

Verbale seduta di contrattazione del 23 giugno 2021

VERBALE DI SINTESI DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 23 GIUGNO 2021					
Oggi, in Pavia, mediante seduta telematica su piattaforma Zoom, alle ore 14.07, sono convenuti i sottoindicati Signori, componenti le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università:					
			p	a	g
1	PROF. PIETRO PREVITALI	Pro Rettore Organizzazione, Risorse Umane ed Edilizia	Fino alle 16.13		
2	DOTT.SSA EMMA VARASIO	Direttore Generale	X		
3	DOTT.SSA LORETTA BERSANI	Direttore Vicario e Dirigente Area Risorse umane e finanziarie	X		
4	SIG.RA MIRANDA PARMESANI	Responsabile U.O.C. Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione	X		
5	AVV. MARCO PODINI	Coordinamento e componente R.S.U.	X		
6	SIG. MAURIZIO ROSSIN	Coordinamento e componente R.S.U.	X		
7	DOTT. GABRIELE MALINVERNI	Coordinamento e componente R.S.U.	X		
8	SIG.RA ROBERTA MAGNA	Componente R.S.U.	X		
9	DOTT. SALVATORE GIGLIO	Componente R.S.U.	X		
10	DOTT. ANDREA PANIGADA	Componente R.S.U.	X		
11	SIG. FRANCESCO RAMAIOLI	Componente R.S.U.	X		
12	DOTT. PIETRO DE DONNO	Componente R.S.U.			X
13	SIG.RA ANTONELLA BONTEMPI	Componente R.S.U.			X
14	SIG. GIUSEPPE GIRONE	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR (segretario)			X
15	SIG. ANGELO VICINI	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR	Dalle 14.56		
16	SIG. LUIGI DE LEONARDIS	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L. (segretario)	X		
17	SIG.RA ELISABETTA VERRI	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L. e componente R.S.U.	X		
18	SIG. FRANCESCO LUCENTE	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.		X	
19	DOTT.SSA MICHELA COMENSOLI	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA (segretario)	X		
20	DOTT.SSA RAFFAELLA PETTI	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
21	DOTT. FABIO ZUCCA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA		X	

- Sono inoltre presenti:
- dott. Aldo Piccone - U.O.C. Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione
- dott. Andrea Verzanini - Responsabile del Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale
- prof.ssa Carolina Castagnetti (dalle 15.10)

La riunione è stata convocata dal Pro Rettore per l'Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia con nota del giorno 10 giugno 2021 per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato.

Approvazione verbali delle sedute del 22 aprile

Comunicazioni

Nuovo componente RSU

Informazione

Regolamento part-time (con esclusione art. 7) (all. 1)

Confronto

Stabilizzazione del personale precario (all. 2, 4)

Indennità addetti alla compilazione dei registri antincendio

Contrattazione

CCI del PTA (all. 3)

Regolamento part-time (art. 7)(all. 1)

Varie ed eventuali

Alle 14.07 il Pro Rettore apre la seduta e pone in approvazione il verbale della seduta del 22 aprile. Viene approvato con la sola modifica dell'orario di termine seduta così come rettificato dalla CGIL.

Comunicazioni

Nuovo componente RSU

Il Pro Rettore informa il tavolo che, a seguito delle dimissioni di Marco Moscardini, membro RSU in quota UIL, il suo posto è stato assegnato al primo dei non eletti appartenenti alla stessa lista, ovvero alla collega Antonella Bontempi del Dipartimento di Biologia e Biotecnologie.

Inoltre, sono intervenute, acquisite agli atti il 14.06, le dimissioni di Barbara Quaini dalle RSU (eletta in quota USB).

Informazione

Regolamento part-time - ALLEGATO 1

La DG ricorda che si è reso necessario aggiornare il regolamento part-time vigente, che risale al 2004. Infatti, *medio tempore*, sono intervenuti 2 CCNL (2008 e 2018) e il D. Lgs. 81/2015.

L'impianto generale non ha subito grandi stravolgimenti ma è stata aggiunta una precisazione per cui, a seguito della concessione di part-time legata alla valutazione di

assenza di pregiudizio alla struttura, non si darà corso a richieste della struttura medesima di ulteriore personale al fine di rilevare carichi e attività lasciati scoperti.

Si può quindi procedere al punto di contrattazione sul tema, ovvero i casi in cui è possibile l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale dal 25% per un ulteriore 10% (v. art. 42 co. 3 lett. (m) CCNL 2018).

La CGIL (Verri) chiede di sostituire la dizione "portatore di handicap". Il tavolo concorda di introdurre la locuzione "persona con disabilità certificata ex L. 104".

La CGIL (Verri) chiede inoltre, in materia di part-time, come sia possibile conciliare i commi 2, 7 e 8 dell'art. 56 del CCNL 2018.

Il co. 2 stabilisce che il limite del numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, mentre il co. 7 stabilisce che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, individuate in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente fino ad un ulteriore 10%. Il co. 8 invece definisce un ulteriore sistema di precedenza nel caso in cui vi sia uno sfioramento dal 35%.

Le Relazioni sindacali (Piccone) rispondono che effettivamente le norme citate pongono dei problemi in sede applicativa. Infatti, in occasione della prima elevazione del contingente (il 10% del co. 7), si rischierebbe di individuare dei criteri di precedenza che poi potrebbero essere superati da quelli previsti per l'ulteriore sfioramento di cui al co.8.

L'art. 7 del Regolamento, così come viene proposto dall'Amministrazione, è stato dunque redatto cercando di incorporare, in un unico elenco di priorità, i criteri di legge e di contratto previsti nella situazione ordinaria (part time inferiore al 25%), i criteri da individuare attraverso la contrattazione integrativa per l'elevazione del 10% e, infine, i criteri di contratto in caso di ulteriore sfioramento del tetto del 35%.

Questa sintesi appare all'Amministrazione la soluzione più garantista nei confronti del lavoratore e, al contempo, la più semplice da attuare organizzativamente.

Il tavolo, infine, rispetto alla bozza proposta dall'Amministrazione, concorda di attribuire maggiore rilevanza (9 punti) alla dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (proposta UIL, Comensoli) e al nucleo familiare con presenza di un solo genitore (proposta RSU, Rossin). Il tavolo concorda anche una riduzione di rilevanza (4 punti) per la frequenza di corsi di studio, soprattutto perché vi sono anche altri istituti inerenti (proposta UIL, Comensoli).

