



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Il giorno 21 dicembre 2020, 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 dalla Delegata del Rettore alle Relazioni Sindacali Prof.ssa Maria Luisa Vallauri, dal Direttore Generale Dott.ssa Beatrice Sassi

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie nella persona del Coordinatore Dott. Samuele Ciattini

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL SCUOLA nella persona del Delegato Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

FLC CGIL nella persona del Segretario Dott. John Witmer Gilbert

SNALS CONFASAL nella persona del Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

Federazione UIL SCUOLA RUA nella persona del Delegato Sig. Alessandro Fusco

Federazione GILDA UNAMS nella persona del Delegato Sig. Emiliano Chiezzi

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;

RITENUTO

- di sottoscrivere il Contratto collettivo integrativo, ai sensi degli artt. 7 e 42 del nuovo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018;

CONGIUNTAMENTE CONCORDANO

- sul seguente articolato

Unità di Processo "Coordinamento delle Funzioni Direzionali di Programmazione, Organizzazione e Controllo"

Relazioni Sindacali

Piazza San Marco, 4 – 50121 Firenze

055 2757337-7326 | fax 055 2756348 | e-mail: relazionisindacali@unifi.it

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480

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 ORIZZONTALI

Articolo 3 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

TITOLO III CONCILIAZIONE E WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 4 Fasce temporali di flessibilità oraria

Articolo 5 Telelavoro

Articolo 6 Part time – contingente

Articolo 7 Misure di welfare integrativo dirette al personale

TITOLO IV ISTITUTI DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA BCD

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 mensile accessoria

Articolo 13 Indennità di Responsabilità (Unità funzionali, Funzioni di Responsabilità, Funzioni Specialistiche, Direttori Tecnici e Avvocati)

Articolo 14 Premi correlati alla performance

TITOLO V TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE EP

Articolo 15 Retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP

TITOLO VI TRATTAMENTI ACCESSORI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 16 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

TITOLO VII DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 17 Disposizioni finali e transitorie

APPENDICE 1 **Accordo integrativo concernente il telelavoro per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.10.2008 – siglato 12 aprile 2018**

- APPENDICE 2** **Accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico – amministrativo - Anno 2017-** siglato 6 aprile 2017
- APPENDICE 3** **Accordo per la determinazione delle risorse da destinare alle indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 – ANNO 2019 -** siglato 19 settembre 2019
- APPENDICE 4** **Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 - Applicazione ai Dipartimenti e Scuole –** siglato 11 maggio 2020

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 19 aprile 2018 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. 42 del CCNL del 19/4/2018, 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 19/4/2018)

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.
2. Esso tiene conto delle previsioni del CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018 e, per quanto non espressamente previsto nel nuovo CCNL, delle disposizioni del precedente CCNL Comparto Università del 16/10/2008, in quanto compatibili con il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro e con le norme di legge.

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

(normativa di riferimento: art. 7 CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018)

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 19 aprile 2018. 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 19/4/2018 (art. 7, 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 ORIZZONTALI

Articolo 3 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

(normativa di riferimento: art. 82 CCNL Comparto Università 16/10/2008, art. 52, comma 1 bis, D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.)

1. Si riportano di seguito i criteri di selezione per la PEO individuati, che tengono conto dei seguenti indicatori ponderati:

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi			
	B	C	D	EP

a) Formazione certificata e pertinente	8	6	6	6
b) Arricchimento professionale	6	8	6	5
c) Qualità delle prestazioni individuali	13	17	19	22
d) Anzianità di servizio	20	15	15	10
e) Titoli culturali e professionali	5	6	6	9
f) Aggiornamento e verifica competenze	40	40	40	40
g) Idoneità	8	8	8	8
Totali	100	100	100	100

