di risultato aggiuntiva a cui sono destinate almeno il 15% delle risorse del fondo EP	Minimo 3.099 Massimo 14.000 Indennità di risultato aggiuntiva tra 10% e 30% di quella di posizione
Indennità di specifiche responsabilità (area operatori e collaboratori) Articolo 116	Importo non superiore a 3.000 fatte salve le condizioni di maggior favore	Non era specificato un valore ma erano nell'articolo assieme al personale di categoria D (articolo 91 CCNL 2006/2008)

### Collaboratori ed Esperti Linguistici (articolo 91 CCNL 2019/2021)

I CEL svolgono attività di collaborazione alla didattica delle lingue straniere nell'ambito: dell'attività svolta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere, dell'elaborazione e aggiornamento del materiale didattico, delle attività rivolte agli studenti (correzione elaborati, assistenza per le tesi, ricevimento...) dell'attività di programmazione didattica. Per le attività dei CEL il monte ore annuale di lavoro è di 500 ore e si possono stipulare contratti con impegno annuo superiore o inferiore (con limite a 250). I giorni di ferie sono di norma utilizzati nel periodo di sospensione dell'attività didattica ed è consentito ai CEL previa comunicazione l'esercizio di altre prestazioni di lavoro.

## FERIE PERMESSI ASSENZE E ASPETTATIVE

### Ferie (art. 95 CCNL 2019/2021)

Sono computate in 32 giornate lavorative, 30 giornate lavorative per i neoassunti fino alla maturazione di 3 anni di servizio a qualunque titolo prestati e in una qualsiasi pubblica amministrazione; nel caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni le giornate lavorative di ferie sono ridotte a 28 (26 per i neoassunti). A tutti i dipendenti sono attribuiti ulteriori quattro giorni di riposo (festività soppresse), in aggiunta è considerata festiva la ricorrenza del Santo Patrono. La fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà diritto a retribuzione, esse vanno di norma nell'anno di maturazione solo ove si renda impossibile la fruizione nell'anno di maturazione si ha diritto alla procrastinazione di massimo due settimane nei 18 mesi successivi alla maturazione.

Le ferie sono sospese da malattie che si protraggono per più di tre giorni e non sono riducibili per assenze per malattia. Le amministrazioni sono obbligate ad accordare le ferie al dipendente che ne abbia fatto richiesta per due settimane continuative nel periodo 1° giugno-30 settembre.

#### **Ferie e riposi solidali (articolo 96 CCNL 2019/2021)**

All'articolo del CCNL precedente viene aggiunta la possibilità di aggiungere le ore accantonate nel conto ore individuale da fruire in giorni di riposo tra le giornate che possono essere cedute

#### **Permessi retribuiti (articolo 97 CCNL 2019/2021)**

Per la partecipazione a concorsi od esami si può usufruire fino a un massimo di 8 giorni di permesso, per lutto di coniuge o parenti entro il secondo grado sono concessi 3 giorni per evento da usufruire entro 7 giorni lavorativi.

Il permesso matrimoniale di 15 consecutivi deve iniziare entro 45 giorni dalla data di matrimonio, nel caso di eventi imprevisti il dipendente può concordare un diverso termine.

#### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari (articolo 98 CCNL 2019/2021)**

Possono essere concessi a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi per un massimo di 18 ore senza necessità di documentazione, essi possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altri permessi fruibili ad ore e possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa.

#### **Assenze per l'espletamento di viste, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici (articolo 101 CCNL 2019/2021)**

È stata modificata l'incompatibilità di usufruire di questi specifici permessi (18 ore) nella stessa giornata con riposi compensativi se servono a coprire l'intera giornata lavorativa in caso di insufficienza delle ore residue.

#### **Welfare integrativo e ulteriori disposizioni economiche (articolo 110 CCNL 2019/2021)**

Le università disciplinano in contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, gli oneri sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le stesse finalità e mediante l'utilizzo di quota parte dei Fondi risorse decentrate.

**IL SALARIO ACCESSORIO: FONDO E UTILIZZO**

**Fondo risorse decentrate operatori, collaboratori, funzionari e fondo personale categoria EP costituzione (articoli 119 e 121 CCNL 2019/2021)**

Fondo risorse decentrate delle aree Operatori, Collaboratori, Funzionari costituzione:(articolo 119)	Fondo risorse decentrate Area delle Elevate Professionalità costituzione:(articolo 121)
<b>Risorse fisse*</b>	<b>Risorse Fisse*</b>
Risorse consolidate del fondo per le progressioni economiche e per la produttività di cui all'articolo 87 del CCNL Università del 16 ottobre 2008	Risorse del fondo retribuzione di posizioni e risultato per l'anno 2017 così come certificato dai revisori
a) Retribuzioni Individuali di Anzianità (RIA) non più corrisposte al Personale che cessa dal servizio, gli importi confluiscono nell'anno successivo dalla cessazione	a) Retribuzioni Individuali di Anzianità (RIA) non più corrisposte al Personale che cessa dal servizio, gli importi confluiscono nell'anno successivo dalla cessazione
b) risorse derivanti da stabili riduzioni del lavoro straordinario	b) risorse derivanti da stabili riduzioni del lavoro straordinario
c) eventuali risorse riassorbite da applicazioni di condizioni di miglior favore	c) eventuali risorse riassorbite da applicazioni di condizioni di miglior favore
d) risorse stanziati dall'amministrazione per far fronte a stabili aumenti di personale	d) risorse stanziati dall'amministrazione per far fronte a stabili aumenti di personale
e) risorse provenienti dal riassorbimento di differenziali stipendiali, gli importi confluiscono nell'anno successivo dalla cessazione	e) risorse provenienti dal riassorbimento di differenziali stipendiali, gli importi confluiscono nell'anno successivo dalla cessazione
<b>Risorse Variabili</b>	<b>Risorse Variabili</b>
a) Risorse provenienti da conto terzi	a) Risorse provenienti da conto terzi
b) Risorse provenienti da risparmi effettuati da piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (decreto-legge 98 del 6 luglio 2011)	b) Risorse provenienti da risparmi effettuati da piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (decreto-legge 98 del 6 luglio 2011)
c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge	c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge
d) risorse derivanti dai ratei di RIA delle mensilità dei cessati dell'anno in corso	d) risorse derivanti dai ratei di RIA delle mensilità dei cessati dell'anno in corso
e) risparmi derivanti dal lavoro straordinario dell'anno precedente	e) risorse derivanti da articolo 75 comma 8 CCNL 16/10/2008
f) risorse per far fronte ad esigenze organizzative e gestionali anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi nazionali, europei e internazionali	f) risorse per far fronte ad esigenze organizzative e gestionali anche in correlazione con l'attuazione di piani e programmi nazionali, europei e internazionali
g) risorse stabilite dalla legge di bilancio 2022 (fino allo 0,22% monte salari 2018)	g) risorse stabilite dalla legge di bilancio 2022 (fino allo 0,22% monte salari 2018)
h) eventuali risorse una tantum provenienti da residui del fondo anno precedente	h) eventuali risorse una tantum provenienti da residui del fondo anno precedente

\* Ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo 75/2017 le risorse fisse dei fondi non possono superare quelle dei fondi certificati per l'anno 2016

**Fondo risorse decentrate delle aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: utilizzo (articolo 120 e 122 CCNL 2019/2021)**

Fondo risorse decentrate delle aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: utilizzo (articolo 120)	Fondo risorse decentrate Area delle Elevate Professionalità: utilizzo (articolo 122)
a) Trattamenti economici legati alla valutazione individuale	a) Retribuzione di posizione e risultato (articolo 88)
b) trattamenti economici legati alla performance organizzativa	b) progressioni economiche copertura economica dei differenziali con risorse certe e stabili (articolo 110)
c) indennità correlate alle condizioni di lavoro: disagio, rischio, turni, reperibilità	c) misure di welfare integrativo (articolo 110)
d) indennità di specifiche responsabilità (articolo 117)	d) compensi riconosciuti al personale provenienti da apposite disposizioni di legge
e) progressioni economiche e copertura economica dei differenziali con risorse certe e stabili (articolo 86)	
f) indennità di posizione organizzativa (articolo 87)	
g) misure di welfare integrativo (articolo 110)	
h) compensi riconosciuti al personale provenienti da apposite disposizioni legislative	
Indennità Mensile di Ateneo: il valore di tale indennità rimane confermata con finanziamento a carico del fondo	

La contrattazione integrativa destina alle lettere a), b) c) e g) per quanto riguarda gli operatori, i collaboratori e funzionari la parte prevalente delle risorse variabili con esclusione di quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge (c) e da quelle stanziare per processi organizzativi (f) e almeno il 30% delle stesse specificatamente, per i trattamenti economici legati alla valutazione individuale.

Il personale delle AOU che per effetto di trasferimento di ufficio mantiene i differenziali economici maturati con onere a carico dei fondi.

### LE RISORSE AGGIUNTIVE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE TAB STANZIATE DALLA LEGGE 234 DEL 2021

La legge di stabilità del 2022, al comma 297 dell'articolo 1, ha previsto un apposito aumento stabile del FFO delle università di 50 milioni a decorrere da quell'anno per la valorizzazione del personale TAB delle università statali e l'assegnazione allo stesso in ragione alla partecipazione ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.

Con il decreto-legge 22 Giugno 2022 n.75 all'articolo 5 si provvedeva a destinare il 50% di tali risorse all'integrazione delle componenti stabili del trattamento fondamentale mentre l'altro 50% rimaneva destinato ai progetti della formulazione originaria.

Il 50% destinato all'integrazione delle componenti stabili è stato utilizzato in sede di contrattazione nazionale per l'aumento stabile dell'indennità di Ateneo mentre il restante è dal momento della firma del CCNL disponibile anno per anno alla contrattazione decentrata.

La parte destinata ai progetti definisce un apposito stanziamento come fondo separato dal fondo delle risorse decentrate, l'utilizzo è oggetto di contrattazione e, quindi, può essere utilizzata solo dopo un apposito accordo.

Nei decreti di assegnazione annuali del FFO per l'anno 2022 e 2023 queste risorse sono state distribuite agli atenei in ragione della numerosità del personale TAB al 31 dicembre dell'anno precedente.

### IL PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI FINANZIATO DALLA LEGGE 234 DEL 2021

Nel caso di assunzioni di personale TAB con le risorse stanziare dalla legge 234 (legge di stabilità 2022), una nota del Segretario Generale del MUR, in accordo con il MEF, ai Rettori chiarisce che gli atenei possono utilizzare parte delle risorse per integrare la quota variabile dei fondi per il salario accessorio in deroga al limite fissato dal D. Lgs.75/2017. Di seguito la tabella con la definizione della quota di punto organico relativa all'aumento del salario accessorio.

<b>Categoria (Area)</b>	<b>Quota punto organico trattamento fondamentale</b>	<b>Quota punto organico trattamento accessorio</b>	<b>Quota punto organico trattamento complessivo</b>
<b>B (Operatori)</b>	0,2	0,03	0,23
<b>C (Collaboratori)</b>	0,25	0,05	0,3
<b>D (Funzionari)</b>	0,3	0,06	0,36
<b>EP (EP)</b>	0,4	0,16	0,56