Confronto

Stabilizzazione del personale precario

Su richiesta UIL tutto il tavolo ha ricevuto il 21 maggio i file relativi alla situazione precari al 14 maggio 2021 (**all. 4,5,6**).

La medesima sigla, con nota del giorno 8 giugno 2021 (**All. 2**), richiedeva l'inserimento di un punto in odg per discutere le possibilità di stabilizzazione dei precari, nelle forme stabilite dall'art. 20 del D. Lgs. 75/2017.

La DG procede con una breve ricognizione degli istituti di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017, che possono essere attivati fino al 31 dicembre di quest'anno.

Il primo di questi istituti è la c.d. stabilizzazione diretta, ovvero l'immissione nei ruoli senza concorso per i titolari di contratti a tempo determinato che abbiano maturato, in Ateneo e al 31 dicembre 2021, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Il secondo istituto è la c.d. stabilizzazione indiretta, ovvero la possibilità per l'Ateneo di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, a titolari di contratti di lavoro flessibile presso l'Ateneo e che abbiano al 31 dicembre 2021 maturato almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Sono doverose però alcune considerazioni.

I due istituti, innanzitutto, si pongono come facoltà dell'Amministrazione, che può decidere se attivarli o meno in base a considerazioni/criticità sia interne che di sistema che vengono illustrate.

Esistenza di ulteriori vincoli di legge. Al fine di limitare l'attivazione di contratti solo formalmente co.co.co., ma aventi le caratteristiche del lavoro subordinato, il legislatore è intervenuto sul testo unico del pubblico impiego (D. Lgs. 165/2001, art. 7 co. 5-bis e co. 6) prevedendo la possibilità di istituire questa tipologia di rapporti solo per far fronte a esigenze non ordinarie e non fronteggiabili con il personale in servizio. Pertanto, è nella natura stessa della collaborazione coordinata e continuativa il suo essere circoscritta nel tempo e nella tipologia di attività. La stabilizzazione di personale titolare di contratto co.co.co. diventa possibile solo qualora le attività, dall'originario carattere progettuale, assumano quella stabilità che permette di inserirle nell'ambito dell'ordinarietà.

Esistenza di graduatorie vigenti. La presenza di graduatorie vigenti nelle medesime categorie e profili interessati alla procedura di stabilizzazione potrebbe costituire motivo di contenzioso, anche in considerazione della notevole differenza delle procedure di reclutamento adottate per le due tipologie di personale.

Riduzione permanente di capacità di assumere a tempo determinato. L'eventuale piano di reclutamento speciale in deroga all'ordinario regime delle assunzioni è accompagnato da una contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzabile per le assunzioni a tempo determinato. Nel momento in cui si utilizzasse questa modalità, le risorse per poter far fronte a progetti specifici e/o picchi di attività, si ridurrebbero ulteriormente, divenendo irrisorie.

Tempi determinati su fondi esterni. I contratti di lavoro a tempo determinato e gli altri contratti flessibili sono sovente finanziati su fondi esterni. Se l'Ateneo procedesse anche alla stabilizzazione dei lavoratori con contratti finanziati con risorse esterne, le risorse devolute alla programmazione del personale verrebbero quasi esclusivamente esaurite dalle strutture beneficiarie di finanziamenti esterni.

Coesistenza con istituti simili preesistenti. La stabilizzazione c.d. indiretta presenta molteplici profili di sovrapposizione con le procedure di cui all'art. 35, c. 3 bis, d.lgs. 165/2001 (ovvero riserva del 40% dei posti nei concorsi pubblici e alla valorizzazione con apposito punteggio delle professionalità acquisite).

Corposo programma di reclutamento in essere. L'Ateneo bandisce numerosi concorsi e le opportunità di ingresso nei ruoli col procedimento ordinario sono numerose.

La UIL (Petti) riconosce che l'Amministrazione non abbia ecceduto nell'utilizzo di forme di lavoro flessibile e ricorda che la richiesta originava dall'esistenza di contratti a tempo determinato in imminente scadenza (31 luglio).

Verbale seduta di contrattazione del 23 giugno 2021

La UIL (Petti) chiede la verifica della possibilità del prolungamento al 31 dicembre 2021 delle poche unità in scadenza, considerate la situazione economica e i disagi sanitari che hanno bloccato le assunzioni e la possibilità di cercare nuove occupazioni.

La DG acconsente alle verifiche per il prolungamento delle scadenze.

La DG ricorda che il concorso prossimo ad essere bandito per l'Area didattica prevede un'adeguata valorizzazione delle esperienze pregresse in Ateneo.

La CGIL (De Leonardis) ricorda che il tema della stabilizzazione dei precari è stato più volte, dalla stessa sigla, portato all'attenzione dell'Amministrazione.

Nella seduta del 13/05/2014, infatti, la CGIL chiedeva l'impegno politico, da parte dell'Amministrazione, a pianificare un programma di stabilizzazione, come azione doverosa anche in termini di responsabilità sociale.

Il tema veniva ripreso nella seduta del 02/07/2014, quando l'Amministrazione confermava la volontà di assorbire le posizioni precarie, sottolineando come nei diversi concorsi banditi, ove possibile, sia sempre stato considerato titolo preferenziale il servizio prestato presso l'Ateneo.

Nella stessa seduta la CGIL chiedeva di considerare come prioritaria la questione dei contratti in scadenza, soprattutto in considerazione del fatto che molti riguardavano collaborazioni decennali con l'Ateneo e quindi professionalità presumibilmente necessarie allo stesso. Pertanto, nell'ambito della programmazione dei punti organico, invitava a stimolare gli organi istituzionali a definire un piano di stabilizzazione adeguato.

Inoltre, a fronte di specifica richiesta CGIL in merito alle possibilità di stabilizzazione del personale precario attraverso concorsi ad hoc, formulata in occasione della presentazione del documento di programmazione 2016/2018 (seduta del 03/11/2016), l'Amministrazione ricordava come il maggior numero del personale precario presente in Ateneo svolgesse attività di supporto alla didattica e servizi agli studenti e che, per tali profili, erano già stati previsti/programmati concorsi specifici.