Tenuto conto dei criteri sotto descritti, saranno valutati tutti i titoli maturati dalla data dell'ultimo inquadramento PEO fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Per i vincitori delle procedure PEO 2012 e 2013, inquadrate, ai fini giuridici ed economici, nella posizione economica superiore con decorrenza 1° gennaio 2015, saranno valutati altresì i titoli maturati a decorrere rispettivamente dal 1/1/2012 e dal 1/1/2013, in quanto non valutati nelle precedenti progressioni economiche orizzontali per effetto della rettifica della decorrenza giuridica dell'inquadramento prevista dai rispettivi bandi, operata con D.D. 1676/2015, ad eccezione dell'anzianità di servizio che potrà essere valutata esclusivamente dalla data di decorrenza, economica e giuridica, dell'ultimo inquadramento PEO.

Per la valorizzazione dei titoli di studio si rinvia all'apposita sezione.

a) Formazione certificata e pertinente

Saranno valutati i corsi di formazione certificata e pertinente, secondo i punteggi riportati nella seguente tabella.

Per il personale inquadrato nella categoria B sarà valutata la formazione certificata anche se non pertinente, purché di riconoscibile utilità professionale e sociale.

Categoria	Punteggio Corsi 1 giorno	Punteggio Corsi Più giorni
B	0,75	1,5
C - D - EP	0,50	1

In ogni caso, non saranno valutati i corsi/esami superati nell'ambito del percorso formativo/ordinamento di un corso di studio utilizzati per il conseguimento del relativo titolo di studio.

I corsi di formazione saranno valutati secondo i punteggi massimali individuati nella tabella di cui al comma 1 del presente articolo.

b) **Arricchimento professionale**, derivante dall'esperienza lavorativa acquisita

<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>
1. Incarico di responsabilità di procedimento, escluso l'incarico conferito al Responsabile di UP	punti 0,50 (i punti sono per incarico)
2. Incarico di componente di commissione di concorso pubblico, selezione esterna, gara di appalto, esami di stato	punti 0,75 (i punti sono per incarico)
3. Incarico di componente di commissione di selezione interna	punti 0,50 (i punti sono per incarico)
4. Incarico di segretario di commissione di concorso pubblico, selezione interna ed esterna, gara di appalto, esami di stato	punti 0,30 (i punti sono per incarico)
5. Incarico di componente di seggio 6. Incarico di componente squadre di emergenza	punti 0,25 (i punti sono per incarico)
7. Gestione di apparecchiature innovative/sperimentali 8. Incarichi di collaudo	punti 0,30 (i punti sono per incarico)
9. Iscrizione ad Albi Interni	punti 0,20 (i punti sono per ogni iscrizione ad Albo) punti 0,25 (i punti sono per ogni attività effettivamente svolta, inclusa quella di assistenza tecnica alle prove di ammissione/selezioni)
10. Autoaggiornamento guidato (Banche dati tecnico scientifiche, giuridiche e biomediche, sistemi gestionali in uso, Applicativi informatici) 11. Autoaggiornamento mediante partecipazione ad attività di formazione/informazione <u>specificata per soggetti diversamente abili</u>	punti 1,50 (i punti sono per anno)
12. Relazioni a convegni e seminari tenuti personalmente 13. Redazione di pareri tecnici, memorie e istruttorie (ad esclusione di quelle per le quali è previsto un compenso)	punti 0,50 (i punti per relazione/parere/progetto)

Non verranno valutati:

- i conferimenti dei progetti assegnati all'interno della produttività collettiva ed individuale;
- i conferimenti degli obiettivi ai fini della corresponsione dell'indennità di responsabilità o della retribuzione di posizione;
- gli incarichi relativi al trattamento dati;
- gli incarichi di RPA/operatore incaricato nell'ambito del protocollo informatico "TITULUS";
- gli incarichi attribuiti dopo la conclusione del relativo svolgimento;
- gli incarichi relativi all'utilizzo degli applicativi informatici;
- la titolarità di carica elettiva, tra cui la rappresentanza in organi di Governo e Collegiali d'Ateneo;
- l'attività di referente, sub referente e sub responsabile;
- il rinnovo e la proroga degli incarichi.

