



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## Ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Il giorno 11 febbraio 2021, 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 CONFSAL 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;
- l'”*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo*”, sottoscritta in data 21 dicembre 2020;
- il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 1/2021 del 25 gennaio 2021, con il quale il Collegio sospende il proprio definitivo pronunciamento sull'ipotesi di contratto formulando alcuni rilievi;

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, recependo le osservazioni espresse dal Collegio dei Revisori dei Conti nel predetto verbale n. 1/2021;

## 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](mailto: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 di rischio da radiazioni

**Articolo 13** Indennità mensile accessoria

**Articolo 14** Indennità di Responsabilità (Unità funzionali, Funzioni di Responsabilità, Funzioni Specialistiche, Direttori Tecnici e Avvocati)

**Articolo 15** Premi correlati alla performance

#### TITOLO V TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE EP

**Articolo 16** Retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP

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

**Articolo 17** 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 18** 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:

<b>INDICATORI</b>	<b>Categorie e punteggi massimi</b>			
	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
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
<b>Totali</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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**, inquadrati, 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.

<b>Categoria</b>	<b>Punteggio Corsi 1 giorno</b>	<b>Punteggio Corsi Più giorni</b>
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:

<b>Categoria</b>	<b>Punteggio</b>
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.

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

<sup>1</sup> 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**

<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>
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 e l'indennità di reperibilità.

#### **Art. 12 - Indennità di rischio da radiazioni**

(normativa di riferimento: art. 92 CCNL Comparto Università 16 ottobre 2008, art 20 DPR n.319/1990 e art. 42 c. 3 lett. e) e art. 64 c. 2 lett. c) CCNL Istruzione e Ricerca 19/4/2018)

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



### **Art. 13 - Indennità accessoria mensile**

(normativa di riferimento: art. 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. 14 - 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. 15 - 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 di rischio da radiazione
- ✓ 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 16 - 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 17 - 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 18 - 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 17 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

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

**Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,**

nella persona del Coordinatore dell'RSU  
Dott. Samuele Ciattini

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

**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

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

SNALS CONFISAL  
nella persona del Segretario  
Dott.ssa Francesca Giannini

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

Federazione GILDA UNAMS  
nella persona del Delegato  
Sig. Emiliano Chiezzi

\_\_\_\_\_



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## ACCORDO INTEGRATIVO CONCERNENTE IL TELELAVORO PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'ATENEO AI SENSI DELL'ART. 23 DEL CCNL 16.10.2008

Il giorno 12 aprile 2018, 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 dal Dirigente Dott. Vincenzo De Marco

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria nella persona della Coordinatrice Dott.ssa Monica Piccini

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL FSUR nella persona del Segretario Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

SNALS CONFSAL, rappresentata dal Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

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

Federazione UIL SCUOLA RUA nella persona del Segretario Sig. Daniele Iliceto

CSA Università – Dipartimento Università FGU nella persona del Delegato Sig. Lorenzo Bocciolesi

Le parti

- ✓ VISTA l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 15 febbraio 2018;
- ✓ ACQUISITO il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti, espresso nella seduta 15 marzo 2018;
- ✓ VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2018, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

### CONCORDANO

Sui contenuti dell'*ipotesi di accordo integrativo concernente il telelavoro per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.10.2008*, siglata in data 15 febbraio 2018, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante del presente accordo.

\*\*\*

**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](mailto:relazionisindacali@unifi.it)

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



**La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Dirigente Area Risorse Umane  
Dott. Vincenzo De Marco

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**La Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ateneo,**

nella persona della Coordinatrice dell'RSU  
Dott. Monica Piccini

per Piccini  
firmato Luciano Malavasi

**Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,**

CISL FSUR  
nella persona del Segretario Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

SNALS CONFSAL  
nella persona del Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Federazione UIL SCUOLA RUA  
nella persona del Segretario Sig. Daniele Iliceto

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

CSA Università – Dipartimento Università FGU  
nella persona del Delegato Sig. Lorenzo Bocciolesi

\_\_\_\_\_



**IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO CONCERNENTE IL TELELAVORO PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'ATENEO AI SENSI DELL'ART. 23 DEL CCNL 16.10.2008**

Il giorno 15 febbraio 2018, 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 dal Dirigente Dott. Vincenzo De Marco

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria nella persona della Coordinatrice Dott.ssa Monica Piccini

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL- FSUR nella persona del Segretario Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

SNALS CONFSAL, rappresentata dal Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

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

Federazione UIL Scuola RUA nella persona del Segretario Dott. Daniele Iliceto

CSA Università – Dipartimento Università FGU nella persona del Delegato Sig. Lorenzo Bocciolesi

**VISTI**

**VISTO** l'art 4 della Legge 16 giugno 1998, n.191;

**VISTO** il D.P.R. 8 marzo 1999, n.70 che, in particolare prevede la possibilità da parte delle pubbliche amministrazioni di avvalersi di forme di lavoro a distanza allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane;

VISTA la Legge n. 53 dell' 8 marzo 2000;

VISTA la Legge n. 124 del 7 agosto 2015;

**VISTO** l'accordo quadro sul telelavoro nella P.A. del 23 marzo 2000, ed in particolare l'art. 3 che indica fra le materie oggetto di contrattazione in particolare:

a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;





b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;

c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;

d) iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.;

**VISTO** l'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002;

**VISTA** la Deliberazione 31 maggio 2001, n.16 dell'Autorità per l'informatica della pubblica Amministrazione – "Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'art.6 del decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n.70";

**VISTO** il CCNL "Comparto Università" del 16 ottobre 2008, ed in particolare l'art 23 relativa al telelavoro, che rinvia al sopra citato accordo quadro;

**VISTO** in particolare l'art.4 – comma 2 – lett. f) del citato CCNL che demanda alla contrattazione integrativa le linee di indirizzo ed i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;

**VISTO** inoltre la lett. n) del citato articolo che demanda alla contrattazione integrativa le forme di copertura assicurativa del personale e dell'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;

**CONSIDERATO CHE** la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale alla luce di quanto sopraesposto convengono sul fatto che il telelavoro possiede potenzialità positive di carattere sociale sia per il personale dipendente sia per l'Università degli Studi di Firenze;

#### **LE PARTI CONCORDANO sul seguente articolato**

##### **Art. 1 Definizione**

Con il termine di "telelavoro" si intende la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione.

