



Da un secolo, oltre.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo**

*Redatta in conformità allo schema della circolare MEF-DRGS-IGOP n. 25 del 19.07.12*

**PARTE I**

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	8 ottobre 2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	A decorrere dall'anno 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Delegato della Rettrice alle Relazioni Sindacali Prof. Luigi Burroni Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> RSU FLC/CGIL, CISL FSUR Federazione GILDA UNAMS SNALS CONFSAL</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> RSU FLC/CGIL, CISL FSUR SNALS CONFSAL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	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.



Da un secolo, oltre.

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo si riferisce a tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024.</p> <p>Essa tiene conto delle previsioni del CCNL Istruzione e Ricerca 18/01/2024 e, per quanto non espressamente previsto nel nuovo CCNL, delle disposizioni del CCNL Comparto Università del 16/10/2008, in quanto compatibili con il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro e con le norme di legge.</p>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p><b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:</b> <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i> Verbale Collegio dei Revisori dei Conti n. 10/2025 del 24 ottobre 2025</p>
	<p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b> <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i></p>
	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</b> PIAO adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2025 (triennio 2025-2027).</p>
<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</b> Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2025 (triennio 2025-2027).</p>
	<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</b> - Presenza nel sito istituzionale dell'Ateneo di Firenze di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", con la quale l'amministrazione ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e, successivamente, di cui al d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".</p>



Da un secolo, oltre.

	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</b></p> <p>La relazione 2024 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 27 giugno 2025.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>	Nessuna

**PARTE II**

**Modulo 2**

**Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale  
– modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

<b>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</b>	<p>In data 8 ottobre 2025 la Delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e la maggioranza delle OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto <i>Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (allegato 1)</i>.</p> <p>Il presente contratto scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare – così come previsto dai vigenti CCNL – una regolazione coerente, ampia ed unitaria dei diversi 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.</p> <p><b>Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni all'interno delle Aree</b></p> <p>Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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.</li><li>al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, non abbiamo beneficiato, negli ultimi due anni, di alcuna progressione economica nell'Area o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;</li><li>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.</li></ul> <p>I criteri di selezione per la PEA, tenuto conto dei seguenti indicatori ponderati:</p>
---	---



Da un secolo, oltre.

	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



Da un secolo, oltre.

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.



Da un secolo, oltre.

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>In particolare, per i dipendenti con disabilità cognitiva certificata saranno organizzati corsi di formazione specifici per l'attribuzione del punteggio.</p> <p><b>d) punteggio aggiuntivo</b></p> <p>Al personale che non ha beneficiato di progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito il seguente punteggio:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- da 6 a 8 anni – 1% della somma dei punteggi ottenuti per l'applicazione dei criteri di cui ai punti b) e c);</li><li>- da 9 a 10 anni – 2% della somma dei punteggi ottenuti per l'applicazione dei criteri di cui ai punti b) e c);</li><li>- da 11 anni e oltre – 3% della somma dei punteggi ottenuti per l'applicazione dei criteri di cui ai punti b) e c).</li></ul> <p>L'amministrazione provvede all'emanazione 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Fasce temporali di flessibilità oraria</b></p> <p>Sono state confermate le fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita, come di seguito riportate:</p> <p>a) per l'orario antimeridiano: entrata fino alle ore 9.30 e uscita dalle ore 13.00;</p> <p>b) nei pomeriggi individuati per il rientro:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- nei due pomeriggi uscita dalle ore 16.30;</li><li>- nei tre pomeriggi uscita dalle ore 16.00;</li><li>- nei quattro pomeriggi uscita dalle ore 15.30;</li></ul> <p>c) per l'orario rovesciato:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- in orario antimeridiano: entrata fino alle 11:00 e uscita dalle 13:00;</li><li>- in orario pomeridiano: entrata fino alle 15:00 e uscita dalle 18:00;</li></ul> <p>d) per il turno pomeridiano: entrata fino alle ore 15.00, uscita dalle ore 18.00;</p> <p>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;</p>
--	--



Da un secolo, oltre.

<p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Part time - contingente</b></p> <p>È stata confermato 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.</p> <p><b>Misure di welfare integrativo dirette al personale</b></p> <p>L'erogazione del sussidio è effettuata al verificarsi delle seguenti fattispecie:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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 <i>baby sitting</i>;</p> <p>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;</p> <p>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 €.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---



Da un secolo, oltre.