Oltre agli incarichi sopra indicati non vengono considerati inoltre, gli incarichi, le assegnazioni di mansioni nell'ambito dell'organizzazione interna della struttura anche se definiti ed affidati con delibera dell'organo di governo o con atto dirigenziale.

c) Qualità delle prestazioni individuali

FINO ALL'ANNO 2018

Per il personale di categoria B, C e D il punteggio sarà assegnato in base al risultato raggiunto in relazione all'effettivo incremento di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi, misurato attraverso il sistema di valutazione delle prestazioni adottato dall'Ateneo.

Per il personale di categoria 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.

Verrà pertanto attribuito il seguente punteggio:

categoria	Punteggio per anno *		
	Risultato - Fascia III (6 - 12)	Risultato - Fascia II (13 - 20)	Risultato - Fascia I (21 - 28)
B - C	1	1,5	2
D	1,5	2	2,5

Punteggio per anno *			
categoria	Risultato oltre 50% fino a 70%	Risultato oltre 70% fino a 95%	Risultato oltre 95%
EP	1,5	2	2,5

* il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale alla effettiva presenza in servizio.

A PARTIRE DALL'ANNO 2019

Per il personale di categoria B, C e D 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.

Verrà pertanto attribuito il seguente punteggio:

Punteggio per anno *			
categoria	Risultato $\geq 50\%$	Risultato $\geq 70\%$ e	Risultato $\geq a 90\%$
B - C	1	1,5	2
D	1,5	2	2,5

Per il personale di categoria 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.

Verrà pertanto attribuito il seguente punteggio:

Punteggio per anno *			
categoria	Risultato $> 50\% \leq a 70\%$	Risultato $> 70\% \leq a 95\%$	Risultato $> 95\%$
EP	1,5	2	2,5

* il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale alla effettiva presenza in servizio.

L'amministrazione procederà alla rilevazione d'ufficio delle risultanze della qualità delle prestazioni individuali nell'Ateneo Fiorentino.

- d) **Anzianità di servizio** prestato senza essere incorsi nel biennio antecedente all'inquadramento in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e/o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

L'anzianità di servizio verrà computata dalla data dell'ultimo inquadramento con esclusione di quella necessaria per l'ammissione alla procedura.

L'anzianità di servizio sarà calcolata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera. Sarà assegnato il seguente punteggio:

Categoria	Punteggio
B	2,5 punti * giorni di anzianità / 360
C e D	2,0 punti * giorni di anzianità / 360
EP	1,5 punti * giorni di anzianità / 360

L'amministrazione procederà alla rilevazione d'ufficio dell'anzianità di servizio.

e) Titoli culturali e professionali

- **titoli di studio:** non verranno valutati i titoli di studio previsti per l'accesso, che hanno dato luogo all'inquadramento nella categoria di appartenenza.

I predetti titoli sono specificati al comma 2 della tabella A annessa al CCNL del 16 ottobre 2008, pertanto non verranno valutati per la categoria:

B titolo di studio di scuola d'obbligo;

C diploma di scuola secondaria di secondo grado;

D diploma di laurea;

EP diploma di laurea e abilitazione professionale, ove richiesta per l'incarico svolto

(per diploma di laurea si intende: laurea nuovo e vecchio ordinamento, specialistica, magistrale)

- **titoli di studio ulteriori:** i titoli conseguiti oltre a quello per l'accesso saranno sommati e valutati secondo i punteggi previsti dalla tabella, soltanto una volta.

Al fine di distinguere i titoli di studio previsti per l'accesso, si terrà conto della data in cui sono stati conseguiti. Pertanto il titolo di studio, previsto per l'accesso, conseguito per primo non sarà valutato.