##### **Art. 2 - Finalità e obiettivi**

Con l'introduzione del telelavoro, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'Ateneo intende:

- 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/lle 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.

### **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.

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 ad almeno il 3% del totale del personale tecnico-amministrativo in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, compatibilmente con le disponibilità e i vincoli di bilancio.

Nel triennio 2018/2020 l'Amministrazione si impegna ad attuare, con progressiva gradualità, misure di conciliazione vita-lavoro per soddisfare, nell'ultimo anno del triennio stesso, almeno il 10% del personale tecnico-amministrativo in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

### **Art. 4 – Attività che possono essere svolte in modalità di telelavoro**

L'individuazione delle attività da svolgere in telelavoro si basa su una ricognizione, effettuata nell'ambito delle Unità Organizzative in cui si articola l'Amministrazione, delle fasi di lavoro compatibili con lo svolgimento di modalità di lavoro a distanza che non comporti disagi alla funzionalità delle Unità Organizzative ed alla qualità del servizio.

L'Amministrazione individua le attività telelavorabili e ne determina il grado di telelavorabilità.

Ai fini dell'individuazione delle attività telelavorabili e del loro grado di telelavorabilità si tiene conto delle seguenti condizioni:

- l'attività riguarda la creazione, l'elaborazione e la trasmissione di informazioni, dati, documentazione e si svolge con un elevato grado di autonomia;



- l'attività non prevede il contatto personale diretto con l'utenza presso un ufficio o uno sportello ovvero rapporti con interlocutori che non possano essere gestiti con efficacia attraverso strumenti telematici e/o concentrati nei giorni di presenza effettiva in ufficio;
- l'attività richiede o meno incontri e riunioni frequenti con i colleghi e superiori;
- l'attività ha un impatto interfunzionale e interstrutturale;
- l'attività si può delegare.

#### **Art. 5 Procedura per l'attivazione delle postazioni di telelavoro**

Il numero di postazioni di telelavoro messe a disposizione dall'Amministrazione dell'Università degli Studi di Firenze è stabilito annualmente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

A seguito di tale determinazione e previa informativa alla RSU e alle OO.SS., viene predisposto annualmente un apposito bando, avente ad oggetto il numero di postazioni attivabili.

L'Amministrazione provvede a rendere pubblico il bando e la sua pubblicazione all'Albo ufficiale di Ateneo, anche attraverso gli idonei mezzi di pubblicità telematici.

Il/La lavoratore/trice inserito/a nella graduatoria ed avente diritto ad accedere al telelavoro redigerà con l'Amministrazione il proprio programma di lavoro secondo quanto disposto da apposito regolamento ed esso confluirà nel contratto di lavoro.

#### **Art. 6 – Casi straordinari per l'accesso al telelavoro**

Al ricorrere di esigenze personali sopravvenute all'emanazione del bando, il/la lavoratore/trice può chiedere di accedere alla modalità del telelavoro presentando apposita domanda.

L'Amministrazione, compatibilmente con i limiti di spesa consentiti, attiva ulteriori postazioni, rispetto a quelle messe a bando per rispondere alle suddette richieste eccezionali.

In caso di impossibilità ad accogliere la domanda, l'Amministrazione è tenuta comunque a verificare la sussistenza di soluzioni alternative per soddisfare l'esigenza di conciliazione.

#### **Art. 7 Criteri per la valutazione delle domande**

L'Amministrazione è responsabile della valutazione delle domande e della graduatoria che sarà stilata mediante l'utilizzo dei criteri generali di scelta, elencati in ordine di priorità, di cui all'accordo quadro nazionale del 23/03/2000, sotto indicati:

- A. Situazioni di disabilità psico-fisiche del/la dipendente certificata da struttura pubblica competente tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- B. Disabilità o situazioni di dipendenti affetti da gravi patologie che richiedono terapie salvavita di lunga durata e ripetute nel tempo,



- C. Esigenza di cura di figli , esigenze di assistenza e cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
- D. Maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente (domicilio o, in assenza, residenza) alla sede di lavoro abituale (in caso di utilizzo di più mezzi, si sommano i singoli tempi di percorrenza), con riferimento alla data di scadenza del bando, debitamente documentati.

I predetti criteri generali saranno ulteriormente dettagliati con l'attribuzione dei relativi punteggi nell'apposito Regolamento.

#### **Art. 8 – Postazioni di telelavoro**

Le attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività in telelavoro sono fornite in comodato d'uso gratuito dall'Ateneo Fiorentino, salvo accordi diversi con il/la dipendente, recepiti nel contratto individuale di telelavoro.

Al fine di verificare la corretta applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ha accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro se attuato tramite postazione fissa. Ove il/la telelavoratore/trice svolga l'attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso e al suo consenso.

Sono a carico dell'Amministrazione i costi dei collegamenti telematici e del consumo energetico nonché, se previsti, quelli relativi alla manutenzione della postazione di lavoro fornita.