La CGIL (Verri) rileva che tra i 45 Co.co.co attualmente in servizio in Ateneo riportati nell'elenco trasmesso, figurano 22 collaboratori attivi presso il Servizio relazioni internazionali e 17 addestratori linguistici in servizio presso il Centro Linguistico di Ateneo, un numero quasi pari ai Collaboratori ed esperti linguistici strutturati.

Ricorda che il primo bando per gli addestratori fu emesso nel 2014 per far fronte a un'emergenza: pare evidente come il ricorso quasi decennale a questa forma di reclutamento, oltre a non risolvere i problemi organizzativi del Centro e a cronicizzare un'emergenza, crei inevitabilmente precariato.

In merito al recente avvio dei servizi di apertura prolungata delle biblioteche (fino alle 22 nei giorni feriali e fino alle 19 il sabato e nei giorni festivi), pur ritenendo lodevole l'iniziativa dal punto di vista dell'ampliamento dei servizi, crede che questa possa ingenerare un percorso da cui diventa difficile tornare indietro, soprattutto in termini di ricorso a personale precario.

Ricorda che l'informazione della delibera assunta in data 28 ottobre 2020 dal CdA e riferita alla gara è stata comunicata tramite una mail a firma del Delegato competente, inviata dalla casella di posta del Rettorato, lo scorso 30 ottobre, senza alcun preavviso al personale di area. Non risulta inoltre essere stata fatta alcuna ricognizione nell'area per verificare un eventuale interesse dei bibliotecari strutturati a svolgere i servizi di cui tratta il bando.

Chiede se sia possibile verificare che il personale della Cooperativa che si è aggiudicata la gara presti servizio unicamente per garantire le aperture straordinarie, o se gli sia richiesto di intervenire anche per assicurare l'apertura ordinaria della Biblioteca di Musicologia, come si evince dal verbale del CdA.

Segnala che l'avvio dei servizi è stato comunicato al Personale tramite una news di Ateneo del 20 giugno 2021. I bibliotecari, questa volta, sono stati preavvisati 2 giorni prima.

Ciò premesso, ed essendo appunto da molti anni la questione dibattuta, la FLC CGIL (De Leonardis) ritiene che affinché l'argomento possa essere affrontato con efficacia occorra aver ben chiaro, innanzitutto, quali siano le tipologie di lavoratori precari che si intende considerare, dal momento che in Ateneo sono presenti Colleghi assunti tramite bando pubblico dell'Università e Colleghi assunti tramite cooperativa. Per questi ultimi, ribadendo ancora una volta il diritto/dovere degli Organi di ricorrere a tutti gli strumenti che possano contribuire al miglioramento qualitativo dei servizi offerti dall'Ateneo, la FLC CGIL evidenzia come comunque ciò comporti, oggettivamente, un ricorso a Personale che, come già per gli Addestratori linguistici, anche nel recente caso delle Biblioteche - secondo quanto affermato dal Delegato competente - pur "*provvisto di specifica professionalità e in grado, quindi, di soddisfare tutte le richieste degli utenti*" risulta meno tutelato in termini salariali e di diritti rispetto ai Colleghi strutturati.

Altrettanto importante è poi evidenziare come un eventuale e concreto intervento sul precariato non possa essere disgiunto, anche per non limitarsi a soluzioni parziali o personali, dalla programmazione triennale. Per questo motivo la CGIL (De Leonardis) invita l'Amministrazione - se realmente sensibile alla questione nel suo complesso - a farsi promotrice presso gli organi di governo affinché una quota dei punti organico annuale destinata al PTA sia dedicata alla stabilizzazione del personale precario.

Panigada (RSU) invita a considerare la particolarità del mondo universitario in cui le assunzioni o i conferimenti di incarichi sono fortemente legati ai fondi derivanti da specifici progetti.

Contrattazione

CCI del PTA – ALLEGATO 3

Il Pro Rettore ripropone il testo del CCI per il PTA che accoglie le proposte di parte sindacale emerse nel corso della seduta di aprile, in particolare:

- inserimento di un articolo sul lavoro agile (art. 18)
- riformulazione della flessibilità in entrata (art. 22)
- semplificazione dell'articolato e rimando alla contrattazione integrativa per la parte sul conto terzi di cui all'art. 9.

Vengono corretti gli ultimi aspetti relativamente al criterio di precedenza, in ambito di procedura PEO, in caso di parità di punteggio e di anzianità di servizio. Il criterio dirimente, scelto dal tavolo, sarà la maggiore età anagrafica.

La UIL (Comensoli) chiede lumi sulla formulazione dell'art. 18. Le Relazioni sindacali (Piccone) rispondono che la lettura attualizzata delle norme cui si fa cenno nel testo dell'articolo deve essere intesa come un tentativo di esplicitare l'applicazione di norme preesistenti (ovvero le materie oggetto di informazione, confronto e contrattazione sindacale) ad istituti sopravvenuti (lavoro agile).

Regolamento part-time, art. 7 (Relatore: DG) – ALLEGATO 1

La contrattazione sul punto si è svolta dopo l'informazione sindacale con medesimo oggetto. Vedi contenuti del punto analogo in informazione.

Indennità addetti alla compilazione dei registri antincendio

La DG ricorda che nel mese di maggio 2021 la responsabile del servizio Sicurezza e Salute ha chiesto che gli addetti alla compilazione del Registro Antincendio potessero essere equiparati, ai fini della percezione di indennità, ai lavoratori che ricadono sotto l'art. 64 co. 2 lett. c del CCNL 2018, ovvero quel personale di cat. B, C e D che sperimenta obiettive situazioni di:

- disagio
- rischio
- lavoro in turno
- particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro
- reperibilità.

La motivazione addotta è che l'impegno lavorativo e la responsabilità sono equiparabili ad altri ruoli attualmente indennizzati, come il Responsabile rifiuti e l'Addetto Locale alla Sicurezza.

La RSU (Rossin) ricorda brevemente al tavolo quali sono i compiti e le responsabilità della figura in discussione (che, in sintesi consistono nel controllo mensile dei dispositivi antincendio e nella compilazione del registro dei controlli).