Tipologia titolo di studio	Punteggio
Diploma di scuola secondaria superiore (4 e 5 anni)	2
Scuola Diretta ai Fini Speciali ¹	1
Diploma universitario	1,5
Laurea triennale	1,5
Laurea a ciclo unico o v.o.	3
Laurea magistrale	1,5

¹ Per "Scuole dirette ai fini speciali" si intendono quelle disciplinate dal DPR n. 162 del 10 marzo 1982.

Dottorato di Ricerca	1,5
Scuola di Specializzazione	1,5
Master Universitari	1

- Attestati di qualifica professionale ed abilitazione professionale acquisita e certificata

Saranno valutati gli attestati di qualifica professionale, i brevetti e le abilitazioni professionali con attribuzione dei seguenti punteggi:

<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>
Abilitazioni professionali (ad esclusione di quelle richieste per la funzione). Tale voce comprende anche le abilitazioni non-vedenti centralinisti anche se di anni precedenti.	0,8
Attestato di qualifica professionale	0,5
Brevetti anche non pertinenti con possibilità di impiego all'interno dell'Università (es. BLS e BLSD)	
Certificazioni linguistiche	
Certificazioni informatiche	

- Pubblicazioni

Alle pubblicazioni saranno attribuiti i seguenti punteggi:

<i>Tipologia</i>	<i>Punti</i>
Autore/Coautore di Articolo su Rivista	0,3
Autore/Coautore di Libro	1
Autore/Coautore di Capitolo di libro/cartografie/ guide/voce di enciclopedia o dizionario, cataloghi, atti di congresso e/o convegno, curatela di volumi	0,2 (fino ad un massimo di 0,4 per singola opera)

Qualora la medesima pubblicazione sia stata tradotta e pubblicata in lingue diverse, la stessa sarà valutata soltanto una volta.

Non verranno valutati:

- i riassunti di pubblicazioni (o articoli) di altri autori;
- i ringraziamenti.

- Attività di docenza/formazione:

<i>Descrizione</i>	<i>Punteggio</i>
Incarico formalizzato per attività di docenza/formazione <u>previa procedura selettiva</u> con l'esclusione degli incarichi conferiti nell'ambito del programma formativo dell'Università degli Studi di Firenze (se svolti fuori orario di lavoro)	0,5

f) Aggiornamento e verifica competenze

Aggiornamento formativo su specifiche tematiche su materiale e programma fornito dall'Amministrazione e certificato mediante il superamento di una prova finale, consistente nella somministrazione di un questionario a risposta multipla, diversificato per ciascuna categoria professionale, destinato a tutto il personale.

Il questionario prevederà la somministrazione di 20 (venti) domande a risposta multipla.

Coloro che avranno conseguito un punteggio a seguito della predetta prova finale, ma che non sono aventi diritto alla PEO 2020 o che pur aventi diritto non risulteranno vincitori al termine della procedura stessa, potranno usufruire di un punteggio di idoneità, calcolato secondo il prospetto di seguito indicato, da spendere nelle future procedure di progressione economica orizzontale nelle idoneità di cui alla successiva lett. g) fino all'inquadramento nella progressione economica successiva.

TABELLA DI CORRISPONDENZA		
Risposte corrette	Punteggio conseguito	Punteggio di idoneità
Da 0 a 2	0	0,00
Da 3 a 4	6	0,10
Da 5 a 9	10	0,20
Da 10 a 13	26	0,70
Da 14 a 16	34	0,85
Da 17 a 20	40	1,00

g) **Idoneità**

Descrizione	Punteggio
Idoneità conseguite nei concorsi pubblici in categoria superiore a quella di appartenenza, finalizzate all'instaurazione di un rapporto di lavoro <u>a tempo indeterminato</u> , che non hanno dato luogo all'assunzione	2
Idoneità conseguite nei concorsi pubblici in pari categoria a quella di appartenenza, con profili diversi o in Amministrazioni diverse, finalizzate all'instaurazione di un rapporto di lavoro <u>a tempo indeterminato</u> , che non hanno dato luogo all'assunzione	1,5
Idoneità conseguita, fino al 2017, in selezioni riservate al personale che non hanno dato luogo ad inquadramento giuridico e/o economico*	1
Idoneità conseguita, dal 2018, a seguito del superamento del questionario relativo all'aggiornamento e verifica competenze, di cui alla precedente lett. f)	Il punteggio verrà acquisito d'ufficio sulla base dei punteggi di idoneità riportati nella tabella di corrispondenza prevista dal Bando PEO dell'anno di riferimento