L'Amministrazione garantirà i collegamenti telematici secondo il principio di economicità e di riutilizzabilità preferendo l'accesso a reti mobili laddove più economiche. Nel caso in cui la qualità del collegamento, in ragione della dislocazione geografica, sia tale da non assicurare un corretto svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro, oppure qualora ne faccia richiesta, il/la dipendente potrà utilizzare una connessione telefonica e/o telematica a banda larga dallo stesso messa a disposizione nella propria abitazione. In questi casi l'Amministrazione provvederà al rimborso forfettario del costo che avrebbe dovuto sostenere per la connettività come da dotazione standard. L'Amministrazione provvederà ad effettuare il rimborso anche relativo al consumo energetico, nella misura forfettaria stabilita dal Consiglio di Amministrazione, previa presentazione da parte del/la dipendente delle apposite schede di verifica della prestazione.

L'Amministrazione provvede ad attivare apposita copertura assicurativa per l'attrezzatura offerta in comodato d'uso gratuito. Il/la dipendente è responsabile comunque dell'uso diligente di tale attrezzatura e ne assume gli oneri di custodia.

#### **Art. 9 – Misure di protezione e prevenzione**

L'Amministrazione garantisce che la prestazione si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute. A tale fine saranno predisposte da parte dei soggetti



competenti visite alla postazione di lavoro, in caso di postazioni fisse, ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate al fine di verificare la corretta applicazione delle suddette norme.

Il Servizio Prevenzione e Protezione dovrà elaborare il Documento di valutazione rischi circa le postazioni (domiciliari o di altro tipo) di telelavoro.

Il documento di valutazione della postazione di telelavoro costituisce parte integrante del contratto di telelavoro ai fini della dovuta informativa.

Il/la dipendente è tenuto ad utilizzare la postazione di telelavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti all'uopo predisposti ed a non consentirne ad altri l'utilizzo.

#### **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 e rispettando l'orario di "reperibilità telematica" e quanto previsto nei contratti individuali di telelavoro.

Sono concordati con l'Amministrazione una o più fasce giornaliere di reperibilità telematica e telefonica, per non meno di tre ore giornaliere distribuite in una o due fasce orarie.

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 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.



#### **Art. 12 – Formazione/Aggiornamento**

È garantito al/la telelavoratore/trice un adeguato livello di formazione/aggiornamento.

Il/La telelavoratore/trice, al fine del mantenimento/sviluppo della professionalità, parteciperà ad incontri con la struttura di riferimento ed a corsi di formazione/aggiornamento con trattamento paritetico rispetto al restante personale.

#### **Art. 13 – Revoca e recesso.**

Nel caso in cui vengano meno le condizioni tecniche per lo svolgimento dell'attività di telelavoro, l'Amministrazione dovrà dare al/la telelavoratore/trice un preavviso di 30 giorni.

Il/la lavoratore/trice potrà recedere dall'accordo dando all'Amministrazione un preavviso di dieci giorni.

#### **Art. 14 Disposizioni Finali**

Per quanto non disciplinato dal presente accordo trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali in materia vigenti

Le parti si riservano di rivedere il contenuto del presente accordo sei mesi dopo l'attivazione del primo contratto di telelavoro.

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.

#### **La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Dirigente Area Risorse Umane  
Dott. Vincenzo De Marco

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_



**La Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ateneo,**

nella persona della Coordinatrice dell'RSU  
Dott. Monica Piccini

Per Dott. Piccini  
Firmato Luisella Consumi

**Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,**

CISL- FSUR

nella persona del Segretario Dott.ssa Cristina Tosti Guerra firmato

SNALS CONFSAL

nella persona del Segretario Dott.ssa Francesca Giannini firmato

FLC/CGIL

nella persona del Segretario Dott. John Witmer Gilbert firmato

Federazione UIL Scuola RUA

nella persona del Segretario Dott. Daniele Iliceto firmato

CSA Università – Dipartimento Università FGU

nella persona del Delegato Sig. Lorenzo Bocciolesi \_\_\_\_\_



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## Accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico – amministrativo

- Anno 2017 -

Il giorno 6 aprile 2017, 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 dal Dirigente Dott. Vincenzo De Marco

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria nella persona della Coordinatrice Dott.ssa Monica Piccini

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL-UNIVERSITA' nella persona del Segretario Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

CONFSAL Federazione SNALS Università/CISAPUNI, rappresentata dal Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

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

UIL RUA nella persona del Segretario Sig. Alessandro Fusco

CSA della CISAL Università nella persona del Delegato Sig. Daniele Violi

Le parti

- ✓ VISTA l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 27 febbraio 2017;
- ✓ ACQUISITO il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti, espresso nella seduta dell' 20 marzo 2017;
- ✓ VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2017, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

CONCORDANO

i nuovi criteri per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico-amministrativo così come individuati dalla "Ipotesi di accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico – amministrativo - Anno 2017-", sottoscritta in data 27 febbraio 2017, che costituisce parte integrante del presente accordo.

\*\*\*

**Coordinamento dello Staff di Direzione Generale**

**Relazioni Sindacali**

Piazza San Marco, 4 – 50121 Firenze

055 2757337-7326 | fax 055 2756348 | e-mail: [relazionisindacali@unifi.it](mailto:relazionisindacali@unifi.it)

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480





**La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Dirigente Area Risorse Umane  
Dott. Vincenzo De Marco

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**La Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ateneo,**

nella persona della Coordinatrice dell'RSU  
Dott. Monica Piccini

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,**

CISL-UNIVERSITA'  
nella persona del Segretario Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

CONFSAL federazione SNALS Università/CISAPUNI  
nella persona del Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

UIL RUA  
nella persona del Segretario Sig. Alessandro Fusco

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

CSA della CISAL Università  
nella persona del Delegato Sig. Daniele Violi

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## **Ipotesi di accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico – amministrativo – Anno 2017**

Il giorno 27/2/2017, 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 dal Dirigente Dott. Vincenzo De Marco

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria nella persona della Coordinatrice Dott.ssa Monica Piccini

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL-UNIVERSITA' nella persona del Segretario Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

CONFSAL Federazione SNALS Università/CISAPUNI, rappresentata dal Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

