



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO siglato in data 11 febbraio 2021

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

PARTE I

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	11 febbraio 2021
Periodo temporale di vigenza	Dall'anno 2020 per un triennio
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente della delegazione Prof.ssa Maria Luisa Vallauri (Rettore) Dott.ssa Beatrice Sassi (Direttore Generale)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL Federazione GILDA UNAMS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FLC/CGIL, Federazione UIL SCUOLA RUA</p>
Soggetti destinatari	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.
Materie trattate dal contratto	La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo si riferisce a tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018.

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

Piazza San Marco, 4 – 50121 Firenze
055 2757337-7326 | fax 055 2756348 | e-mail: relazionisindacali@unifi.it
P.IVA | Cod. Fis. 01279680480



integrativo (descrizione sintetica)		Essa 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.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i> Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 23 marzo 2021
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: - Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2021 (triennio 2021-2023).



	<p>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>- l'ultimo piano è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2020 (triennio 2020-2022).</p> <p>Tenuto conto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nella seduta del 2 dicembre 2020 ha ritenuto opportuno differire, al 31 marzo 2021, il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale 2020 che i Responsabili per la Prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.</p> <p>Per le stesse motivazioni legate all'emergenza sanitaria e al fine di consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all'elaborazione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Consiglio dell'Autorità ha altresì deliberato di differire alla medesima data (31 marzo 2021) il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>- Presenza nel sito istituzionale dell'Ateneo di Firenze di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", con la quale l'amministrazione ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e, successivamente, di cui al d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</p> <p>- La relazione 2019 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 22 giugno 2020.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Nessuna</p>		



PARTE II

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

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

<p>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</p>	<p>In data 11 febbraio 2021 la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e parte delle OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto la nuova "Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo" (allegato 1), già sottoscritta in data 21 dicembre 2020, che tiene conto e recepisce le osservazioni espresse dal Collegio dei Revisori dei Conti nel verbale 1/2021 del 25 gennaio 2021 sulla precedente ipotesi.</p> <p>Essa infatti, rispetto alla precedente ipotesi di CCI, recepisce la modifica relativa all'inserimento nel Titolo IV, rubricato "Istituti di trattamento accessorio del personale B, C, e D", di un apposito articolo (articolo 12) dedicato <u>all'indennità di rischio radiologico</u>, in quanto voce di spesa del personale che, ai sensi del CCNL di riferimento, grava sul Fondo risorse decentrate personale B, C e D.</p> <p>Inoltre prevede all'articolo 11 rubricato "<u>Indennità di autista</u>" che la medesima indennità riassorbe sia l'indennità di turno che l'indennità di reperibilità, come espressamente osservato dal Collegio dei Revisori dei Conti nel predetto verbale n. 1/2021.</p> <p>Il presente contratto scaturisce 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.</p> <p>Il testo dell'Ipotesi di CCI, che si sottopone nuovamente all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti, rappresenta l'esito del lavoro svolto dalle Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale nel corso dei numerosi incontri di trattativa tenutisi negli anni 2019 e 2020, in cui sono state approfondite e concordate le varie materie oggetto di contrattazione integrativa.</p> <p>Si riporta di seguito una breve sintesi di quanto nuovamente stipulato.</p> <p>Nel testo siglato del CCI sono stati recepiti, in appendice, i seguenti Accordi stralcio stipulati negli ultimi anni, in relazione a specifiche materie:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Accordo integrativo concernente il telelavoro per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.10.2008</i> – siglato 12 aprile 2018;- <i>Accordo sul fondo per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico – amministrativo - Anno 2017-</i> siglato 6 aprile 2017;- <i>Accordo per la determinazione delle risorse da destinare alle indennità di</i>
--	---



responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 – ANNO 2019 - siglato 19 settembre 2019;

- *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.