* L'amministrazione procederà alla rilevazione d'ufficio delle Idoneità conseguite fino al 2017 presso l'Università degli Studi di Firenze, in selezioni riservate al personale che non hanno dato luogo ad inquadramento giuridico e/o economico.

2. Saranno valutati esclusivamente i titoli pertinenti al profilo ricoperto, ad eccezione dei titoli di studio e di quanto diversamente previsto nelle singole sezioni.

Tutti i titoli sopra descritti saranno rilevati attraverso l'applicativo informatico appositamente predisposto dall'amministrazione per la gestione della procedura.

3. Il servizio a tempo determinato prestato presso l'Ateneo da personale poi assunto a tempo indeterminato nella categoria economica iniziale sarà valutato ai fini dell'applicazione della progressione economica orizzontale.

4. La graduatoria di merito, differenziata secondo le categorie contrattuali, sarà predisposta dall'Amministrazione secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato per ciascun dipendente, risultante automaticamente dall'applicativo informatico sulla base delle dichiarazioni rese dai candidati e sarà approvata con Decreto del Direttore Generale.

A parità di punteggio verrà data la precedenza, nella graduatoria, al dipendente più anziano d'età e in caso di ulteriore parità il dipendente con progressione economica più risalente nel tempo.

5. L'amministrazione procederà alla verifica dei dati autocertificati dai vincitori delle selezioni.

6. Il nuovo inquadramento determina l'**AZZERAMENTO** del valore cumulato, utilizzato ai fini della selezione.

TITOLO III

CONCILIAZIONE E WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 4 - Fasce temporali di flessibilità oraria

(normativa di riferimento: art. 42 c. 3 lett. I CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018)

1. Tenuto conto del fatto che all'atto della sottoscrizione del presente accordo integrativo sono in corso importanti evoluzioni in particolare inerenti l'introduzione dei POLA nelle Pubbliche Amministrazioni, le parti ritengono di dover maturare una riflessione sul punto e di rinviare pertanto a successiva specifica intesa l'accordo in materia di fasce di flessibilità.

Articolo 5 – Telelavoro

(normativa di riferimento: art. 23 CCNL Comparto Università 16/10/2008)

1. Con l'“*Accordo integrativo concernente il telelavoro per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.10.2008*”, siglato in data 12 aprile 2018 le parti hanno convenuto sui criteri di attivazione del telelavoro, al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- diffondere e sviluppare modalità innovative e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e di organizzazione del lavoro, capaci di contemperare le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le istanze di conciliazione vita-lavoro dei/le dipendenti;
- perseguire, nell'ottica del buon andamento della Pubblica Amministrazione, l'incremento del benessere lavorativo, dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse;
- garantire al personale dell'Ateneo la possibilità di scegliere, per un tempo prestabilito, una modalità di lavoro diversa da quella ordinaria, che meglio si adatti alle momentanee condizioni di vita personale e familiare, con la garanzia che siffatta scelta non si traduca in un deterioramento del sistema di relazioni personali e collettive, della crescita professionale, della motivazione e della responsabilità del singolo.

2. Si confermano i criteri individuati nell'“*Accordo integrativo concernente il telelavoro per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.10.2008*”, siglato in data 12 aprile 2018 (**in appendice n. 1 al presente CCI**), ad eccezione degli artt. 3, 10 e 11 che vengono così sostituiti:

“Art. 3 Limiti e modalità di accesso

L'accesso alla prestazione in modalità di telelavoro è consentito al personale tecnico e amministrativo, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso l'Ateneo a tempo determinato e indeterminato, su base volontaria e può riguardare le attività che saranno individuate secondo i criteri di cui all'art. 4 della presente ipotesi di Accordo.