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

UIL RUA nella persona del Segretario Sig. Alessandro Fusco

CSA della CISAL Università nella persona del Delegato Sig. Daniele Violi

Le parti

### PREMESSO

- che i criteri generali per l'istituzione e la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale, di cui all'art. 60 del CCNL comparto Università siglato il 16/10/2008 sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera m);

- che il citato art. 60, al comma 5, testualmente dispone: "Le Amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici";

### VISTO

- il Protocollo d'intesa sottoscritto da Regione Toscana, ANCI ed Università di Firenze, Pisa e Siena in data 16.11.2011, che definisce l'ISEE come lo strumento regolamentato più valido e realistico di misurazione economica del nucleo familiare;

#### **Coordinamento dello Staff di Direzione Generale Relazioni Sindacali**

Piazza San Marco, 4 – 50121 Firenze

055 2757337-7326 | fax 055 2756348 | e-mail: [relazionisindacali@unifi.it](mailto:relazionisindacali@unifi.it)

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



- il precedente "Accordo per la creazione di un fondo per l'erogazione di sussidi al personale tecnico – amministrativo" siglato in data 8 luglio 2013;

- il "Regolamento per l'erogazione di benefici economici al personale tecnico- amministrativo" emanato con D.R. prot. n. 74078 (1174) del 4 novembre 2013, così come modificato con D.R. prot. n. 927 (79134) del 13 ottobre 2014;

#### TENUTO CONTO

- dello stanziamento di bilancio per l'erogazione di sussidi al personale tecnico amministrativo, determinato per l'anno 2013 in € 200.000, imputati al capitolo F.S. 1.02.10.04 rubricato "Altre spese per il personale", eventualmente incrementabile previa delibera del Consiglio di Amministrazione;

- dell'incremento disposto con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2016 pari ad € 60.000,00 a partire dall'anno 2016 per il rimborso delle domande relative alle spese sostenute nell'anno 2015, al fine di poter procedere all'accoglimento delle domande pervenute per il medesimo anno;

- dei residui ad oggi disponibili quantificati nella misura di € 78.491,62;

- della necessità di regolare per il futuro le ipotesi e le modalità di evasione delle istanze qualora esuberino dallo stanziamento come incrementato;

#### PRESO ATTO

- dello stanziamento di bilancio per l'erogazione di sussidi al personale tecnico amministrativo, determinato per l'anno 2016 in € 260.000,00 ed allocato sul conto CO 04.01.01.02.05.01.19 rubricato "Altre spese per il personale", incrementato dei residui al 31 dicembre 2016 pari a euro € 78.491,62 per il rimborso delle domande relative alle spese sostenute nell'anno 2016;

#### CONCORDANO

i nuovi criteri per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico-amministrativo così come individuati dal seguente articolato.

##### Art. 1

Il presente accordo si applica a tutto il personale tecnico amministrativo non dirigente dell'Università degli Studi di Firenze con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

L'erogazione del sussidio è effettuata al verificarsi delle fattispecie previste al successivo art. 3, debitamente documentate dagli interessati e non coperte da altri sussidi o rimborsi assicurativi.



#### Art. 2

Le fattispecie che danno titolo alla richiesta per l'erogazione del sussidio sono:

- A) Decesso del coniuge e/o del convivente risultante dallo stato di famiglia e/o di un familiare, fino al secondo grado di parentela, del dipendente;
- B) Malattie del dipendente e/o dei figli e del coniuge a carico del medesimo di particolare gravità, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e cura anche non coperte o parzialmente coperte da contribuzione socio-sanitaria nazionale, la cui attestazione sullo stato di gravità è rilasciata da struttura pubblica o equiparata;
- C) Spese mediche di tipo specialistico, comprese protesi di qualsiasi genere, cure dentarie, riabilitative, sostenute dal dipendente per sé e/o per i figli a carico, prestate in qualsiasi struttura sanitaria;
- D) Spese relative ad asili nido pubblici o privati sostenute dal dipendente per figli a carico;
- E) Spese sostenute per l'assistenza e la cura diretta di familiari entro il secondo grado di parentela attraverso l'impiego di personale a ciò addetto o il ricovero in strutture a ciò preposte;
- F) Altri eventi, motivati e documentati, non compresi nei punti precedenti che determinino situazioni di disagio economico nei dipendenti con un reddito ISEE inferiore a 20.000 euro.

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

I dipendenti con una fascia di reddito ISEE inferiore a 20.000 euro oltre alla richiesta di sussidio per una delle fattispecie di cui comma precedente possono presentare ulteriore istanza per la fattispecie della lettera F

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

#### Art. 3

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

- A) Decesso del coniuge o del convivente risultante dallo stato di famiglia e/o di un familiare, fino al secondo grado di parentela, del dipendente: 5%;
- B) Malattie del dipendente e/o dei figli e del coniuge a carico a carico del medesimo di particolare gravità, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e cura anche non coperte o parzialmente coperte da contribuzione socio-sanitaria nazionale, la cui attestazione sullo stato di gravità è rilasciata da struttura pubblica o equiparata 10%;
- C) Spese mediche di tipo specialistico, comprese protesi di qualsiasi genere, cure dentarie, riabilitative, sostenute dal dipendente per sé e/o per i figli a carico, prestate in qualsiasi struttura sanitaria: 60 %;
- D) Spese relative ad asili nido pubblici o privati sostenute dal dipendente per figli a carico: 10%;
- E) Spese sostenute per l'assistenza e la cura diretta di familiari entro il secondo grado di parentela attraverso l'impiego di personale a ciò addetto o il ricovero in strutture a ciò preposte: 10%;
- F) Altri eventi, motivati e documentati, non compresi nei punti precedenti che determinino situazioni di disagio economico nei dipendenti con un reddito ISEE inferiore a 20.000 euro: 5 %.