	<p>E' ammessa una sola domanda per nucleo familiare risultante dallo stato di famiglia. Lo stanziamento di bilancio è ripartito tra le varie fattispecie nel modo seguente:</p> <p>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%;</p> <p>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%;</p> <p>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 %;</p> <p>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 <i>baby sitting</i>: 10%;</p> <p>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%;</p> <p>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 %.</p> <p>L'erogazione ai dipendenti dei sussidi 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.</p> <p>L'importo erogato, suddiviso per tipologia, verrà comunicato alle RSU e alle OO.SS.</p> <p>Le fattispecie che danno titolo all'erogazione del sussidio sono:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p>
--	---



Da un secolo, oltre.

	<p>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 <i>baby sitting</i>. 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.</p> <p>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.</p> <p>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;</p> <p>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 €.</p> <p>Il contributo sarà erogato nella misura massima di € 500.</p> <p>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.</p> <p>In caso di incipienza del fondo l'erogazione dei sussidi verrà ridotta in modo proporzionale tenendo conto delle fasce ISEE.</p> <p>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:</p> <table><tbody><tr><td>fino a € 24.000</td><td>0%</td></tr><tr><td>da € 24.000,01 a € 28.000,00</td><td>4%</td></tr><tr><td>da € 28.000,01 a € 32.000,00</td><td>6%</td></tr><tr><td>da € 32.000,01 a € 36.000,00</td><td>8%</td></tr><tr><td>da € 36.000,01 a € 40.000,00</td><td>10%</td></tr><tr><td>da € 40.000,01 a € 44.000,00</td><td>15%.</td></tr><tr><td>da € 44.000,01 a € 55.000,00</td><td>25%.</td></tr></tbody></table> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Gli eventuali importi residui comunque derivanti dall'applicazione dell'accordo saranno</p>	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%.
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%.														



Da un secolo, oltre.

	<p>riportati al fondo dell'anno successivo.</p> <p><b>Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale</b></p> <p>Le parti convengono di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Indennità di reperibilità;</li><li>- Indennità di turno;</li><li>- Indennità di centralinista non vedente;</li><li>- Indennità di autista;</li><li>- Indennità di rischio da radiazioni;</li></ul> <p>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.</p> <p><b>Indennità di reperibilità</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--



Da un secolo, oltre.

	<p>reperibilità, e per ciascuno il numero e la tipologia dei periodi da retribuire.</p> <p><b>Indennità di turno</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il personale che effettuerà il lavoro a turni avrà un'articolazione oraria settimanale di 35 ore.</p> <p>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.</p> <p><b>Indennità di centralinista non vedente</b></p> <p>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).</p> <p><b>Indennità di autista</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Indennità di rischio da radiazioni</b></p> <p>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.</p> <p>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. Tale indennità non è cumulabile con altre eventualmente erogate allo stesso titolo per lavoro nocivo.</p> <p><b>Indennità accessoria mensile</b></p> <p>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.</p>
--	---



Da un secolo, oltre.

<p><b>Indennità di specifiche responsabilità</b></p> <p>Al personale dell'Area dei Collaboratori e dell'Area degli Operatori possono essere attribuiti, con provvedimento del Direttore Generale, compiti che, pur rientrando nelle funzioni dell'Area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità sulla base della presenza delle seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- effettivo esercizio di responsabilità verso utenza interna o esterna e/o nella redazione di istruttorie/pareri;</li><li>- complessità dell'ambito presidiato;</li><li>- specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati, in corrispondenza del possesso di competenze verticali infungibili;</li><li>- caratteristiche innovative della professionalità richiesta.</li></ul> <p>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.</p> <p><b>Posizioni organizzative e professionali</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Premi correlati alla valutazione</b></p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) performance organizzativa: la valutazione conseguita in corrispondenza della voce <i>"Performance organizzativa di Ateneo"</i>;</li><li>b) valutazione individuale: la valutazione conseguita in corrispondenza della voce <i>"Comportamenti organizzativi"</i>.</li></ol> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--



Da un secolo, oltre.