Il tavolo concorda per la remunerazione di questa figura.

La CGIL (Verri) chiede informazioni sulle indennità fuori fondo che riguardano il rischio generico corrisposte al personale tecnico del II - III - IV e V gruppo (rispettivamente € 1,96 - 1,45 - 1,03 - 0,93 al giorno). Chiede se si possano aumentare i compensi giornalieri e se si possa quantificare l'importo totale.

Bersani comunica che disporrà le opportune verifiche.

Varie ed eventuali

Spese di connessione

Bersani ricorda che nel corso della seduta di aprile l'Amministrazione, su richiesta della UIL (Comensoli), si impegnava a verificare se all'interno delle spese di approntamento della postazione di lavoro potessero ricomprendersi anche le spese di connessione.

Dopo verifica col gestore della piattaforma Timeswapp, viene comunicato che, attualmente, le spese di connessione non possono essere ricomprese tra quelle per l'approntamento della postazione di lavoro.

Il motivo, essenzialmente, è che, non potendo essere le spese di connessione sostenute nell'interesse del datore di lavoro analiticamente enucleabili dalle spese di connessione complessive, non è possibile verificare la somma da escludere dalla tassabilità (Risposta Agenzia delle Entrate, n. 328/2021 dell'11/05/2021).

Ad ogni modo il gestore ha avviato uno studio per poter fornire anche questa possibilità, soprattutto in merito ai criteri e ai vincoli da rispettare nella presentazione della documentazione a supporto del rimborso.

Rimane la possibilità di acquistare delle connessioni a consumo nell'ambito dei fringe benefits utilizzando i buoni spesa. La UIL (Comensoli) ringrazia.

Gruppo di lavoro per il conto terzi

Il Pro Rettore invita tutte le parti componenti il tavolo a costituire un gruppo di lavoro sul conto terzi, in forma paritetica, che riprenda il lavoro del precedente gruppo.

L'obiettivo è integrare i contenuti del prossimo accordo integrativo.

Il gruppo dovrebbe iniziare a riunirsi per settembre/ottobre, con il coordinamento delle Relazioni sindacali e auspica la composizione di 1 membro per ogni sigla sindacale/RSU.

I lavori del gruppo saranno presentati al tavolo di contrattazione.

Portfolio dipendente

Al netto dei ritardi di quest'anno dovuti all'incremento del portfolio con i risparmi dei buoni pasto non erogati e delle procedure per la firma dell'accordo welfare, il Pro Rettore invita i componenti della parte pubblica a fare in modo che, per il futuro, la piattaforma possa aprirsi a gennaio, magari ragionando in termini di acconto/anticipo.

Progetto accorpamento Dipartimenti di Medicina

La CGIL (De Leonardis) chiede informazioni circa le voci che circolano in merito ad un progetto di accorpamento dei dipartimenti di medicina, considerato anche che, peraltro, la manovra interesserebbe - sia dal punto logistico che gestionale - almeno 150 colleghi. In particolare chiede che l'argomento venga trattato specificatamente in una seduta di contrattazione con calendarizzazione da stabilirsi dalla Parte pubblica.

La CGIL ringrazia e chiede, al fine di definire compiutamente l'iter del processo decisionale, e propedeuticamente alla discussione, di poter disporre delle delibere degli Organi, oltre a quelle del CDA e (eventualmente) del Senato Accademico, delle strutture interessate a tale riorganizzazione (Consigli di Dipartimento, Facoltà ecc.).

Il Pro Rettore dichiara l'immediata disponibilità al confronto sul tema e la DG ricorda che trattasi di un progetto ancora allo stato embrionale e che ancora non esistono delibere di organi di governo. Non appena dovesse assumere carattere più concreto, si provvederà alle informazioni.

Pubblicità eventi di mobilità

La UIL (Comensoli) chiede se vi siano aggiornamenti relativamente alla richiesta di favorire la circolazione di informazioni sulle procedure di mobilità.

La DG e Bersani riferiscono che la modalità principale di informazione potrebbe essere la mail a tutto il personale. Seguiranno ulteriori informazioni per la prossima contrattazione.

Sempre la UIL (Comensoli) chiede che sia avviata una riflessione sulle modalità di attuazione del lavoro agile in termini di maggiore flessibilità in considerazione della recente eliminazione delle percentuali.

Commissione ricorsi sulla valutazione

La CGIL (De Leonardis), a seguito dello scambio di mail relativo all'istituzione della Commissione per i ricorsi sulle valutazioni del personale, propone, per facilitare lo svolgimento delle operazioni, di iniziare ad individuare e comunicare i nominativi dei membri che siederanno in Commissione in rappresentanza delle OOSS.

La DG accoglie il suggerimento.

Alle ore 17.00 la DG chiude la seduta.

Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di costituzione e di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, in attuazione degli artt. 56, 57 e 58 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19/04/2018 (il CCNL); dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 4-12 del D. Lgs. 81/2015.
2. Il Regolamento si applica al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato.
3. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere instaurati:
 - a. in caso di nuove assunzioni;
 - b. a seguito di trasformazione, a richiesta del dipendente, di un precedente rapporto di lavoro in regime di tempo pieno.

Art. 2 – Norme di principio

1. Il presente Regolamento si pone la finalità di armonizzare le esigenze dei dipendenti con quelle delle strutture in cui si articola l'Amministrazione e con quelle dell'Amministrazione nel suo complesso, secondo i canoni di un'allocatione flessibile ed ottimale delle risorse umane.
2. L'Amministrazione assicura il rispetto del principio di non discriminazione e pertanto il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, un trattamento meno favorevole rispetto a quello del lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello contrattuale.
3. Gli atti in materia di tempo parziale sono emessi con provvedimenti del dirigente dell'area del personale. Il contratto di cui all'art. 9 è sottoscritto dal lavoratore e dal Direttore Generale.

