



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

Ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Il giorno 8 ottobre 2025 presso la sede del Rettorato dell'Università degli Studi di Firenze si sono riunite le parti negoziali così composte:

L'Università degli Studi di Firenze rappresentata dal Delegato alle Relazioni Sindacali Prof. Luigi Burroni e dal Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie nella persona del Coordinatore Dott. Giuseppe Pieraccini

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

FLC CGIL nella persona del Segretario Dott.ssa Silvia Sorri

CISL FSUR nella persona della Delegata Dott.ssa Caterina Palazzo

Federazione GILDA UNAMS nella persona del Segretario Sig. Emiliano Chiezzi

SNALS CONFSAL, nella persona del Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

Le parti

VISTI

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al quadriennio giuridico 2006 – 2009 (e al biennio economico 2006 – 2007) del personale del Comparto Università, sottoscritto in data 16 ottobre 2008 e il successivo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2008-2009 del 12 marzo 2009;

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al triennio 2016 – 2018 del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2018;

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al triennio 2019 - 2021 del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 18 gennaio 2024;

RITENUTO

- di sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo, ai sensi degli artt. 8 e 81 del nuovo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024,

CONGIUNTAMENTE CONCORDANO

- sul seguente articolato

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

INDICE

Premessa

TITOLO I	DISPOSIZIONI GENERALI
Articolo 1	Campo di applicazione
Articolo 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
TITOLO II	PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
Articolo 3	Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni all'interno delle Aree
TITOLO III	CONCILIAZIONE E WELFARE INTEGRATIVO
Articolo 4	Fasce temporali di flessibilità oraria
Articolo 5	Part time – contingente
Articolo 6	Misure di welfare integrativo dirette al personale
TITOLO IV	ISTITUTI DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI
Articolo 7	Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale
Articolo 8	Indennità di reperibilità
Articolo 9	Indennità di turno
Articolo 10	Indennità di centralinista non vedente
Articolo 11	Indennità di autista
Articolo 12	Indennità di rischio da radiazioni
Articolo 13	Indennità mensile accessoria
Articolo 14	Indennità di specifiche responsabilità
Articolo 15	Posizioni organizzative e professionali
Articolo 16	Premi correlati alla valutazione
Articolo 17	Indennità per la sorveglianza alle prove di ammissione

Articolo 18	Risorse aggiuntive
TITOLO V	TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELL'AREA EP
Articolo 19	Retribuzione e di risultato per il personale dell'Area EP
Articolo 20	Incarichi aggiuntivi
TITOLO VI	NORME COMUNI
Articolo 21	Differenziazione dei trattamenti economici individuali
Articolo 22	Criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1 comma 297 lett b) della L. 234/2021
Articolo 23	Applicabilità dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, ai dipendenti a tempo parziale
Articolo 24	Limite individuale annuo delle ore nel conto individuale
TITOLO VII	LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
Articolo 25	Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
TITOLO VIII	DISPOSIZIONI PARTICOLARI
Articolo 26	Disposizioni finali e transitorie

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI), riguarda le materie demandate dal CCNL alla contrattazione collettiva integrativa.

Esso assume come obiettivo prioritario la valorizzazione del ruolo dei dipendenti dell'Università degli Studi di Firenze, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla celerità dell'azione onde rispondere in modo soddisfacente ed in tempi adeguati alle esigenze dell'amministrazione, ma soprattutto dell'utenza.

Elemento centrale nell'organizzazione del lavoro è l'uguale partecipazione di quanti esprimono contenuti di professionalità diverse nella programmazione e gestione delle attività. All'interno dei servizi le persone operano con pari dignità e, qualunque livello di competenza professionale espresso, concorrono a garantire l'efficacia del servizio pubblico.

Le parti riconoscono centrale il ruolo dell'utenza e, in essa, il servizio agli studenti.

Il presente CCI è volto a coniugare gli obiettivi della qualità del servizio pubblico con le esigenze dei dipendenti, sia professionali che personali. La qualità del servizio poggia sempre più sul ruolo e sulle competenze del personale che costituisce, pertanto, la risorsa da valorizzare maggiormente.

Le esigenze dell'Amministrazione pubblica e dell'utenza richiedono assunzione di responsabilità, capacità di risoluzione tempestiva dei problemi e attenzione alle richieste della società e degli utilizzatori dei servizi.

Le esigenze del personale vengono trattate e salvaguardate sia con riguardo alla sfera della professionalità e della qualità del lavoro – ed in particolare riguardo a: il trattamento economico, l'assunzione di responsabilità, la formazione e l'aggiornamento – sia per quanto attiene la conciliazione tra vita personale e professionale.

Esso intende porre adeguata attenzione al trattamento economico dei dipendenti, nel rispetto delle compatibilità finanziarie, delle norme vigenti, del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca siglato il 18 gennaio 2024 e del precedente CCNL Comparto Università per le disposizioni compatibili con il nuovo CCNL e con le norme di legge.

Il presente contratto scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – una regolazione coerente e attenta alle compatibilità, al fine di dare una regolazione ampia ed unitaria agli istituti affrontando, in conformità di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL del 18/1/2024, tutte le materie oggetto di contrattazione, in un'ottica di ottimizzazione e razionalizzazione delle relazioni sindacali e di revisione complessiva di tutte le materie demandate a livello decentrato.

TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 - Campo di applicazione

(normativa di riferimento: art. 1 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, dipendente dell'Università degli Studi di Firenze, sia a tempo pieno che parziale. Sono esclusi i Dirigenti, i Collaboratori ed Esperti Linguistici ed i Tecnologi ai sensi dell'art. 24 bis della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(normativa di riferimento: art. 8 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18/1/2024. Ove non diversamente previsto gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. Il presente CCI conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo contratto integrativo.

2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, secondo le modalità previste dal CCNL del 18/1/2024 (art. 8, comma 2).
4. In caso di disdetta, da comunicare tra le Parti con lettera raccomandata, le disposizioni contrattuali restano in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo o da accordi stralcio su specifiche materie.
5. In ogni caso le piattaforme per il rinnovo del CCI saranno presentate almeno sei mesi prima della scadenza.

TITOLO II **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

Articolo 3 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni all'interno delle Aree

(normativa di riferimento: art 81 comma 3 lett. c) e s) e art. 86 CCNL Comparto Università 18/1/2024, art. 52, comma 1 bis, D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.)

1. Requisito di partecipazione

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che:

1. sono in servizio presso l'Università degli Studi di Firenze, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella medesima Area o corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione per la quale si intende concorrere, alla data di scadenza dell'avviso di selezione ovvero al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
2. al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, non abbiano beneficiato, negli ultimi due anni, di alcuna progressione economica nell'Area o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;

3. non abbiamo avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g) del CCNL 18 gennaio 2024, al rimprovero scritto.

2. Criteri

Criteri di selezione per la PEA, tenuto conto dei seguenti indicatori ponderati:

Indicatori dal 2025	Peso	Punteggio massimo
a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'area di appartenenza / corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione	50%	50
b) esperienza professionale maturata	30%	30
c) Formazione	20%	20
Totale	100%	100
d) punteggio aggiuntivo		Vedi dettaglio

- a) *media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'area di appartenenza / corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione*

Per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari il punteggio sarà assegnato in base al risultato di performance individuale raggiunto (valutazione percentuale della voce "Capacità manageriale e comportamenti organizzativi"), misurato attraverso il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni adottato dall'Ateneo.

Per il personale dell'Area EP, il punteggio sarà assegnato in base al risultato raggiunto con la valutazione resa, dal Dirigente della struttura, in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato.

Tale voce viene valorizzata dalla media delle ultime tre valutazioni individuali, misurate attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni adottato dall'Ateneo, considerando la seguente fasciazione:

	Punteggio per intero triennio – Performance individuale		
Categoria/Area	Media \geq 50% < a 70%	Media \geq 70% e < a 80 %	Media \geq a 80%
B – C – D	10	30	50
Operatori – Collaboratori - Funzionari	10	30	50

Punteggio per intero triennio – Valutazione ai fini della Retribuzione di Risultato			
Categoria/Area	Media \geq 50% < a 70%	Media \geq 70% e < a 80 %	Media \geq a 80%
EP	10	30	50

In caso di eventi che interrompono la carriera e/o ingressi/cessazioni in corso d'anno la media verrà riproporzionata.

b) *esperienza professionale maturata*

In tale voce viene valutata l'anzianità dall'ultima progressione (sia PEO che PEA). L'anzianità di servizio verrà computata dalla data dell'ultima progressione; per il solo personale assunto a tempo indeterminato e che non ha beneficiato di alcuna progressione, saranno considerati anche i periodi prestati precedentemente presso l'Ateneo con contratto di lavoro a tempo determinato nella medesima area e settore di inquadramento, ai sensi dell'art. 105, comma 7, del CCNL 18 gennaio 2024. L'anzianità di servizio sarà calcolata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera. Sarà assegnato il seguente punteggio:

Categoria/Area	Punteggio
B – C – D - EP	5 punti * giorni di anzianità / 360
Operatori – Collaboratori – Funzionari - EP	5 punti * giorni di anzianità / 360

c) *Formazione*

Ogni anno verranno previsti dei corsi di formazione, sentite le Organizzazioni Sindacali e RSU, anche con superamento di una prova finale, che l'Amministrazione riterrà obbligatoria per lo sviluppo professionale dei dipendenti. La partecipazione a tali corsi avrà una valorizzazione come di seguito specificata:

Partecipazione	Punteggio
Dal 50% (incluso) al 100% dei corsi previsti nell'anno precedente le procedure	20
Dal 30% al 50% (escluso) dei corsi previsti nell'anno precedente le procedure	10

Per tutti i corsi proposti, laddove sia previsto il superamento di una prova finale, il punteggio verrà attribuito solo previo superamento della stessa.

La verifica della partecipazione ai corsi e conseguente superamento del test finale, ove previsto, sarà acquisita d'ufficio dall'Amministrazione, pertanto, non sarà necessario inviare nessuna documentazione all'UP Formazione. Saranno considerati utili i corsi svolti dopo la data di assunzione a tempo indeterminato e in costanza di rapporto.

L'Amministrazione si riserva di predisporre specifica formazione per il personale appartenente alle categorie protette qualora non sia possibile la fruibilità del pacchetto formativo proposto.

Relativamente ai corsi Syllabus proposti dall'Amministrazione, nel caso in cui in fase di test per l'accertamento del proprio livello risulti una competenza certificata con il rilascio di un *open badge* (cioè livello avanzato), questo sarà considerato utile ai fini della valorizzazione del punteggio; diversamente, se in fase di test risultasse "nessun livello" o si ottenessse un *digital badge* (cioè livello base o intermedio), sarà necessario frequentare il corso di livello superiore al proprio e superare il test finale per ottenere l'attribuzione del punteggio.