L'accesso alla prestazione in modalità di telelavoro non è consentito al personale che riveste le seguenti posizioni:

- *Responsabili Amministrativi di Dipartimento;*
- *Responsabili di Unità di Processo;*

- *Responsabili di Unità Funzionale.*

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale è ammessa la possibilità di rivedere la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro per il periodo di telelavoro. Alla conclusione del medesimo, su richiesta, è garantito il ritorno alla precedente tipologia oraria.

L'attribuzione di una posizione di telelavoro è sempre temporanea.

Annualmente l'Amministrazione autorizza un numero di richieste di postazioni di telelavoro pari al 3% del totale del personale tecnico-amministrativo in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, compatibilmente con le disponibilità e i vincoli di bilancio.

L'Amministrazione si impegna ad attuare misure di conciliazione vita-lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'assegnazione di una postazione di telelavoro è incompatibile con la modalità di lavoro agile.

Art. 10 - Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

*Nel contratto saranno previsti rientri periodici, salvo casi eccezionali derivanti da particolari condizioni del/la lavoratore/trice. Eventuali ulteriori rientri potranno essere concordati con un preavviso di **72** ore.*

Il/La dipendente potrà distribuire liberamente l'attività lavorativa in modalità di telelavoro nell'arco della giornata (massimo 9/h al giorno), garantendo il rispetto del monte orario settimanale di 36 ore, rispettando l'orario di "reperibilità telematica" e quanto previsto nei contratti individuali di telelavoro.

Le fasce di reperibilità telematica coincidono con le fasce di presenza obbligatoria.

Nelle giornate di telelavoro sono escluse le prestazioni straordinarie, supplementari e festive, e l'erogazione di buoni pasto.

Art. 11 – Verifica della prestazione lavorativa

Il/La dipendente si assume l'impegno di portare a compimento il programma di lavoro, concordato nel contratto, che deve prevedere lo svolgimento di attività proprie della categoria di appartenenza e di svolgere al meglio la propria attività al fine di non creare ritardi o disfunzioni nel processo lavorativo.

Il/La telelavoratore/trice è tenuto/a a rendicontare al proprio responsabile della struttura l'attività svolta.

Qualora dalle verifiche effettuate dovesse emergere che il/La dipendente non ha provveduto all'esecuzione dei compiti assegnati per cause allo/a stesso/a imputabili, il responsabile segnalerà le proprie valutazioni all'Amministrazione che provvederà alla verifica di quanto segnalato dal Responsabile garantendo il contraddittorio tra le parti.

Qualora le valutazioni si rivelassero corrette l'Amministrazione provvederà a revocare la condizione di telelavoro."

Articolo 6 - Part time - contingente

(normativa di riferimento: art. 42 c. 3 lett. m) CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018)

1. L'art. 56 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 o categoria, 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. 56.
Il contingente massimo del 25% deve essere comprensivo del personale momentaneamente rientrato a tempo pieno a seguito della concessione del telelavoro.

Articolo 7 - Misure di welfare integrativo dirette al personale

(normativa di riferimento: artt. 42 c. 3 lett. h) e 67 CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018)

1. Si confermano i criteri individuati nell'"*Accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico-amministrativo*" siglato in data 6 aprile 2017 (in **appendice n. 2 al presente CCI**).

TITOLO IV

ISTITUTI DI TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI CATEGORIA BCD

Art. 8 - Indennità di reperibilità -

(normativa di riferimento: art. 42 c. 3 lett. e), art. 64 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018 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. 42 c. 3 lett. e), art. 64 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018, 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. 42 c. 3 lett. e), art. 64 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018, 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. 42 c. 3 lett. e) e art. 64 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018)

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 disagiata 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.