#### Art.4

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

L'importo erogato, suddiviso per tipologia, verrà comunicato alle RSU e alle OO.SS. per l'informazione successiva ai sensi dell'art.6 comma 4 del C.C.N.L. 2006-2009.



#### Art. 5

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

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

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

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

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

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

D) Spese relative ad asili nido pubblici o privati sostenute dal dipendente e/o dal coniuge.

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

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

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

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

Il contributo sarà erogato nella misura massima di Euro 500.

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

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

Nel caso in cui la somma prevista annualmente in bilancio non sia sufficiente ad erogare il sussidio a tutti i richiedenti, si procederà ad applicare una riduzione, a prescindere dalla causale del rimborso



richiesto, sulla base delle seguenti percentuali individuate tenuto conto delle fasce di reddito equivalente ISEE, con inizio della decurtazione dalla ultima fascia di reddito ISEE fino alla seconda:

fino a € 20.000	0%
fino a € 36.000	5%
fino a € 40.000	6%
fino a € 45.000	7%
fino a € 55.000	8%

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

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

#### **Art.6**

Per i principi di contabilità economica gli eventuali importi residui comunque derivanti dall'applicazione dell'accordo andranno in economia ed il fondo dell'anno successivo verrà ricostituito attraverso uno stanziamento al bilancio di previsione di € 260.000,00.

\*\*\*

Le modalità di erogazione dei sussidi saranno oggetto di un regolamento redatto dall'amministrazione di concerto con le RSU e le OO.SS. di Ateneo.

\*\*\*

Le parti si riservano di rivedere il contenuto del presente accordo negli anni successivi.

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.

\*\*\*

#### **La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

Dirigente Area Risorse Umane



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

Dott. Vincenzo De Marco

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**La Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ateneo,**

nella persona della Coordinatrice dell'RSU  
Dott. Monica Piccini

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,**

CISL-UNIVERSITA'  
nella persona del Segretario Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

CONFSAL federazione SNALS Università/CISAPUNI  
nella persona del Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

UIL RUA  
nella persona del Segretario Sig. Alessandro Fusco

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

CSA della CISAL Università  
nella persona del Delegato Sig. Daniele Violi

\_\_\_\_\_



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## **Accordo per la determinazione delle risorse da destinare alle indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 – ANNO 2019**

Il giorno 19 settembre 2019 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 e dal Direttore Generale Dott.ssa Beatrice Sassi

e

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

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

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

FLC CGIL nella persona della Segretaria Dott.ssa Luisa Nese

Federazione UIL SCUOLA RUA nella persona del Segretario regionale Sig. Mario Finoia

SNALS CONFISAL, rappresentata dal Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

Federazione GILDA UNAMS nella persona del Delegato Sig. Emiliano Chiezzi

Le parti

- ✓ VISTA l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 20 giugno 2019;
- ✓ ACQUISITO il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti, espresso nella seduta del 8 luglio 2019;
- ✓ VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2019, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

### CONCORDANO

Sui contenuti dell'” *Ipotesi di Accordo per la determinazione delle risorse da destinare alle indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 – ANNO 2019*”, siglata in data 20 giugno 2019, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante del presente accordo.

\*\*\*

**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](mailto:relazionisindacali@unifi.it)

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



**La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

**Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,**

nella persona del coordinatore dell'RSU  
Dott. Ciattini Samuele

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

**Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,**

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

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

FLC/CGIL  
nella persona della Segretaria  
Dott.ssa Luisa Nese

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

Federazione UIL SCUOLA RUA  
nella persona del segretario regionale  
Sig. Mario Finoia

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

SNALS CONFSAL  
nella persona del Segretario  
Dott.ssa Francesca Giannini

\_\_\_\_\_

Federazione GILDA UNAMS  
nella persona del delegato  
Sig. Emilano Chiezzi

\_\_\_\_\_



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## **Ipotesi di Accordo per la determinazione delle risorse da destinare alle indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 – ANNO 2019**

Il giorno 20 giugno 2019 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. John Witmer Gilbert

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

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

FLC CGIL nella persona del Segretario Dott.ssa Luisa Nese

SNALS CONFSAL nella persona del Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

Federazione UIL SCUOLA RUA nella persona del Segretario regionale Sig. Mario Finoia

Federazione GILDA UNAMS nella persona del Delegato Sig. Emiliano Chiezzi

Le parti

VISTI

- il Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm. e ii.;
- il Decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm. e ii.;
- 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 16.10.2008 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;
- l'Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008, siglato in data 7 marzo 2016;
- l'Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 - Applicazione ai Dipartimenti, siglato in data 27 gennaio 2017;
- l'Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 - Applicazione alle Scuole, siglato in data 21 settembre 2017.

PRESO ATTO

- che la costituzione del Fondo ex art. 63 (per le categorie B, C e D) del CCNL 2016-18 per l'anno 2019

**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](mailto:relazionisindacali@unifi.it)

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480

è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 12 aprile 2019;

Il Fondo è riepilogato negli schemi di seguito riportati (valori lordo dipendente):