Per i dipendenti con disabilità cognitiva certificata saranno organizzati corsi di formazione specifici per l'attribuzione del punteggio.

d) *punteggio aggiuntivo*

Al personale che non ha beneficiato di progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito il seguente punteggio:

- da 6 a 8 anni – 1% della somma dei punteggi ottenuti per l'applicazione dei criteri di cui ai punti b) e c);
- da 9 a 10 anni – 2% della somma dei punteggi ottenuti per l'applicazione dei criteri di cui ai punti b) e c);
- da 11 anni e oltre – 3% della somma dei punteggi ottenuti per l'applicazione dei criteri di cui ai punti b) e c).

3. Procedura

L'amministrazione provvede all'emissione dell'avviso di selezione e al contempo pubblica l'elenco degli aventi diritto. I partecipanti alla procedura possono eventualmente rinunciare alla partecipazione alla stessa entro i termini previsti dall'avviso. Alla scadenza dello stesso è generata la graduatoria.

4. Criteri di priorità

A parità di punteggio verrà data la precedenza, nella graduatoria, al dipendente più anziano d'età e in caso di ulteriore parità al dipendente con ultima progressione economica all'interno dell'area/categoria più datata.

TITOLO III

CONCILIAZIONE E WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 4 - Fasce temporali di flessibilità oraria

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. m CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Le fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita sono le seguenti:

- a) per l'orario antimeridiano: entrata fino alle ore 9.30 e uscita dalle ore 13.00;
- b) nei pomeriggi individuati per il rientro:
 - nei due pomeriggi uscita dalle ore 16.30;
 - nei tre pomeriggi uscita dalle ore 16.00;

- nei quattro pomeriggi uscita dalle ore 15.30;
 - c) per l'orario rovesciato:
 - in orario antimeridiano: entrata fino alle 11:00 e uscita dalle 13:00;
 - in orario pomeridiano: entrata fino alle 15:00 e uscita dalle 18:00;
 - d) per il turno pomeridiano: entrata fino alle ore 15.00, uscita dalle ore 18.00;
 - e) per il personale di categoria EP, ad eccezione del personale con orario 7 ore e 12 minuti medie di cui all'art.4, comma 5, del Documento sull'orario di lavoro, la flessibilità in entrata è fino alle ore 9.30 e in uscita dalle 13:00;
 - f) per il personale tecnico-amministrativo con orario 7 ore e 12 minuti medie di cui all'art.4, comma 5, del Documento sull'orario di lavoro e il personale addetto al servizio di autista è garantita la massima flessibilità, in modo tale da soddisfare le esigenze funzionali della struttura, in accordo con il proprio Responsabile.
- Nell'arco orario di apertura delle sedi, in relazione alle attività da svolgere il Responsabile determina la presenza in servizio in sede;
- g) per il personale con orario in deroga con ingresso in servizio posticipato rispetto alla fascia di presenza obbligatoria è prevista una flessibilità massima di 15 minuti in entrata.
2. La flessibilità in ingresso e in uscita è subordinata alle esigenze di servizio, di ciascuna struttura, individuate dal Responsabile della stessa, e fatto salvo comunque la copertura dei servizi all'utenza.

Articolo 5 - Part time - contingente

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. n) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. L'art. 107 c. 2 prevede che "Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità."

Si conferma il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi del citato art. 107.

Articolo 6 - Misure di welfare integrativo dirette al personale

(normativa di riferimento: artt. 81 c. 3 lett. i) e 110 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. L'erogazione del sussidio è effettuata al verificarsi delle fattispecie previste al successivo art. 3, debitamente documentate dagli interessati e non coperte da altri sussidi o rimborsi assicurativi.
2. Le fattispecie che danno titolo alla richiesta per l'erogazione del sussidio sono:
 - A) Decesso del coniuge e/o o del convivente risultante dallo stato di famiglia e/o di un familiare, fino al secondo grado di parentela, del dipendente;
 - B) Malattie del dipendente e/o dei figli e del coniuge a carico del medesimo di particolare gravità, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e cura anche non coperte o parzialmente coperte da contribuzione socio-sanitaria nazionale, la cui attestazione sullo stato di gravità è rilasciata da struttura pubblica o equiparata;
 - C) Spese mediche di tipo specialistico, comprese protesi di qualsiasi genere, cure dentarie, riabilitative, sostenute dal dipendente per sé e/o per i figli a carico, prestate in qualsiasi struttura sanitaria;
 - D) Spese relative ad asili nido pubblici o privati, per servizi di educazione, istruzione compresi i servizi integrativi e di mensa, centri estivi, rette scolastiche, tasse universitarie, libri scolastici, trasporto scolastico, gite didattiche, servizi di *baby sitting*;
 - E) Spese sostenute per l'assistenza e la cura diretta di familiari entro il secondo grado di parentela attraverso l'impiego di personale a ciò addetto o il ricovero in strutture a ciò preposte;

F) Altri eventi, motivati e documentati, non compresi nei punti precedenti che determinino situazioni di disagio economico nei dipendenti con un reddito ISEE inferiore a 20.000 €.

Ciascun dipendente può presentare annualmente domanda di sussidio per una soltanto delle tipologie di cui alle lettere A, B, C, D ed E, anche a fronte di più fatture/ricevute fiscali esibite.

I dipendenti con una fascia di reddito ISEE inferiore a 20.000 € possono fare richiesta di sussidio per due delle fattispecie dalla lettera A alla F.

E' ammessa una sola domanda per nucleo familiare risultante dallo stato di famiglia.