	<p>dipendenti con valutazione positiva.</p> <p>Per valutazione positiva si intendono, sia per la performance organizzativa che per quella individuale, tutte le percentuali dal 50% compreso.</p> <p>A valere sulla quota di ripartizione della performance individuale verrà remunerato anche il bonus delle eccellenze.</p> <p>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".</p> <p><b>Indennità per la sorveglianza alle prove di ammissione</b></p> <p>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.</p> <p>Al personale di cui al precedente comma, viene corrisposta un'indennità pari a</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 60 € per il Responsabile d'aula,</li><li>• 50 € per il personale sorvegliante.</li></ul> <p>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.</p> <p>L'istituto è finanziato nell'ambito delle risorse individuate dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2025.</p> <p><b>Risorse aggiuntive</b></p> <p>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.</p> <p><b>Retribuzione di risultato per il personale EP</b></p> <p>Per l'attribuzione dei premi correlati alla performance vengono individuati i seguenti criteri:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) per <u>il personale di area EP</u> concorre al risultato di <i>performance</i> la valutazione percentuale conseguita, correlata agli obiettivi assegnati e alle altre componenti di valutazione come da SMVP;</li><li>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;</li><li>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</li></ol>
--	--



Da un secolo, oltre.

	<p>individuale;</p> <p>d) la quota massima di personale, in numero limitato, a cui sarà attribuita detta maggiorazione è pari a n. 1 unità.</p> <p>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%.</p> <p>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.</p> <p>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 conseguita nell'incarico principale (punteggio finale scheda SMVP) superiori al 75%.</p> <p>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.</p> <p>6. Gli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2025.</p> <p><b>Incarichi aggiuntivi</b></p> <p>Al personale dell'Area EP possono essere formalmente conferiti incarichi aggiuntivi dall'Ateneo o da terzi su designazione dello stesso.</p> <p>I compensi provenienti da incarichi conferiti da terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscano 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Differenziazione dei trattamenti economici individuali</b></p> <p>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;</p> <p>Ai soli fini del calcolo del valore medio pro-capite per stabilire il bonus delle eccellenze si considerano:</p> <p>a) per il personale area EP: le valutazioni di performance conseguita nell'incarico principale (punteggio finale scheda SMVP) superiori al 75%;</p> <p>b) per il personale delle altre aree: le valutazioni di performance individuale superiori</p>
--	--



Da un secolo, oltre.

al 70%.

Le quote massime di personale, in numero limitato, suddivise per categoria a cui sarà attribuita detta maggiorazione sono n. 1 per Area.

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.

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

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.

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.



Da un secolo, oltre.

	<p><b>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</b></p> <p>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.</p> <p><b>Limite individuale annuo delle ore nel conto individuale</b> Le ore di lavoro straordinario possono essere accantonate in un conto ore individuale nel limite consentito dalla normativa vigente.</p> <p><b>Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</b> 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.</p> <p>Infine, le parti hanno stabilito che gli effetti delle disposizioni previste nella presente Ipotesi di accordo decorrono dal 1° gennaio 2025.</p>
<b>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b>	La presente ipotesi di CCI non prevede al momento spese a valere sui Fondi risorse decentrate perché fornisce il quadro normativo relativamente alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione collettiva integrativa. Al momento della stipula dell'accordo di ripartizione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa per l'anno 2025 sarà presentata al Collegio dei Revisori dei Conti la compatibilità economico- finanziaria.
<b>c) Effetti abrogativi impliciti</b>	Con l'entrata in vigore del presente CCI cessano gli effetti dell'Accordo del 2021.
<b>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità</b>	L'ipotesi di CCI oggetto di certificazione, per quanto riguarda l'erogazione al personale dei premi correlati alla performance e della retribuzione di risultato, rispetta i criteri previsti dalla normativa vigente e dal CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024. La corresponsione dei suddetti compensi avviene, infatti, in seguito al raggiungimento degli obiettivi assegnati e verificati dal sistema di valutazione.
<b>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</b>	L'ipotesi di accordo in esame, in linea con le previsioni del D.Lgs. 150/2009 (art. 23), prevede l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" - che si configura come progressione economica all'interno dell'Area (PEA) - mediante procedura selettiva che tiene conto delle nuove previsioni contrattuali (art 86 CCNL 2019-2021).



Da un secolo, oltre.

<b>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</b>	Con la stipula della presente ipotesi di CCI le parti si pongono l'obiettivo di dare una regolazione, coerente e attenta alle compatibilità, ampia ed unitaria degli istituti affrontando, in conformità a quanto previsto dal 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.
<b>g) Altre informazioni utili</b>	Nessuna

Firenze, 20.10.2025

f.to IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Marco Degli Esposti)