<b>Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D - art. 63 CCNL 2016-2018 anno 2019</b>			
<b>1.1 Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>Diff.</b>
<b>1.1a Risorse storiche</b>	<b>4.205.286</b>	<b>4.205.286</b>	<b>0</b>
Fondo 2004 certificato parte fissa	4.205.286	4.205.286	0
<b>1.1 b Incrementi contrattuali</b>	<b>387.168</b>	<b>351.023</b>	<b>36.145</b>
Art. 5 comma 1 CCNL 28.03.2006 biennio economico 2004/2005 Incremento 0,50% MS 03	178.031	178.031	0
Art. 87 comma 1 lett. c) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Incremento 0,5% MS 2005	172.992	172.992	0
Art. 63 comma 2 lett. f) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 0,1% MS 2015 relativo al personale BCD	36.145		36.145
<b>1.1 c Altri Incrementi</b>	<b>3.137.729</b>	<b>2.841.733</b>	<b>295.996</b>
Art. 63 comma 2 lett. c) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 (ex art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001) - Risparmi	0	0	0
Art. 63 comma 2 lett. a) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Ria personale cessato B-C-D misura intera	914.008	863.031	50.977
Art. 63 comma 2 lett. e) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D misura intera	2.148.363	1.903.344	245.019
Art. 63 comma 2 lett. d) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 (ex art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008) - Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti	0	0	0
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Incrementi finanziamenti PEO da risorse stabili destinate a produttività	0	0	0
Art. 63 comma 2 lett. b) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Riduzione stabile dello straordinario (ex art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008)	75.358	75.358	0
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	0	0	0
<b>1.1d Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a + 1.1b + 1.1c)</b>	<b>7.730.183</b>	<b>7.398.042</b>	<b>332.141</b>
<b>1.2 Risorse Variabili (*)</b>			
<b>1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 della D.Lgs. 75/2017</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Art. 63 comma 3 lett. a) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 (ex art. 43 L. 449/1997) - Risparmi di gestione	0	0	0
Art. 63 comma 3 lett. f) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 (ex art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008) - Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione - variabile	0	0	0
Art. 67 comma 1 lett. f) CCNL 9.8.2000 quadriennio 1998/2001	0	0	0
<b>1.2b Incrementi variabili NON sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 della D.Lgs. 75/2017</b>	<b>465.829</b>	<b>529.965</b>	<b>-64.136</b>
Quote per la progettazione Art. 63 c. 3 lett. c) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018- Art. 92 commi 5-6 D.Lgs. 163/2006	0	0	0

Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente RD 1578/1933	0	0	0
Art. 42 comma 3 lett. b) CCNL 19.04.2018 Quota riservata al fondo per attività c/terzi o programmi comunitari	215.167	203.757	11.410
Art. 63 comma 3 lett. e) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Risparmi da straordinario	127.639	116.612	11.027
Art. 63 comma 3 lett. d) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Ria personale cessato anno precedente accantonato B-C-D mensilità residue	20.671	20.047	624
Art. 63 comma 3 lett. d) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D mensilità residue	100.142	70.794	29.348
Altre risorse variabili	0	0	0
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	2.210	118.755	-116.545
<b>1.2c Totale risorse variabili (1.2a+1.2b)</b>	<b>465.829</b>	<b>529.965</b>	<b>-64.136</b>

<b>1.3 Decurtazioni del Fondo</b>			
<b>1.3a Decurtazione rilevanti ai fini della verifica del limite</b>	<b>4.502.443</b>	<b>4.291.965</b>	<b>210.478</b>
Art. 88 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Decurtazione fondo per progressioni orizzontali B-C-D(ed EP fino al 2017)	4.382.606	4.172.128	210.478
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Decurtazione risorse stabili produttività per finanziamento PEO	0	0	0
Altre decurtazioni del Fondo alla stregua dei rinnovi contrattuali (per verifica limite art. 1 c. 189 L. 266/2005)	99.996	99.996	0
Altre decurtazioni del Fondo	19.841	19.841	0
<b>1.3b Decurtazione per applicazione di Legge</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Decurtazione Fondo per rispetto art. 1 comma 189 L. 266/2005 (da versare al MEF)	0	0	0
<b>1.3c Decurtazioni Fondo per applicazione art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 comma 2 bis L. 122/2010 operate nel 2014) - rilevanti ai fini della verifica del limite</b>	<b>580.547</b>	<b>580.547</b>	<b>0</b>
Decurtazioni Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	203.731	203.731	0
Decurtazioni Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	376.816	376.816	0
<b>1.3d Decurtazioni Fondo per rispetto art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017</b>	<b>115.881</b>	<b>46.563</b>	<b>69.318</b>
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2016	115.881	46.563	69.318
<b>1.3e Totale decurtazioni (1.3a + 1.3b + 1.3c+1.3d)</b>	<b>5.198.871</b>	<b>4.919.075</b>	<b>279.796</b>

<b>1.4 Risorse fondo sottoposto a certificazione</b>			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)	7.730.183	7.398.042	332.141
1.4b Totale risorse variabili (1.2c)	465.829	529.965	-64.136
1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3e)	5.198.871	4.919.075	279.796
<b>1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a + 1.4b - 1.4c)</b>	<b>2.997.141</b>	<b>3.008.932</b>	<b>-11.791</b>

<b>2. POSTE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>			
<b>2.1 Risorse allocate temporaneamente all'esterno del fondo</b>			
2.1a Progressioni orizzontali a carico del bilancio	3.031.927	2.968.722	63.205
<b>2.1b Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo (2.1a)</b>	<b>3.031.927</b>	<b>2.968.722</b>	<b>63.205</b>

**CONGIUNTAMENTE CONCORDANO quanto segue**

- 1) Si confermano i criteri di corresponsione delle indennità per unità funzionali, funzioni di responsabilità e funzioni specialistiche così come individuati negli accordi del 7 marzo 2016 (amministrazione centrale), del 27 gennaio 2017 (dipartimenti) e del 21 settembre 2017 (scuole). In particolare si confermano i principi di imparzialità, trasparenza e rotazione quali criteri per l'affidamento delle funzioni, improntati alla parità di opportunità nell'accesso, valorizzazione e professionalizzazione del personale, anche attraverso la realizzazione di un adeguato piano di formazione;
- 2) All'indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL è destinato l'importo di **€ 46.000,00** per l'anno 2019 composto come segue:
  - € 11.500 (stima) a copertura degli incarichi non scaduti il 31 dicembre 2018 e attivi nel corso del 2019;
  - € 34.500 (stima) a copertura della ri-attivazione dell'assetto organizzativo vigente (Unità Funzionali, Direttori Tecnici, Funzioni di Responsabilità, Funzioni Specialistiche) a partire dal 1 settembre 2019;
- 3) In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alle indennità di responsabilità 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;
- 4) L'Amministrazione comunica annualmente alle OO.SS. le evidenze delle posizioni assegnate nel rispetto dei principi di cui al punto 1.

