



Al Collegio dei Revisori dei Conti  
dell'Università degli Studi di Milano

**Oggetto: Relazione illustrativa sull'Ipotesi di Accordo sui criteri di ripartizione, tra il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, 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**

## 1. Introduzione

Il giorno 14 novembre 2024, le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale dell'Ateneo hanno sottoscritto l'Ipotesi di Accordo sui criteri di ripartizione, tra il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, 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.

## 2. Il contesto normativo e il dettato contrattuale di riferimento

La normativa di riferimento è rappresentata dall'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, come modificato dall'art. 5 del D.L. 22 giugno 2023, n. 75, che prevede che "Il fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, è incrementato di 250 milioni di euro per l'anno 2022, di 515 milioni di euro per l'anno 2023, di 765 milioni di euro per l'anno 2024, di 815 milioni di euro per l'anno 2025 e di 865 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, di cui - ai sensi della lett. b)

- 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.

Per gli anni 2022, 2023 e 2024 all'Università Statale di Milano sono stati riconosciuti rispettivamente:



- l'importo di € 2.096.836 per l'anno 2022, di cui il 50% è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, in attuazione dell'art. 10, co. 1, lett. s), del D.M. 581 del 24 giugno 2022 (FFO 2022). Si fa riferimento alla tabella delle risorse destinate alla valorizzazione del personale TAB, ripartita 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, pubblicata in calce al D.M. stesso;
- l'importo di € 2.030.680 per l'anno 2023, di cui il 50% è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, in attuazione dell'art. 10, co. 1, lett. r), del D.M. 8091 del 7 luglio 2023 (FFO 2023). Si fa riferimento alla tabella delle risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo, ripartita 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, pubblicata in calce al D.M. stesso;
- l'importo di € 2.030.680 per l'anno 2024, di cui il 50% è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, in attuazione dell'art. 2, co. 1, lett. c), del D.M. 1170 del 7 agosto 2024 (FFO 2024). Si fa riferimento alla tabella delle risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo, ripartita "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 2023, pubblicata in calce al D.M.

Ne consegue che, ai fini della valorizzazione del personale TAB delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, l'Ateneo ha a disposizione i seguenti importi, comprensivi degli oneri a carico dell'Ente: € 1.048.418 per il 2022, € 1.015.340 per il 2023 e € 1.015.340 per il 2024.

L'articolo 81 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa e, al comma 3 lettera t), prevede che rientrino in quest'ambito 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.

### 3. Dettaglio dei contenuti stabiliti nell'Ipotesi di Accordo

L'Ipotesi di Accordo determina la platea dei/delle destinatari/e, i criteri di attribuzione e le modalità di distribuzione delle somme riconosciute all'Università Statale di Milano ai fini della valorizzazione del personale TAB. Di seguito viene proposta una sintesi delle principali misure previste.

1. Platea di attribuzione: vengono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C, D ed EP (e, a decorrere dal nuovo ordinamento professionale, alle corrispondenti Aree) e al personale CEL, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in servizio nell'anno di competenza delle risorse assegnate di cui al comma 1 dell'art. 1. È escluso il personale tecnologo a tempo determinato.



2. **Indicatore:** per il 90% delle risorse annualmente a disposizione, al fine di valutare l'apporto del personale TAB al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione per gli anni 2022, 2023 e 2024 si prenderà come riferimento l'indicatore di performance organizzativa dal "Piano Integrato della performance 2022-24", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022, denominato "indicatore di Performance Organizzativa dell'Amministrazione Centrale", in base al quale il target per l'indicatore "spese per il personale a carico Ateneo" è definito come "inferiore all'80% del rapporto". Per il restante 10% delle risorse annualmente a disposizione, al fine di valorizzare l'impegno profuso e richiesto dai progetti rientranti nell'ambito del PNRR, si è rimandato a un successivo accordo per la definizione dei criteri.
3. **Metodo di calcolo:** L'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse destinate annualmente dal MUR all'Ateneo al numero del personale avente diritto in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa. Con riferimento alle assenze, si applica la medesima disciplina prevista per l'erogazione del Fondo Comune di Ateneo. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro. Al personale che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando o in aspettativa non si erogano tali risorse.
4. **Anni 2025 e 2026:** dal 2025 verrà preso a riferimento il Piano strategico, che è il documento di programmazione di Ateneo più alto contenente gli obiettivi strategici, corredati da relativi indicatori e target, che sono mutuati annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la misurazione della Performance di Ateneo e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance. 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 gli anni 2025 e 2026 per almeno il 50% degli indicatori strategici di Ateneo, come annualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento del PIAO.

Come riportato nella Relazione tecnico-finanziaria dell'Ipotesi di Accordo in oggetto, che dettaglia ed evidenzia i dati utili per la verifica della sostenibilità finanziaria dei provvedimenti contenuti nel documento, le risorse a disposizione per gli anni 2022, 2023 e 2024 risultano capienti per l'attribuzione dei compensi relativi alla valorizzazione del personale di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021.

Milano, 19 novembre 2024

Daniela Falcinelli  
Responsabile Delegata  
Direzione Organizzazione e  
Sviluppo Risorse Umane

Il Direttore Generale  
Angelo Casertano