3. Lo stanziamento di bilancio è ripartito tra le varie fattispecie nel modo seguente:

A) Decesso del coniuge o del convivente risultante dallo stato di famiglia e/o di un familiare, fino al secondo grado di parentela, del dipendente: 5%;

B) Malattie del dipendente e/o dei figli e del coniuge a carico a carico del medesimo di particolare gravità, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e cura anche non coperte o parzialmente coperte da contribuzione socio-sanitaria nazionale, la cui attestazione sullo stato di gravità è rilasciata da struttura pubblica o equiparata 10%;

C) Spese mediche di tipo specialistico, comprese protesi di qualsiasi genere, cure dentarie, riabilitative, sostenute dal dipendente per sé e/o per i figli a carico, prestate in qualsiasi struttura sanitaria: 60 %;

D) Spese relative ad asili nido pubblici o privati, per servizi di educazione, istruzione compresi i servizi integrativi e di mensa, centri estivi, rette scolastiche, tasse universitarie, libri scolastici, trasporto scolastico, gite didattiche, servizi di *baby sitting*: 10%;

E) Spese sostenute per l'assistenza e la cura diretta di familiari entro il secondo grado di parentela attraverso l'impiego di personale a ciò addetto o il ricovero in strutture a ciò preposte: 10%;

F) Altri eventi, motivati e documentati, non compresi nei punti precedenti che determinino situazioni di disagio economico nei dipendenti con un reddito ISEE inferiore a 20.000 €: 5 %.

4. L'erogazione ai dipendenti dei sussidi per le fattispecie di cui all'art 3 avverrà sulla base di appositi elenchi degli aventi diritto, redatti da una Commissione, nominata dal Direttore Generale, tenendo conto dell'ISEE presentato e degli importi massimi erogabili previsti per ogni fattispecie, secondo i criteri di cui all'articolo precedente.

L'importo erogato, suddiviso per tipologia, verrà comunicato alle RSU e alle OO.SS.

5. Le fattispecie che danno titolo all'erogazione del sussidio sono:

A) Decesso del coniuge o del convivente risultante dallo stato di famiglia e/o di un familiare, fino al secondo grado di parentela, del dipendente. Il contributo sarà erogato nella misura massima di € 1100 per un valore ISEE fino a 36 mila € e fino ad un massimo di € 550 per un valore ISEE fino a 44 mila €, fino ad un massimo di € 275 per un valore ISEE superiore a 44 mila € ma non superiore a 55 mila;

B) Malattie del dipendente e/o dei figli e del coniuge a carico a carico del medesimo di particolare gravità, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e cura anche non coperte o parzialmente coperte da contribuzione socio-sanitaria nazionale, la cui attestazione sullo stato di gravità è rilasciata da struttura pubblica o equiparata.

Il contributo sarà erogato nella misura massima di € 1550 per un valore ISEE fino a 36 mila € e fino ad un massimo di € 775 per un valore ISEE fino a 44 mila €, fino ad un massimo di € 387 per un valore ISEE superiore a 44 mila € ma non superiore a 55 mila;

C) Spese mediche di tipo specialistico, comprese protesi di qualsiasi genere, cure dentarie, riabilitative, sostenute dal dipendente per sé e/o per i figli a carico, prestate in qualsiasi struttura sanitaria.

Il contributo sarà erogato nella misura massima di € 1100 per un valore ISEE fino a 36 mila € e fino ad un massimo di € 550 per un valore ISEE per un valore ISEE fino a 44 mila €, fino ad un massimo di € 275 per un valore ISEE superiore a 44 mila € ma non superiore a 55 mila;

D) Spese relative ad asili nido pubblici o privati, per servizi di educazione, istruzione compresi i servizi integrativi e di mensa, centri estivi, rette scolastiche, tasse universitarie, libri scolastici, trasporto scolastico, gite didattiche, servizi di *baby sitting*.

Il contributo sarà erogato nella misura massima di € 800 per un valore ISEE fino a 36 mila € e fino ad un massimo di € 400 per un valore ISEE per un valore ISEE fino a 44 mila €, fino ad un massimo di € 200 per un valore ISEE superiore a 44 mila € ma non superiore a 55 mila.

E) Spese sostenute per l'assistenza e la cura diretta di familiari entro il secondo grado di parentela attraverso l'impiego di personale a ciò addetto o il ricovero in strutture a ciò preposte.

Il contributo sarà erogato nella misura massima di € 800 per un valore ISEE fino a 36 mila € e fino ad un massimo di € 400 per un valore ISEE per un valore ISEE fino a 44 mila €, fino ad un massimo di € 200 per un valore ISEE superiore a 44 mila € ma non superiore a 55 mila;

F) Altri eventi, motivati e documentati, non compresi nei punti precedenti che determinino situazioni di disagio economico nei dipendenti con un reddito ISEE inferiore a 20.000 €.

Il contributo sarà erogato nella misura massima di € 500.

Nel caso in cui per una o più delle predette fattispecie non pervenissero richieste di sussidio o pervenissero per una somma inferiore a quella allocata, si procederà alla ripartizione proporzionale degli stanziamenti residui in base ai parametri percentuali di cui alla fattispecie previste all'art. 3.

In caso di incapienza del fondo l'erogazione dei sussidi verrà ridotta in modo proporzionale tenendo conto delle fasce ISEE.