Art. 3 – Tipologie di rapporto a tempo parziale e contingenti

1. La modulazione dell'orario di lavoro può essere di tipo orizzontale (orario ridotto su tutte le giornate lavorative settimanali), verticale (orario pieno su alcuni giorni, settimane o mesi) o misto (combinazione delle due modalità: orizzontale e verticale).
2. La durata della prestazione non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno e si articola in 12, 18, 25 o 30 ore settimanali. Il part time verticale o misto su base annuale non può essere distribuito su meno di 6 mesi.
3. Ai sensi dell'art. 56 co. 2 del CCNL, il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno e arrotondata per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il personale di cui all'art. 4 non concorre al computo di tale limite, né del limite ulteriore di cui all'art. 7.

Art. 4 – Categorie di personale con diritto al lavoro in regime di tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 8 co. 3 del D. Lgs. 81/2015, i dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A

richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. Ai sensi dell'art. 8 co. 7 del D. Lgs. 81/2015, il dipendente può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.
3. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali e l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni dalla richiesta, senza ulteriore attività istruttoria che non consti nella verifica dei presupposti per il godimento del diritto.
4. Ai sensi dell'art. 56 co. 9 del CCNL, le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del computo del limite di cui art. 3 co. 3 né dell'ulteriore limite di cui all'art. 7.

Art. 5 – Presentazione delle istanze

1. Esclusi i casi di cui all'art. 4, a fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio che abbiano superato il periodo di prova presentano apposita domanda, indirizzata al Direttore Generale per il tramite dell'area del personale,
2. Nella domanda deve essere indicato:
 - a. orario di servizio in godimento;
 - b. articolazione della tipologia di lavoro a tempo parziale richiesta (tempo parziale orizzontale, verticale o misto);
 - c. modulazione dell'orario e, nei casi di tempo parziale verticale o misto, collocazione temporale dello stesso con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, richieste nell'ambito delle tipologie di orario in vigore in Ateneo;
 - d. decorrenza della trasformazione;
 - e. motivazione della richiesta nel caso in cui la stessa rappresenti titolo di precedenza/priorità ai sensi degli art. 6 e 7, ai fini dell'accoglimento della domanda;
 - f. limitatamente alle richieste aventi ad oggetto un tempo parziale non superiore al 50%; l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere;
 - g. eventuali incarichi o cariche ricoperte presso l'Amministrazione.
3. Le domande devono essere corredate:
 - a. del parere obbligatorio del Responsabile della struttura, in ordine all'eventuale pregiudizio di funzionamento della struttura di afferenza con riferimento alla concessione del tempo parziale e/o con riferimento alle caratteristiche dello stesso, rilevabili ai punti (b), (c) e (d) o agli eventuali incarichi o cariche ricoperte presso l'Amministrazione di cui alla lett. (g) del comma precedente.
 - b. delle eventuali dichiarazioni sostitutive idonee a comprovare gli eventuali titoli di priorità.

Art. 6 – Domande con carattere di priorità

1. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 4, ai fini della valutazione e dell'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i titoli di priorità, di eguale ordine di rilevanza, sono:
 - a. patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché nel caso in cui occorra assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8 co. 4 D. Lgs. 81/2015);
 - b. figlio convivente di età non superiore a tredici anni (art. 8 co. 5 D. Lgs. 81/2015);

- c. figlio convivente con disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge 104/92 (art. 8 co. 5 D. Lgs. 81/2015).

Art. 7 – Elevazione dei contingenti

1. Ai sensi dell'art. 56 co. 7 del CCNL, qualora il numero delle istanze di trasformazione del rapporto ecceda il contingente del 25% fissato ai sensi dell'art. 3 co. 3, tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare lo stesso fino ad un ulteriore 10% esclusivamente in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari quali:
 - a. dipendenti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 6 (ricognitive dell'art. 8, commi 4 e 5, del d. lgs. n. 81/2015); (12 punti)
 - b. dipendenti con disabilità o in particolari condizioni psicofisiche; (12 punti)
 - c. genitori con figli minori, in relazione al loro numero; (10 punti, + 2 punti per ogni figlio successivo al primo)
 - d. dipendenti che rientrino dal congedo di maternità o paternità; (10 punti)
 - e. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno; (10 punti)
 - f. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti; (9 punti)
 - g. la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di cui all'art. 18 del CCNL 2018; (9 punti)
 - h. nuclei familiari con un solo genitore; (9 punti)
 - i. problemi di salute personali, certificati dal proprio medico curante e non riconducibili a quelli di cui agli articoli 4 e 6, che limitino la presenza in servizio continua o giornaliera; (9 punti)
 - j. frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di maturità di scuola superiore, laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca, master universitario; (4 punti)
 - k. distanza tra domicilio e sede di servizio: dai 30 km ai 50 km (4 punti), oltre 50 km (5 punti)
 - l. svolgimento di certificata attività di volontariato in enti di cui all'art. 4 e 17 del D. Lgs. 117/2017, Codice del Terzo settore (3 punti).
2. L'Amministrazione, sulla base dei criteri di cui al comma 1, redige una graduatoria in ordine decrescente di punteggio, che viene scorsa fino alla concorrenza del contingente.
3. Ai sensi dell'art. 56 co. 8 del CCNL, qualora il numero delle richieste ecceda il contingente definito dalla somma delle due percentuali (25%+10%) definite dal co. 1 viene data la precedenza agli stessi casi, utilizzando la graduatoria di cui al co. 2.

Art. 8 – Esito dell'istanza

1. Verificati i presupposti, l'Amministrazione provvede, entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, ad invitare il dipendente alla stipula del contratto per la trasformazione del rapporto.
2. Ai sensi dell'art. 56 co. 4 del CCNL, il diniego dell'accoglimento della domanda deve essere motivato e fondarsi su almeno uno dei seguenti elementi:
 - a) superamento del contingente previsto dall'art. 3 co. 3 o, se operante, dall'art. 7;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporta una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussiste comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determina un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, anche con riferimento ai criteri di cui all'art. 5 co. 3 lett. a).
3. In caso di diniego di cui al punto c) del comma 2, l'Amministrazione verifica la percorribilità di soluzioni alternative, quali:

- a) differimento dell'accoglimento dell'istanza, ovvero rinvio della trasformazione del rapporto per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dalla comunicazione, al fine di adottare le misure organizzative idonee ad evitare pregiudizi al funzionamento dell'Ateneo;
 - b) rimodulazione della tipologia di tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) e del monte ore settimanale;
 - c) ricollocazione presso altre unità organizzative in cui il tempo parziale richiesto risulti compatibile con le esigenze di servizio.
4. A seguito della valutazione di assenza di pregiudizio di cui al co. 2 lett. c) non si darà corso a richieste della struttura di afferenza di ulteriore personale al fine di rilevare carichi e attività lasciati scoperti dal dipendente in regime di tempo parziale.