Art. 12 - Indennità accessoria mensile -

(normativa di riferimento: art. 64 comma 5 CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018)

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 categoria EP.

Art. 13 - Indennità di Responsabilità (Unità funzionali, Funzioni di Responsabilità, Funzioni Specialistiche Direttori Tecnici e Avvocati) -

(normativa di riferimento: art. 42 c. 3 lett. f), art. 64 c. 2 lett. d) CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018 e art. 91 CCNL L 16/10/2008)

1. Si confermano i criteri di correlazione delle posizioni e funzioni di cui *all'Ipotesi di Accordo per la determinazione delle risorse da destinare alle indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 – ANNO 2019*, del 20 giugno 2019, sottoscritto in via definitiva il 19 settembre 2019 (**in appendice**

n. 3 al presente CCI).

2. A partire dal 2020 per le funzioni delle Scuole e dei Dipartimenti si confermano i criteri di cui *all'ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 - Applicazione ai Dipartimenti e Scuole*, del 16 gennaio 2020, sottoscritto in via definitiva il 11 maggio 2020 (**in appendice n. 4 al presente CCI**).

Art. 14 - Premi correlati alle performance –

(normativa di riferimento: art. 20, art. 42 c. 3 lett. d), art. 64 c. 2 lett. a) e b) CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018)

1. Con l'“*Accordo per la determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – anno 2019*” siglato in data 6 febbraio 2019, le parti hanno convenuto sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2019; in continuità con il predetto accordo, nel presente CCI vengono individuati i seguenti criteri:

a) per il personale di categoria **B, C e D** concorrono al risultato di:

- *performance* organizzativa: la valutazione percentuale delle voci “*Performance* organizzativa di Ateneo” e “Obiettivi di struttura”;
- *performance* individuale: la valutazione percentuale della voce “Capacità manageriale e comportamenti organizzativi”;

b) la corresponsione dei premi di *performance* avverrà in proporzione al risultato raggiunto, tenendo conto del massimo conseguibile, separatamente, sulla *performance* organizzativa e sulla *performance* individuale, come da Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.), secondo il confronto annualmente esperito ai sensi del comma 6, lettera c) dell'art.42 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 per categoria.

2. La quota delle risorse finalizzate all'erogazione dei premi correlati alle performance è pari all'importo del fondo certificato per ciascuno anno decurtato di quanto destinato agli altri istituti del trattamento accessorio di seguito riportati:

- ✓ PEO
- ✓ Indennità di reperibilità
- ✓ Indennità di turno
- ✓ Indennità di centralinista non vedente
- ✓ Indennità di autista
- ✓ Indennità mensile accessoria
- ✓ Indennità di Responsabilità (Unità funzionali, Funzioni di Responsabilità, Funzioni Specialistiche, Direttori Tecnici e Avvocati)

3. In applicazione dell'Accordo relativo ai Premi correlati alla performance - Anno 2019 - (ipotesi del 19 settembre 2019 e definitivo del 20 febbraio 2020), le parti confermano quanto convenuto nella prima applicazione, ovvero di riservare alla *performance* organizzativa e obiettivi di struttura una quota pari al 90% del fondo delle risorse dedicate riservando alla *performance* individuale la residua quota del 10%.

4. A valere sulla quota di ripartizione della *performance* individuale verrà remunerato anche il “bonus

- delle eccellenze” per il personale di categoria B, C e D con le modalità previste dal presente articolo.
5. L'accordo siglato in data 20 febbraio 2020, prevede che, in prima applicazione, relativamente all'anno 2019, ai soli fini del calcolo del valore medio pro-capite per stabilire il bonus delle eccellenze si considerano le valutazioni di performance individuale superiori al 70%.
 Agli esiti della valutazione 2019, le parti confermano anche per gli anni successivi la suddetta percentuale.
6. Gli importi pro capite dei premi, da corrispondere ai dipendenti che conseguiranno una valutazione degli obiettivi raggiunti al 100% da SMVP, verranno determinati rapportando le risorse destinate agli istituti di performance organizzativa e performance individuale al numero degli aventi diritto (n. dipendenti inclusi nel sistema di misurazione e valutazione).
 A coloro che conseguiranno una valutazione inferiore al 100%, i predetti importi saranno ridotti proporzionalmente.
7. Gli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2020.