Nel caso in cui la somma prevista annualmente in bilancio non sia sufficiente ad erogare il sussidio a tutti i richiedenti, si procederà ad applicare una riduzione, a prescindere dalla causale del rimborso richiesto, sulla base delle seguenti percentuali individuate tenuto conto delle fasce di reddito equivalente ISEE, con inizio della decurtazione dalla ultima fascia di reddito ISEE fino alla seconda:

fino a € 24.000	0%
da € 24.000,01 a € 28.000,00	4%
da € 28.000,01 a € 32.000,00	6%
da € 32.000,01 a € 36.000,00	8%
da € 36.000,01 a € 40.000,00	10%
da € 40.000,01 a € 44.000,00	15%.
da € 44.000,01 a € 55.000,00	25%.

Qualora nonostante l'applicazione delle suddette percentuali, la somma disponibile dovesse risultare ancora insufficiente, si procederà ad applicare le medesime riduzioni fino alla concorrenza della somma da reperire.

Nel caso in cui l'applicazione delle percentuali legate alle fasce di reddito di cui sopra determini una somma residua, questa viene ridistribuita tra tutti i richiedenti a partire dalla percentuale dello 0,5 % a seguire.

6. Gli eventuali importi residui comunque derivanti dall'applicazione dell'accordo saranno riportati al fondo dell'anno successivo.
7. Le modalità di erogazione dei sussidi sono oggetto di un regolamento redatto dall'amministrazione di concerto con le RSU e le OO.SS. di Ateneo.

TITOLO IV

ISTITUTI DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI

Art. 7 Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. f), art. 120 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024
e art. 56 CCNL Comparto Università 16/10/2008)

1. Le parti convengono di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:
 - Indennità di reperibilità;
 - Indennità di turno;
 - Indennità di centralinista non vedente;
 - Indennità di autista;
 - Indennità di rischio da radiazioni;

2. Le risorse necessarie per l'erogazione dell'indennità di rischio radiologico e per i centralinisti non vedenti sono a carico del bilancio di Ateneo, sulla base delle rispettive normative di riferimento.

Art. 8 - Indennità di reperibilità

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. f), art. 120 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024
e art. 56 CCNL Comparto Università 16/10/2008)

1. La reperibilità è una prestazione di carattere strumentale ed accessorio che consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciabile, fuori dall'ordinario orario di servizio, e di poter raggiungere in un breve lasso di tempo il proprio luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta, qualora si presenti una effettiva ragione di necessità.
2. L'istituto della reperibilità è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, compresi quelli previsti dall'applicazione del D. Lgs. n. 81/2008.
3. La reperibilità si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

Di norma, il periodo di reperibilità notturna è definito dalle 19 alle 7 del mattino successivo, mentre la reperibilità diurna nei giorni non lavorativi si espleta dalle 7 alle 19, salvo diversa previsione da parte del Responsabile della Struttura. Resta fermo quanto previsto dall'art. 11 del D. Lgs 66/2003.

4. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. Ciascun dipendente, di norma, è collocato in reperibilità per non più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione lavorativa non può essere superiore alle 6 ore.

5. Al dipendente che effettua prestazioni lavorative in regime di reperibilità spetta la retribuzione prevista per le prestazioni orarie aggiuntive ovvero riposo compensativo. Nel caso in cui la prestazione abbia avuto durata superiore alle quattro ore e/o sia stata svolta durante le ore notturne è obbligo effettuare il riposo compensativo il primo giorno lavorativo successivo allo svolgimento della prestazione.

6. L'importo dell'indennità è di € 10,32 lordo dipendente per ogni turno di reperibilità effettivamente iniziato nei giorni lavorativi, e di € 20,64 lordo dipendente per ogni turno di reperibilità effettivamente

iniziato nei giorni festivi. Il Responsabile della Struttura provvede a comunicare a conclusione di ogni mese, ai fini dell'erogazione del compenso, quali sono le unità di personale coinvolte nella rotazione mensile di reperibilità, e per ciascuno il numero e la tipologia dei periodi da retribuire.

Art. 9 - Indennità di turno

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. f), art. 120 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024
art. 25 CCNL 16.10.2008 e D. Lgs. 66/2003)

1. Per "lavoro a turni" si intende qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale il personale è successivamente occupato nello stesso posto di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, che comporti la necessità per il personale di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.
2. E' considerato turnista nell'Ateneo fiorentino il personale che effettua una rotazione ciclica ed opera in strutture funzionanti costantemente per non meno di 11 ore giornaliere per le esigenze legate all'attività istituzionale dell'amministrazione, con alternanza periodica tra mattina e pomeriggio.
3. Il personale che effettuerà il lavoro a turni avrà un'articolazione oraria settimanale di 35 ore.
4. Per ogni singolo turno pomeridiano effettivamente svolto, viene corrisposta un'indennità pari ad € 8,00 (lordo dipendente). Tale indennità viene corrisposta qualora siano state prestate almeno quattro ore di servizio effettivo.

Art. 10 - Indennità di centralinista non vedente

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. f), art. 120 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024,
circolare del Ministero del Tesoro 4/11/92 n. 84 e art. 9 legge 113 del 29 marzo 1985)

1. L'indennità spettante è pari ad € 8,00 (lordo dipendente), maggiorata del 20% nei casi in cui l'orario di lavoro è distribuito su cinque giorni (circolare del Ministero del Tesoro 4/11/92 n. 84).

Art. 11 - Indennità di autista

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. f), art. 120 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. L'indennità di autista viene corrisposta al personale dell'amministrazione centrale adibito al servizio di autista in relazione al fatto che tale attività comporta una disponibilità costante tale da rendere disagevole l'orario di lavoro.
2. Al personale di cui al precedente comma, viene corrisposta un'indennità mensile pari ad € 220,00 (lordo dipendente) per 11 mensilità. Tale indennità assorbe l'indennità di turno e l'indennità di reperibilità.