\*\*\*

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.

**La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,**

nella persona del coordinatore dell'RSU  
Dott. John Witmer Gilbert

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

**Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,**

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

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

FLC/CGIL  
nella persona del segretario  
Dott.ssa Luisa Nese

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

Federazione UIL SCUOLA RUA  
nella persona del segretario regionale  
Sig. Mario Finoia

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

Federazione GILDA UNAMS  
nella persona del delegato  
Sig. Emiliano Chiezzi

\_\_\_\_\_



## Nota congiunta a verbale

Le parti si assumono l'impegno per il biennio 2020-2021 a destinare una quota massima annua pari a € 100.000,00 per consentire di preservare le finalità delle posizioni funzionali a garantire il funzionamento dell'organizzazione. L'Amministrazione si impegna a garantire ogni ottimizzazione possibile, al fine di contenere la spesa suddetta

### La delegazione di parte pubblica

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

### Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,

nella persona del coordinatore dell'RSU  
Dott. John Witmer Gilbert

\_\_\_\_\_

### Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

FLC/CGIL  
nella persona del segretario  
Dott.ssa Luisa Nese

\_\_\_\_\_

Federazione UIL SCUOLA RUA  
nella persona del segretario regionale  
Sig. Mario Finoia

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Federazione GILDA UNAMS  
nella persona del delegato  
Sig. Emiliano Chiezzi

\_\_\_\_\_

**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](mailto:relazionisindacali@unifi.it)

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



## Nota congiunta a verbale

Le parti si assumono l'impegno per il biennio 2020-2021 a destinare una quota massima annua pari a € 100.000,00 per consentire di preservare le finalità delle posizioni funzionali a garantire il funzionamento dell'organizzazione. L'Amministrazione si impegna a garantire ogni ottimizzazione possibile, al fine di contenere la spesa suddetta, al fine di contenere la spesa suddetta, e a fronte di eventuali risparmi che dovessero realizzarsi nell'anno di riferimento a destinarli a conguaglio della quota collettiva della performance. Inoltre l'amministrazione si impegna a fornire alle OOSS e alla RSU nel mese di novembre l'elenco del numero di incarichi in scadenza, con specifica della tipologia, indicando quelli che si intendono rinnovare o disdire.

### La delegazione di parte pubblica

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

### Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,

nella persona del coordinatore dell'RSU  
Dott. John Witmer Gilbert

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

### Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

FLC/CGIL  
nella persona del segretario  
Dott.ssa Luisa Nese

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Federazione UIL SCUOLA RUA  
nella persona del segretario regionale  
Sig. Mario Finoia

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Federazione GILDA UNAMS  
nella persona del delegato  
Sig. Emiliano Chiezzi

\_\_\_\_\_





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## **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**

Il giorno 11 maggio 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 e 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 della Delegata Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

FLC CGIL nella persona del Segretario Dott. John Witmer Gilbert

SNALS CONFISAL nella persona della Segretaria 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

- ✓ VISTA l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 16 gennaio 2020;
- ✓ ACQUISITO il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti, espresso nella seduta del 17 febbraio 2020;
- ✓ VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2020, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

CONCORDANO

Sui contenuti dell'” *Ipotesi 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*”, siglata in data 16 gennaio 2020, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante del presente accordo.

**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](mailto:relazionisindacali@unifi.it)

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480

**La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,**

nella persona del coordinatore dell'RSU  
Dott. Ciattini Samuele

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,**

CISL SCUOLA  
nella persona della delegata  
Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

SNALS CONFSAL  
nella persona della Segretaria  
Dott.ssa Francesca Giannini

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Federazione GILDA UNAMS  
nella persona del Delegato  
Sig. Emiliano Chiezzi

\_\_\_\_\_



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## **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**

Il giorno 16 gennaio 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 e 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 della Delegata Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

FLC CGIL nella persona del Segretario Dott. John Witmer Gilbert

SNALS CONFISAL nella persona della Segretaria 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 Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm. e ii.;

- il Decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm. e ii.;

- 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 16.10.2008 e il successivo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2008-2009 del 12 marzo 2009, in particolare l'art. 91;

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al triennio 2016 – 2018 del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2018, in particolare gli artt. 42 e 58;

- l'Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008, sottoscritto in data 7 marzo 2016

**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](mailto:relazionisindacali@unifi.it)

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480

- l'Accordo per la determinazione delle risorse da destinare alle indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 – ANNO 2019.

#### PRESO ATTO

- che l'individuazione delle posizioni, come approvate dall'organigramma periodicamente aggiornato dall'Amministrazione, ha assunto a riferimento da parte di quest'ultima: la rilevanza degli aspetti funzionali improntata a una gestione per processi; la riconduzione delle responsabilità comunque attivate alle apicalità definite per la gestione delle strutture organizzative, costituite dalle figure dei Dirigenti e dei RAD a cui in ultimo è ricondotta la gestione del personale; l'implementazione della struttura matriciale a collegamento delle strutture organizzative dell'Amministrazione centrale e delle strutture di erogazione di servizi finali;

- che l'Amministrazione ha provveduto ad aggiornare i criteri di misurazione dei volumi di attività dei Dipartimenti adottando il modello di "onerosità amministrativa dei Dipartimenti", già presentato, quale elemento istruttorio, nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2018 che consente misurazioni omogenee dei volumi delle attività gestite dalle strutture;

- che la misurazione dei volumi di attività è già stata impiegata per la determinazione delle indennità dei Responsabili Amministrativi di Dipartimento e può essere analogamente impiegata per la definizione di funzioni specialistiche a presidio dei diversi ambiti e per l'attribuzione della relativa fascia di indennità;

- che l'Amministrazione ha provveduto anche ad un aggiornamento della pesatura delle funzioni di responsabilità delle Scuole sulla base della rivalutazione dei seguenti parametri assunti a riferimento:

- gestione organi
- contesto di relazioni didattiche
- studenti in corso
- anni di corso in programmazione
- numero corsi totali
- eventuale numero di corsi ad accesso programmato
- livelli di internazionalizzazione della didattica
- entità della mobilità in uscita ed in entrata.