Tutti i criteri individuati nei suddetti accordi integrativi sono stati, pertanto, riconfermati integralmente nel nuovo CCI – rispettivamente all'**Articolo 7 - Misure di welfare integrativo dirette al personale e all'Articolo 14 - Indennità di Responsabilità (Unità funzionali, Funzioni di Responsabilità, Funzioni Specialistiche Direttori Tecnici e Avvocati)**, ad eccezione di quelli previsti nell'Accordo sul Telelavoro, che in parte sono stati modificati dall'**Articolo 5 - Telelavoro** prevedendo una sostituzione degli artt. 3, 10 e 11 del vecchio accordo. In particolare si introducono le seguenti nuove previsioni:

- non è consentito l'accesso alla prestazione in modalità telelavoro alle seguenti posizioni, per le quali resta possibile la modalità di lavoro agile:

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

- viene sancita l'incompatibilità tra Telelavoro e Lavoro agile;

- infine si precisa che le fasce di reperibilità telematica coincidono con le fasce di presenza obbligatoria.

Il nuovo CCI conferma altresì i criteri adottati per le PEO rispetto all'ultima procedura appena conclusa, riportandoli integralmente nel testo siglato all'**Articolo 3 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali**.

Per quanto attiene l'individuazione dei criteri per le fasce temporali di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, al fine di consentire una maggiore conciliazione vita lavoro, prevista dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, le parti hanno concordato la seguente previsione:

Articolo 4 - Fasce temporali di flessibilità oraria

(normativa di riferimento: art. 42 c. 3 lett. l 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.

Viene inoltre confermato il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale previsto dall'art. 56 del CCNL vigente, come segue:

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.

Si riporta inoltre integralmente quando concordato tra le parti in ordine al trattamento accessorio:

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 obbligato 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



	<p>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.</p> <p style="text-align: center;">TITOLO VII DISPOSIZIONI PARTICOLARI Articolo 18 - Disposizioni finali e transitorie</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Con l’entrata in vigore del presente CCI cessano gli effetti dell’Accordo del 2009.</p> <p>6. Gli effetti delle disposizioni di cui al titolo IV del presente CCI, relativamente alle indennità ivi previste, decorrono dal 1° gennaio 2021.</p>
<p>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</p>	<p>La presente ipotesi di CCI individua criteri e principi con ripercussioni sui fondi del trattamento accessorio sia per le categorie BCD sia per gli EP.</p> <p>In relazione ai fondi del trattamento accessorio 2020 non ha alcun nuovo impatto economico in quanto la ripartizione delle voci di utilizzo dei rispettivi fondi BCD ed EP è già stata concordata nell’”Accordo per la ripartizione delle risorse del fondo risorse decentrate per le categorie B C e D e del fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP – Anno 2020”, siglato in data 3 dicembre 2020.</p> <p>La citata ipotesi di CCI avrà impatto sull’anno 2021, per il quale i relativi fondi non sono ancora stati costituiti; la ripartizione delle singole poste di utilizzo 2021 saranno oggetto di specifico accordo annuale di ripartizione.</p>



c) Effetti abrogativi impliciti	Con l'entrata in vigore del presente CCI cessano gli effetti dell'Accordo del 2009.
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	L'ipotesi di CCI oggetto di certificazione, per quanto riguarda l'erogazione al personale B, C e D e al personale EP rispettivamente dei premi correlati alla performance e della retribuzione di risultato, rispetta i criteri previsti dalla normativa vigente e dal CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018. La corresponsione dei suddetti compensi avviene, infatti, in seguito e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi assegnati e verificati dal sistema di valutazione.
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	L'ipotesi di CCI in esame, in linea con le previsioni del D.Lgs. 150/2009 (art. 23), prevede il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto delle previsioni contrattuali in ordine ai criteri di selezione previsti per la PEO (art. 82, comma 2 del CCNL 16 ottobre 2008). Inoltre il conseguimento della posizione economica superiore subordinata all'effettivo superamento di procedure selettive, sulla base del possesso di specifiche categorie di titoli attestanti la professionalità e le competenze acquisite dai dipendenti, attestate dal superamento della prova finale prevista dopo lo svolgimento dell'aggiornamento, contribuisce a rafforzare le motivazioni al lavoro, l'impegno e il rendimento, con il conseguente miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e produttività.
f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo	Con la stipula della presente ipotesi di CCI le parti si pongono l'obiettivo di dare una regolazione, coerente e attenta alle compatibilità, ampia ed unitaria degli istituti affrontando, in conformità a quanto previsto 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.
g) Altre informazioni utili	

Firenze, 4 marzo 2021

f.to IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Beatrice Sassi)