Art. 12 - Indennità di rischio da radiazioni

(normativa di riferimento: art. 92 CCNL Comparto Università 16 ottobre 2008, art 20 DPR n.319/1990 e art. 81 c. 3 lett. f), art. 120 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Al personale tecnico, esposto all'azione di sostanze ionizzanti o adibito ad apparecchiature radiologiche in maniera permanente, è corrisposta un'indennità di rischio da radiazioni nella misura unica mensile linda di € 103,29.
2. Al personale non compreso nel comma 1, che sia esposto in modo discontinuo, temporaneo o a rotazione, in quanto adibito normalmente o prevalentemente a funzioni diverse da quelle svolte dal personale indicato nel medesimo comma, è corrisposta un'indennità di rischio parziale nella misura unica mensile linda di € 25,82.

3. Tale indennità non è cumulabile con altre eventualmente erogate allo stesso titolo per lavoro nocivo.

Art. 13 - Indennità accessoria mensile

(normativa di riferimento: art. 120 comma 5 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. L'indennità accessoria mensile, pari ad € 140,00 (lordo dipendente), è erogata per dodici mensilità a tutto il personale in servizio, con esclusione del personale di Area EP.

Art. 14 - Indennità di specifiche responsabilità

(normativa di riferimento: art. 81 comma 3 lett. g e art 117 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Al personale dell'Area dei Collaboratori e dell'Area degli Operatori possono essere attribuiti compiti che, pur rientrando nelle funzioni dell'Area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità sulla base della presenza delle seguenti caratteristiche:

- effettivo esercizio di responsabilità verso utenza interna o esterna e/o nella redazione di istruttorie/pareri;
- complessità dell'ambito presidiato;
- specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati, in corrispondenza del possesso di competenze verticali infungibili;
- caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

La quota annua di indennità prevista per gli incarichi di specifica responsabilità, non superiore a € 3.000,00, sarà erogata per 12 mensilità e riproporzionata alla percentuale di part-time.

L'incarico sarà attribuito con provvedimento del Direttore Generale.

Art. 15 – Posizioni organizzative e professionali

(normativa di riferimento: art. 81 comma 3 lett. s e art 87 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Sulla base delle disponibilità delle risorse di cui all'art 87 c. 4 del CCNL 18/01/2024 stabilite in sede di contrattazione integrativa, al personale dell'Area dei Funzionari è possibile attribuire incarichi, previo avviso interno, di natura organizzativo-gestionale, specialistica o professionale che richiedano lo svolgimento di una maggiore professionalità e responsabilità.
2. L'indennità prevista è compresa tra €1.033,00 e € 7.000,00 (13 mensilità) sulla base di una graduazione i cui criteri sono stabiliti in sede di confronto.

Art. 16 - Premi correlati alla valutazione

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. e) e art 120 comma 2 lett. a e b CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Per l'attribuzione dei premi correlati alla valutazione della prestazione lavorativa per il personale delle Aree Operatori Collaboratori e Funzionari vengono considerate le seguenti componenti:

- a) performance organizzativa: la valutazione conseguita in corrispondenza della voce "Performance organizzativa di Ateneo";
- b) valutazione individuale: la valutazione conseguita in corrispondenza della voce "Comportamenti organizzativi".

2. La corresponsione dei premi di performance organizzativa e valutazione individuale per il personale delle Aree Operatori Collaboratori e Funzionari avverrà sulla base della valutazione positiva conseguita,

- come da SMVP secondo il confronto annualmente esperito ai sensi del comma 6, lettera c) dell'art.81 del CCNL, per il relativo aggiornamento; non saranno corrisposti premi in caso di valutazioni non positive.
3. L'importo pro capite del premio di performance organizzativa da corrispondere ai dipendenti che conseguiranno una valutazione positiva, verrà determinato rapportando le risorse destinate all'istituto di performance organizzativa al numero dei dipendenti con valutazione positiva.
 4. L'importo pro capite del premio di valutazione individuale, da corrispondere ai dipendenti che conseguiranno una valutazione positiva, verrà determinato rapportando le risorse destinate all'istituto di performance individuale al numero dei dipendenti con valutazione positiva.
 5. Per valutazione positiva si intendono, sia per la performance organizzativa che per quella individuale, tutte le percentuali dal 50% compreso.
 6. A valere sulla quota di ripartizione della performance individuale verrà remunerato anche il bonus delle eccellenze.
 7. Per l'attribuzione dei premi correlati alla valutazione per il personale dell'Area Funzionari con incarico, ai fini dell'erogazione della quota di risultato relativa all'indennità di posizione organizzativa e professionale, sarà considerata la valutazione percentuale ottenuta nell'"obiettivo di funzione".

Art. 17 – Indennità per la sorveglianza alle prove di ammissione

1. L'indennità di sorveglianza viene corrisposta al personale che effettua la sorveglianza alle prove di ammissione, individuato da apposito decreto in base ad un principio di rotazione, ove è possibile.
2. Al personale di cui al precedente comma, viene corrisposta un'indennità pari a
 - 60 € per il Responsabile d'aula,
 - 50 € per il personale sorvegliante.

per il giorno di presenza nell'aula dove si svolgono le prove senza, comunque, la possibilità di generare straordinario/orario in eccedenza, anche a fronte di una durata del servizio maggiore all'orario tabellare.
3. L'istituto è finanziato nell'ambito delle risorse individuate dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2025.