Art. 10 – Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La costituzione del rapporto a tempo parziale decorre dal primo giorno del mese e avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
2. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 11 – Lavoro supplementare

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
2. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
- 3.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Art. 12 – Passaggio a tempo pieno

1. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità di budget. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi di cui all'art. 5.
2. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità di budget.
3. L'Amministrazione può proporre per esigenze organizzative, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, previo consenso del dipendente, e compatibilmente con i vincoli di bilancio .

Art. 13 – Tempo parziale per altra attività lavorativa

1. Ai dipendenti che intendano svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato, l'Amministrazione concede il regime di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50%, previa valutazione delle esigenze dell'ufficio e dell'attività da svolgere, fermo restando il rispetto del regime delle incompatibilità e delle attività in potenziale conflitto di interessi e tenuto conto del vincolo determinato dal contingente del 25% previsto dalla normativa.
2. Il dipendente già in regime di tempo parziale non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno deve comunicare, con un anticipo di almeno 15 giorni dalla data dell'evento, l'eventuale successivo inizio di un'ulteriore attività lavorativa o la variazione di quella intrapresa. Il dipendente è autorizzato ad intraprendere l'attività indicata qualora non sia emanato dall'Amministrazione un provvedimento di diniego decorsi 15 giorni dalla ricezione della comunicazione.

Art. 14 – Rinvio a norme di legge e Contratti collettivi

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni contenute nel CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca nel tempo vigente e quelle del d.lgs. n. 81/2015.

Art. 15 – Norme transitorie

1. La scadenza dei rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti secondo le previsioni del precedente Regolamento si intende confermata secondo quanto previsto dai singoli contratti individuali. Alla suddetta scadenza, i dipendenti che ne vogliono fare richiesta dovranno presentare una nuova istanza, che sarà valutata secondo le disposizioni del presente Regolamento.
2. I rapporti di lavoro a tempo parziale che scadano nel periodo intercorrente tra la data di emanazione del presente Regolamento e la data del 31 dicembre 2021 si intendono automaticamente prorogati al 31 gennaio 2022.

Art. 16 – Entrata in vigore

Il presente Regolamento è emanato con Decreto del Rettore, entra in vigore il giorno dopo la data di pubblicazione all'Albo Ufficiale dell'Ateneo ed è pubblicato nel sito web dell'Ateneo.

Tabella riepilogativa diritti

Condizione	Tipo di diritto	note
Dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria territorialmente competente (art. 8 co. 3 del D. Lgs. 81/2015).	Diritto	No computo nel contingente
Dipendente che chiede, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (art. 8 co. 7 del D. Lgs. 81/2015).	Diritto	No computo nel contingente
Patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché nel caso in cui occorra assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8 co. 4 D. Lgs. 81/2015).	priorità	Priorità massima nel computo di entrambi i contingenti (12 punti)
Dipendente con figlio convivente con disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge 104/92 (art. 8 co. 5 D. Lgs. 81/2015).	priorità	Priorità massima nel computo di entrambi i contingenti (12 punti)
Dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni (art. 8 co. 5 D. Lgs. 81/2015).	priorità	Priorità massima nel computo di entrambi i contingenti (12 punti)
Dipendenti con disabilità o in particolari condizioni psicofisiche.	Priorità	Priorità massima nel computo del secondo contingente (12 punti)
Dipendenti con figli minori, in relazione al loro numero.	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (10 punti, + 2 punti per ogni figlio successivo al primo)
Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità	Priorità	Priorità nel computo del secondo

		contingente (10 punti)
documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (10 punti)
necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (9 punti)
problemi di salute personali, certificati dal proprio medico curante e non riconducibili a quelli di cui agli articoli 4 e 6, che limitano la presenza in servizio continua o giornaliera	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (9 punti)
la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di cui all'art. 18 del CCNL 2018	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (9 punti)
nuclei familiari con un solo genitore	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (9 punti)
frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di maturità di scuola superiore, laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca, master universitario	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (4 punti)
distanza tra domicilio e sede di servizio oltre 50 km	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (5 punti)
distanza tra domicilio e sede di servizio dai 30 km ai 50 km	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (4 punti)
svolgimento di certificata attività di volontariato in enti di cui all'art. 4 e 17 del D. Lgs. 117/2017, Codice del Terzo settore	Priorità	Priorità nel computo del secondo

		contingente (3 punti)
--	--	--------------------------



Al Direttore Generale
Dott.ssa Emma Varasio
Per conoscenza:
Al Chia.mo Pro Rettore
Prof. Pietro Previtali

Pavia, 08 giugno 2021

OGGETTO: stabilizzazione del personale precario

Codesta Organizzazione sindacale ringrazia per la documentazione ricevuta a seguito della richiesta di informazioni fatta in data 19 aprile ai sensi dell'art. 42 comma 7 lettera d del CCNL 16-18 in materia di contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione e altre tipologie di lavoro flessibile.

Lo scopo di tale richiesta era comprendere la situazione del nostro Ateneo in merito all'argomento.

Il problema della stabilizzazione dei precari presso le Pubbliche Amministrazioni, ossia della assunzione definitiva del personale "precario" mediante la stipula di contratti a tempo indeterminato, è di stringente attualità e rientra tra i doverosi interessi di un'organizzazione sindacale.

Il passo successivo è ora per noi comprendere quale sia la posizione dell'Amministrazione riguardo alla stabilizzazione di questo personale precario. Al personale che è in possesso dei requisiti per una stabilizzazione "diretta" (ex comma 1 dell'art. 20 Madia) o "indiretta" (mediante concorso, ex comma 2 dell'art. 20 Madia) quali possibilità son state concesse o si pensa di concedere?