**TITOLO V
 TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE EP**

Articolo 15 - Retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP

(normativa di riferimento: art. 20, art. 42 c. 3 lett. d), art. 42 c. 3 lett. k), art. 66 c. 1 lett. a) CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018)

1. Con l'”*Accordo per la determinazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – anno 2019*” siglato in data 6 febbraio 2019, le parti hanno convenuto sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2019; in continuità con il predetto accordo, nel presente CCI vengono individuati i seguenti criteri:

- a) per il personale di categoria 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, correlata al 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.42 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. 76, comma 5, del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, l'articolazione della Retribuzione di Risultato al personale di categoria EP è la seguente, da erogare a seguito di valutazione e correlata all'effettiva percentuale di valutazione conseguita, correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle altre componenti da SMVP:

<i>Colonna A</i>	<i>Colonna B</i>
<i>Fascia</i>	<i>% base collegata ad obiettivi</i>
Fascia 1	25%

Fascia 2	
Fascia 3 (con incarico) - € 3.099	
Fasce 3 (senza incarico) - € 3.099	10%

La percentuale di risultato, come sopra determinata potrà essere integrata, al massimo di un ulteriore 5%, in caso di disponibilità di eventuali residui esistenti, ad eccezione degli importi già destinati a altra finalità.

3. Con la quota destinata alla retribuzione di risultato verrà remunerato anche il “bonus delle eccellenze” per il personale di categoria EP con le modalità previste dal presente articolo

4. *L'ipotesi di accordo relativo ai Premi correlati alla performance - Anno 2019*, siglato in data 20 febbraio 2020, prevede che, in prima applicazione relativamente all'anno 2019, ai soli fini del calcolo del valore medio pro-capite per stabilire il bonus delle eccellenze “si considerano le valutazioni di performance conseguite (punteggio finale scheda SMVP) superiori al 75%.

Agli esiti della valutazione 2019, le parti confermano anche per gli anni successivi la suddetta percentuale

5. Gli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2020.

TITOLO VI

TRATTAMENTI ACCESSORI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO TEMPO PARZIALE

Articolo 16 - 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

1. In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alla retribuzione di risultato per il personale di categoria **EP** e l'indennità di responsabilità nonché i premi correlati alle performance per il personale di categoria **B, C e D** con rapporto di lavoro a tempo parziale sono erogati per intero, in misura non proporzionale al regime orario adottato.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 17 - Disposizioni finali e transitorie

1. Con riferimento alle somme destinate alla performance, al “bonus delle eccellenze” (per il personale di categoria B, C e D) e al risultato delle indennità di responsabilità, 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 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 19 stabilito in applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018.

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.

5. Con l'entrata in vigore del presente CCI cessano gli effetti dell'Accordo del 2009.

6. Gli effetti delle disposizioni di cui al titolo IV del presente CCI, relativamente alle indennità ivi previste, decorrono dal 1° gennaio 2021.

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

Delegata del Rettore alle Relazioni Sindacali
Prof.ssa Maria Luisa Vallauri

Direttore Generale
Dott.ssa Beatrice Sassi

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,

nella persona del Coordinatore dell'RSU
Dott. Samuele Ciattini

Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,

CISL SCUOLA
nella persona del Delegato
Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

FLC/CGIL
nella persona del Segretario
Dott. John Witmer Gilbert

SNALS CONFISAL

nella persona del Segretario
Dott.ssa Francesca Giannini

Federazione UIL SCUOLA RUA
nella persona del Delegato
Sig. Alessandro Fusco

Federazione GILDA UNAMS
nella persona del Delegato
Sig. Emiliano Chiezzi