Art. 18 – Risorse aggiuntive

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3, art. 119 c. 2 e art. 120 c. 2 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Le risorse aggiuntive extra FFO che verranno destinate al Fondo risorse decentrate per le Aree Operatori-Collaboratori-Funzionari saranno ripartite nella misura di 2/3 agli istituti di cui agli artt. 15 e 16, e nella misura di 1/3 a disposizione della contrattazione integrativa sino alla quota complessiva aggiuntiva di € 150.000; qualora la quota destinata al fondo sia superiore a € 150.000 la parte eccedente è a disposizione della contrattazione integrativa.

TITOLO V **TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE EP**

Art. 19 - Retribuzione di risultato per il personale EP

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. I), art. 88 e art. 122 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Per l'attribuzione dei premi correlati alla performance vengono individuati i seguenti criteri:
a) per il personale di area EP concorre al risultato di *performance* la valutazione percentuale conseguita, correlata agli obiettivi assegnati e alle altre componenti di valutazione come da SMVP;

- b) la retribuzione di risultato sarà erogata a seguito di valutazione e correlata all'effettiva percentuale di valutazione conseguita, determinata dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle altre componenti da Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.), secondo il confronto annualmente esperito ai sensi del comma 6 dell'art. 81 del CCNL, per il relativo aggiornamento;
- c) ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sarà attribuita una maggiorazione dei premi individuali del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, tale quota si aggiunge al premio individuale;
- d) la quota massima di personale, in numero limitato, a cui sarà attribuita detta maggiorazione è pari a n. 1 unità.
2. In applicazione dell'art. 88, comma 8, del CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024, la Retribuzione di Risultato al personale di Area EP, da erogare a seguito di valutazione e correlata all'effettiva percentuale di valutazione conseguita, collegata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle altre componenti da SMVP sarà garantita nella misura del 10%.
3. La percentuale di risultato, come sopra determinata sarà integrata, al massimo di un ulteriore 20%, in caso di disponibilità di eventuali residui esistenti, ad eccezione degli importi già destinati ad altra finalità.
4. Con la quota destinata alla retribuzione di risultato verrà remunerato anche il "bonus delle eccellenze" per il personale di Area EP con le seguenti modalità: ai soli fini del calcolo del valore medio pro-capite per stabilire il bonus delle eccellenze si considerano le valutazioni di performance conseguite nell'incarico principale (punteggio finale scheda SMVP) superiori al 75%.
5. In applicazione del comma 11 art. 109 CCNL 18 gennaio 2024, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alla retribuzione di risultato per il personale dell'Area EP con rapporto di lavoro a tempo parziale sono erogati per intero, pertanto in misura non proporzionale al regime orario adottato.
6. Gli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2025.

Art. 20 - Incarichi aggiuntivi

(normativa di riferimento: art 75 comma 8 CCNL Università 16/10/2008 e art. 121 comma 2 lett. e) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Al personale dell'Area EP possono essere formalmente conferiti incarichi aggiuntivi dall'Ateneo o da terzi su designazione dello stesso.
2. I compensi provenienti da incarichi conferiti da terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sui fondi di cui all'articolo 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP) per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 75, comma 8 del CCNL 16/10/2008.
3. Al personale EP interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 55% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VI NORME COMUNI

Art. 21 - Differenziazione dei trattamenti economici individuali (normativa di riferimento: art. 19 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sarà attribuita una maggiorazione dei premi individuali del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, tale quota si aggiunge al premio individuale;
2. Ai soli fini del calcolo del valore medio pro-capite per stabilire il bonus delle eccellenze si considerano:
 - a) per il personale area EP: le valutazioni di performance conseguite nell'incarico principale (punteggio finale scheda SMVP) superiori al 75%;
 - b) per il personale delle altre aree: le valutazioni di performance individuale superiori al 70%.
3. Le quote massime di personale, in numero limitato, suddivise per categoria a cui sarà attribuita detta maggiorazione sono n. 1 per Area.
4. Ai fini dell'individuazione dei beneficiari del bonus, si applicano i seguenti criteri da seguire fino allo scioglimento degli eventuali ex aequo, in ordine di applicazione per ciascuna delle categorie indicate:
 - a. valutazione della performance individuale dell'anno di pertinenza (da intendersi limitata alla voce "comportamenti organizzativi") per operatori, collaboratori e funzionari;
 - b. risultato della performance individuale del precedente anno in Ateneo: risulta assegnatario del bonus colui che, tra i pari merito del passo precedente, ha conseguito la migliore valutazione nel precedente anno;
 - c. valutazione ottenuta fino a un massimo di cinque anni precedenti in Ateneo: con questo sistema si intende premiare con il bonus i soggetti che hanno mantenuto alti livelli negli anni;
 - d. età anagrafica, privilegiando la maggiore età;
 - e. anzianità di servizio nell'area professionale (ex categoria): il bonus è attribuito al dipendente che può vantare il più lungo periodo di inquadramento nell'area presso l'Università di Firenze, dando quindi rilievo alla professionalità espressa;
 - f. anzianità di servizio, intendendo questa volta di attribuire il bonus al dipendente che può vantare il più lungo periodo di inquadramento presso l'Università di Firenze, indipendentemente dall'area professionale ricoperta come personale tecnico-amministrativo.

Qualora un dipendente vincitore del bonus sia già stato vincitore nella stessa area professionale nei due anni precedenti il bonus delle eccellenze sarà assegnato al dipendente successivo nella graduatoria di merito. Eventuali criteri aggiuntivi per il trattamento di casi specifici sono individuati nel decreto di attribuzione del premio.