Il decreto "mille-proroghe" (decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183), convertito, con modificazioni, dalla Legge 26 febbraio 2021 n. 21, ha comportato una novità di notevole interesse per i precari delle Amministrazioni pubbliche che potranno beneficiare della estensione del termine ultimo per il conseguimento dell'anzianità di servizio di 36 mesi, fino alla data del 31 dicembre 2021, utile ai fini della stabilizzazione "diretta" (ex comma 1 dell'art. 20 Madia) o "indiretta" (o mediante concorso, ex comma 2 dell'art. 20 Madia).

Esaminando i bandi di concorso degli ultimi tre anni non risultano procedure dirette (Avviso pubblico di ricognizione adottato dall'Amministrazione) o indirette (concorso pubblico con un massimo del 50% dei posti disponibili riservati al personale precario che abbia maturato requisiti previsti) di stabilizzazione.

Siamo consapevoli che la scelta della stabilizzazione ovvero del concorso pubblico deve essere coerente con il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) e si tratta di scelte discrezionali dell'Amministrazione.

Ecco perché codesta organizzazione sindacale ritiene doveroso chiedere informazioni in merito attraverso un dialogo costruttivo con l'Amministrazione e con le altre OO.SS. e RSU nell'ottica della salvaguardia del personale precario e del diritto e delle aspettative che esso possa vantare alla stabilizzazione.

Si chiede pertanto di inserire un punto a riguardo all'ordine del giorno della prossima seduta di contrattazione.

Grazie per la collaborazione.

Un saluto cordiale

A nome del Direttivo UIL RUA
Università degli Studi di Pavia
Il Segretario
Michela Comensoli

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI ATENEO AI SENSI DEGLI ART. 7 E
ART. 42 CO. 3 DEL CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO
ISTRUZIONE E RICERCA TRIENNIO 2016-2018 STIPULATO IN DATA 19
APRILE 2018**

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Definizioni	4
Art. 2 – Ambito di applicazione	4
Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali	4
Art. 4 – Composizione delle delegazioni trattanti	5
Art. 5 – Convocazione delle riunioni e modalità di svolgimento delle sedute.....	5
Art. 6 – Interpretazione autentica.....	6
TITOLO II – MATERIE SOTTOPOSTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA	7
Art. 7– Misure per favorire le pari opportunità	7
Art. 8 – Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui all’art. 63 del CCNL.....	7
Art. 9 – Criteri di utilizzo della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari.....	7
Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.....	7
Art. 11– Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP	8
Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	9
Art. 13 – Differenziazione premi individuali	9
Art. 14 – Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute	10
Art. 15 – Criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità	10
Art. 16 – Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa.....	10
Art. 17– Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.....	10
Art. 18 – Lavoro agile	11
Art. 19 – Telelavoro.....	12
Art. 20 – Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro.....	13
Art. 21 – Linee di indirizzo e criteri per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti con disabilità.....	13
Art. 22 – I criteri generali per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.....	14
Art. 23 – L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	14

Art. 24 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale. Straordinari a recupero	15
Art. 25 – Determinazione dei contingenti in caso di sciopero.....	16
Art. 26 – Elevazione del limite di cui all’art. 4, comma 3, del d. lgs. n. 66/2003	16
Art. 27 – Disposizione finale e di rinvio.....	16
Tab. 1 - Materie soggette a contrattazione.....	17
Tab. 2 - Materie soggette a contrattazione annuale	19

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Definizioni

1. Ai sensi del presente contratto:

- per “CCNL” si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto istruzione e ricerca – triennio 2016-2018, firmato in data 19 aprile 2018;
- per “contratto” si intende il contratto integrativo ed ogni sua modifica, stipulato all’esito della contrattazione integrativa tra la delegazione di parte datoriale costituita dall’Amministrazione universitaria e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e le RSU;
- per “Ateneo” o “Amministrazione” si intende l’Università degli Studi di Pavia;
- per “RSU” si intendono le Rappresentanze Sindacali Unitarie;
- per “OOSS” si intendono le organizzazioni sindacali.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato dell’Università degli Studi di Pavia, con esclusione del personale dirigente.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno della firma e fino all’entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo integrativo.
3. Il rimando alla contrattazione collettiva integrativa annuale o ad accordi separati è definito dal presente contratto alla luce delle disposizioni del CCNL.
4. Il presente contratto sostituisce tutti i contratti precedenti.

Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il presente contratto regola esclusivamente la materia della contrattazione collettiva integrativa. Le altre modalità di partecipazione sindacale sono regolate dal CCNL e dalle altre disposizioni applicabili.

2. Possono istituirsi tavoli di lavoro tecnici, composti da rappresentanze delle delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale, per l'approfondimento di specifiche problematiche di volta in volta concordate. Il coordinamento dei tavoli tecnici è di competenza dell'Amministrazione.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 4 - Composizione delle delegazioni trattanti

1. La delegazione trattante dell'Amministrazione, o di parte pubblica, ai sensi dell'art. 7 co. 4 e dall'art. 42 co. 2 del CCNL è nominata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.
2. La Presidenza della delegazione di parte datoriale è attribuita al Rettore, o ad un suo delegato, e al Direttore generale, o suo delegato.
3. La delegazione sindacale è costituita dalle RSU, costituite ai sensi degli accordi nazionali quadro vigenti, e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL.
4. Ciascuna organizzazione sindacale comunica all'Amministrazione i tre nominativi dei rappresentanti componenti la delegazione trattante. Per eventuali ulteriori rappresentanti, che dovessero partecipare occasionalmente in sostituzione o in aggiunta alla delegazione comunicata, le OOSS devono avanzare richiesta di accreditamento, con comunicazione al Presidente della delegazione di parte pubblica, precedentemente alla seduta cui si intende farli partecipare.

Art. 5 - Convocazione delle riunioni e modalità di svolgimento delle sedute

1. Le sedute di contrattazione collettiva integrativa hanno cadenza periodica concordata tra le parti.
2. Il Presidente di Delegazione di parte datoriale, anche su segnalazione della Delegazione di parte sindacale, redige l'Ordine del Giorno della seduta e lo invia,

corredato della documentazione necessaria, a tutti i componenti, salvo ragioni di urgenza, con un anticipo di almeno 7 giorni.