CONSIDERATO come importo massimo utilizzabile, in forza di precedente accordo, la cifra pari a 100.000 euro, preso atto delle proposte dell'Amministrazione per la quale, tenuto conto del funzionigramma attualmente vigente, è ipotizzabile la seguente ripartizione fra le varie tipologie di incarico:

49,0% Funzioni Amministrazione centrale  
 14,0% Direttori tecnici  
 8,0% FR Scuole  
 24,0% FS Dipartimenti  
 5,0% FS Scuole  
 100,0%

**CONGIUNTAMENTE CONCORDANO quanto segue**

- si confermano i principi di imparzialità, trasparenza e rotazione quali criteri per l'affidamento delle funzioni, improntati alla parità di opportunità nell'accesso, valorizzazione e professionalizzazione del personale, anche attraverso la realizzazione di un adeguato piano di formazione;

- in relazione al dimensionamento dell'incarico di funzione specialistica dei dipartimenti, viene utilizzato un indicatore di onerosità amministrativa che tiene conto degli ambiti di impiego e che viene ricondotto alla fasciazione mediante un sistema basato sui percentili della distribuzione del "modello di onerosità", secondo quanto indicato nella tabella che:

<b>Fascia</b>	<b>Minimo</b>	<b>Massimo</b>
Base	Valore minimo del modello	33,33° percentile (escluso)
Media	33,33° percentile	66,67° percentile (escluso)
Alta	66,67° percentile	Valore massimo del modello

- l'indennità di funzione di responsabilità delle Scuole è collegata ai citati parametri attraverso l'indicatore sintetico posto a misurazione della rilevanza della Scuola sulla base del volume delle attività istituzionali, e ripartito in fasce secondo quanto illustrato la tavola che segue (identica a quanto previsto per le funzioni specialistiche dipartimentali):

<b>Fascia</b>	<b>Minimo</b>	<b>Massimo</b>
Base	Valore minimo del modello	33,33° percentile (escluso)
Media	33,33° percentile	66,67° percentile (escluso)
Alta	66,67° percentile	Valore massimo del modello

- in applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alle indennità di responsabilità 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, previa valutazione circa la sostenibilità organizzativa di un'attribuzione in caso di tempo parziale.

\*\*\*

Tenuto conto dei criteri concordati, l'Amministrazione espone di seguito l'articolazione delle indennità (Euro annui lordo dipendente)

Posizione	Base	Media	Alta
Funzione Responsabilità	600	900	1200
Funzione Specialistica	500	700	1.000

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

\*\*\*

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.

L'Amministrazione si riserva di valutare l'opportunità di inserire in rete professionale un'unità di personale per struttura, di riferimento sul singolo processo, laddove non sia stata attivabile per vincoli di budget la relativa FS, al fine della copertura organizzativa nella rete.

\*\*\*

#### **La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,**

nella persona del coordinatore dell'RSU  
Dott. Ciattini Samuele

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

**Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,**

CISL SCUOLA  
nella persona della delegata  
Dott.ssa Cristina Tosti Guerra

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

SNALS CONFISAL  
nella persona della Segretaria  
Dott.ssa Francesca Giannini

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_

Federazione GILDA UNAMS  
nella persona del Delegato  
Sig. Emiliano Chiezzi

\_\_\_\_\_



**Nota congiunta a verbale**

**ART. 4 - CCI**

Con riferimento al rinvio di cui all'art.4, le parti concordano sulla necessità di avviare immediatamente la discussione per arrivare a una conclusione entro la fine di febbraio 2021. Concordano di ispirare tale discussione al principio dell'adozione di forme di organizzazione del tempo di lavoro che concilino le esigenze di vita familiare e personale con quelle di una organizzazione efficace volta al miglioramento continuo dei servizi all'utenza interna e esterna.

Firenze, 11 febbraio 2021

**La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

**Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,**

nella persona del Coordinatore dell'RSU  
Dott. Samuele Ciattini

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

**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

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

SNALS CONFSAI  
nella persona del Segretario  
Dott.ssa Francesca Giannini

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

**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](mailto:relazionisindacali@unifi.it)

P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



Federazione GILDA UNAMS  
nella persona del Delegato  
Sig. Emiliano Chiezzi





**Nota congiunta a verbale**

**ART. 8 – CCI**

1. Con riguardo all'art. 8 e in particolare al richiamo di cui al D. LGS 66/2003, le parti concordano sulla raccomandazione di riservare particolare attenzione alle categorie di lavoratrici e lavoratori suddetti nella programmazione dei turni nei giorni festivi, pur senza prevederne il totale esonero.
2. Convengono inoltre che eventuali estensioni della reperibilità, stante l'impatto sul fondo contrattuale, vengano preventivamente concordate con le Organizzazioni Sindacali.
3. Le parti concordano di attuare un monitoraggio alla fine del 2021 sull'istituto della reperibilità

Firenze, 11 febbraio 2021

**La delegazione di parte pubblica**

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

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

Direttore Generale  
Dott.ssa Beatrice Sassi

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

**Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,**

nella persona del Coordinatore dell'RSU  
Dott. Samuele Ciattini

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

**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

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

SNALS CONFISAL  
nella persona del Segretario  
Dott.ssa Francesca Giannini

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_ F.to \_\_\_\_\_

Federazione GILDA UNAMS  
nella persona del Delegato  
Sig. Emiliano Chiezzi

\_\_\_\_\_