Art. 22 - Criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1 comma 297 lett b) della L. 234/2021

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. s), art. 120 e art. 122 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. Al fine di valutare l'apporto del personale TA al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, si fa riferimento agli indicatori di performance organizzativa di Ateneo, annualmente stabiliti nel PIAO in diretto collegamento con gli obiettivi del Piano Strategico 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, per tutti gli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo, è rilevato un livello di raggiungimento del target pari ad

almeno il 75%, secondo le metriche di valutazione fissate nel PIAO e come annualmente rendicontato nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento del PIAO.

2. Il 50% delle risorse annualmente assegnate all'Università degli Studi di Firenze, ai sensi dell'art. 1 comma 297 lett. b) della L. 234/2021, al netto degli oneri a carico dell'ente, vengono ripartite come segue:

- gli importi assegnati all'Ateneo verranno suddivisi in due quote, una a favore del personale dell'Area EP e una a favore del personale delle Aree Operatori-Collaboratori-Funzionari, proporzionalmente alle consistenze di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento;

- l'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse di cui al presente comma al numero degli aventi diritto in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio nell'anno di finanziamento, conteggiati con le stesse modalità già individuate per l'erogazione degli istituti legati alla Performance, tenendo conto del numero minimo di giorni di presenza così come previsti dal SMVP dei rispettivi anni di finanziamento delle risorse;

- l'indennità di cui sopra segue in tutto l'andamento del trattamento fondamentale per quanto riguarda le spettanze e le decurtazioni, ad eccezione di:

- al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando/assegnazione temporanea non si erogano tali risorse;

- le risorse non spettano al personale in aspettativa per dottorato di ricerca;

- l'eventuale residuo verrà distribuito con le stesse modalità.

Art. 23 - Applicabilità dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, ai dipendenti a tempo parziale

(normativa di riferimento: art. 109 comma. 11 CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. In applicazione del comma 11 art. 109 CCNL 18/1/2024, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alla retribuzione di risultato per il personale dell'area EP e l'indennità di posizione organizzativa e professionale nonché i premi correlati alle performance per il personale delle Aree con rapporto di lavoro a tempo parziale sono erogati per intero, in misura non proporzionale al regime orario adottato.

Art. 24 - Limite individuale annuo delle ore nel conto individuale

(normativa di riferimento: art. 81 c. 3 lett. o) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024 e art. 27 del CCNL Università 16/10/2008)

Le ore di lavoro straordinario possono essere accantonate in un conto ore individuale nel limite consentito dalla normativa vigente.

TITOLO VII
LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Art. 25 - Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

(normativa di riferimento: art. 81 comma 3 lett. J) CCNL Istruzione e Ricerca 18/1/2024)

1. A seguire rispetto alla riunione periodica con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, come

previsto dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08, e in applicazione del comma 3 lett. J) art. 81 CCNL 18/1/2024, si prevede che ogni anno alle OO.SS. e RSU sarà presentata dal Datore di Lavoro una relazione sullo stato di applicazione delle misure di sicurezza in Ateneo, comprensivo di quanto attiene ai lavoratori con sede di servizio presso le Aziende Ospedaliere.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI PARTICOLARI
Articolo 26- Disposizioni finali e transitorie

1. Con riferimento alle somme destinate alla performance, al "bonus delle eccellenze" (per il personale delle Aree) e al risultato delle indennità di posizione organizzativa e professionale, le eventuali quote residue che non siano correlate a valutazioni non piene alimenteranno i premi delle performance per l'anno seguente.
- 2 Con riferimento alle somme destinate alla retribuzione di risultato e al "bonus delle eccellenze" (per il personale dell'area EP) eventuali quote residue che non siano correlate a valutazioni non piene alimenteranno la retribuzione di risultato per l'anno seguente.
3. Le indennità previste nel presente CCI si applicano al personale in regime di rapporto di lavoro a tempo parziale proporzionalmente alla prestazione lavorativa, salvo quanto previsto dal precedente articolo 24.
4. Relativamente agli istituti del trattamento accessorio, di cui al titolo IV e al titolo V, il presente CCI non si applica al personale tecnico amministrativo in regime assistenziale a qualsiasi profilo sanitario equiparato.
6. Gli effetti delle disposizioni di cui al presente CCI decorrono dal 1° gennaio 2025.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, previa acquisizione del previsto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001.

Le parti si riservano di rivedere il contenuto del presente accordo negli anni successivi.
Il presente Contratto rimane in vigore fino ad un nuovo accordo; può essere integrato o modificato previa nuova contrattazione su richiesta di una delle parti.
Per quanto non espressamente previsto vale il CCNL.

La delegazione di parte pubblica

Delegato alle Relazioni Sindacali
Prof. Luigi Burroni

_____ f.to _____

Direttore Generale
Dott. Marco Degli Esposti

_____ f.to _____

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,

nella persona del Coordinatore dell'RSU
Dott. Giuseppe Pieraccini

_____f.to_____

Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,

FLC/CGIL
nella persona della Segretaria
Dott.ssa Silvia Sorri

_____f.to_____

CISL FSUR
nella persona della Delegata
Dott.ssa Caterina Palazzo

_____f.to_____

Federazione GILDA UNAMS
nella persona del Segretario
Sig. Emiliano Chiezzi

SNALS CONFSAL
nella persona del Segretario
Dott.ssa Francesca Giannini

_____f.to_____