3. Sia la Delegazione di parte datoriale che la Delegazione di parte sindacale possono proporre integrazioni all'Ordine del Giorno.

4. La convocazione è trasmessa per conoscenza al Presidente del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo che può partecipare alle sedute, anche attraverso un suo delegato precedentemente accreditato.

5. Le sedute sono presiedute dal Presidente della Delegazione di parte datoriale che ha facoltà di modificare l'ordine di trattazione dei punti all'Ordine del Giorno.

6. Alle sedute di contrattazione integrativa potranno partecipare altri soggetti in qualità di invitati, individuati dalla delegazione di parte pubblica, con un ruolo di supporto tecnico-amministrativo su specifiche tematiche. Di tale partecipazione è data evidenza nel resoconto di cui al comma successivo.

7. Per ogni riunione viene redatto, a cura dell'ufficio competente, un resoconto di sintesi della seduta in cui sono riassunte le posizioni espresse dalle parti. Il resoconto di sintesi è di norma approvato nella seduta successiva ed è pubblicato sul sito intranet dell'Amministrazione.

Art. 6 - Interpretazione autentica

1. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL, in caso insorgano controversie sull'interpretazione di una o più clausole, viene sottoscritta, con le medesime procedure previste per la stipulazione del contratto, la norma definitoria in forma di interpretazione autentica, che viene allegata al contratto stesso e che sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

TITOLO II – MATERIE SOTTOPOSTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7- Misure per favorire le pari opportunità

1. Ai sensi del co. 3 dell'art. 14 del CCNL 2008, la contrattazione integrativa concorre a definire le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive.

Art. 8 – Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui all'art. 63 del CCNL

1. I criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui all'art. 63 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 64 del CCNL (c.d. destinazione) sono definiti annualmente in sede di accordo di contrattazione integrativa annuale.

Art. 9 – Criteri di utilizzo della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari

1. L'ammontare della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari è individuato dalle leggi vigenti e dai pertinenti regolamenti di Ateneo.

2. I criteri di utilizzo/ripartizione del fondo di cui al comma precedente sono definiti dalla contrattazione integrativa.

Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale all'interno della categoria avviene su base selettiva e nei limiti del relativo fondo.

2. Hanno diritto a partecipare alla selezione i dipendenti che abbiano maturato almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui concorrono.
3. L'Amministrazione informa preventivamente il personale in ordine a criteri, tempi e modalità della valutazione, onde consentire a ciascun dipendente avente titolo di presentare domanda di ammissione alla selezione con la relativa documentazione.
4. I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche per il personale di cat. B, C e D ed EP sono individuati in sede di accordo separato.
5. I criteri di cui al comma precedente, individuati per avere carattere di stabilità nel tempo al fine di impedire applicazioni potenzialmente discriminatorie, possono essere oggetto di revisione, e quindi aggiornati dalle Parti, solo con circostanziate motivazioni.
6. La valutazione dà luogo a graduatorie di merito suddivise per categorie.
7. Le graduatorie hanno validità esclusivamente nell'ambito della tornata cui si riferiscono.
8. L'attribuzione della progressione economica avviene mediante scorrimento delle graduatorie e fino al raggiungimento della percentuale di progressioni previste per la categoria.
9. In caso di parità, qualora il fondo non sia sufficiente, viene data precedenza ai dipendenti con maggior anzianità di servizio nella categoria e, in caso di ulteriore parità, con maggiore età anagrafica.
10. L'accordo di cui al comma 4 prevede le modalità di gestione di eventuali economie.

Art. 11- Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP

1. I criteri per la valutazione della performance del personale di categoria EP sono definiti dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, così come indicati nel documento di programmazione integrata / piano integrato di Ateneo.

2. Ai sensi art. 76 c. 4 CCNL 2008, l'importo della retribuzione di risultato è compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

3. I criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP, sono determinati in sede di contrattazione integrativa annuale in relazione alla capienza del fondo.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I criteri per la valutazione della performance sono definiti dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, così come indicati nel documento di programmazione integrata di Ateneo.

2. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 64 co. 3 del CCNL, sono definiti in sede di accordo di contrattazione integrativa annuale.

Art. 13 - Differenziazione premi individuali

1. In conformità all'art. 20 del CCNL, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, che si aggiunge alla quota di premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce preventivamente una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. La misura di cui al comma 2 e la quota di cui al comma 3 sono oggetto di contrattazione integrativa annuale.

Art. 14 – Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute

1. I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute sono oggetto di contrattazione integrativa annuale.

Art. 15 – Criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 91 del CCNL del 16/10/2008, tenuto conto del modello professionale e del sistema di graduazione delle posizioni ad esso sotteso, fatto salvo quanto previsto dall'art. 64 co. 1 CCNL, per ogni posizione destinataria di indennità di cui all'art. 64 co. 2 lett. d) CCNL vengono stabiliti dei valori di riferimento in base allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata annuale.

2. Fatto salvo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance e di quanto indicato nel documento di programmazione integrata approvato ogni anno, in sede di contrattazione annuale viene definito il criterio per l'attribuzione della parte variabile dell'indennità di responsabilità attribuita al personale di categoria D titolare di incarico ex art. 91 c. 3 del CCNL 2008.

3. Le indennità cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti agli incarichi per cui sono state attribuite.

Art. 16 – Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa

1. I criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati da accordi separati e vengono eventualmente recepiti in appositi regolamenti di Ateneo.

Art. 17- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Le Parti, in sede di contrattazione integrativa, disciplinano la concessione dei benefici di cui ai commi seguenti.

2. L'Amministrazione provvede allo sviluppo di iniziative tese alla promozione della persona del dipendente in ambito lavorativo, sociale, culturale e assistenziale orientando la propria azione alla conciliazione vita-lavoro e all'implementazione di benefici accessori (c.d. *fringe e flexible benefits*).
3. Sono da ricondurre all'ambito delle azioni tese alla conciliazione vita-lavoro le iniziative in tema di telelavoro, lavoro agile, altre forme di lavoro flessibile e ferie solidali.
4. Sono da ricondurre nell'ambito dei benefici accessori (c.d. *fringe e flexible benefits*) le iniziative di sostegno al reddito della famiglia, l'adesione a polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, il supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; la stipula di convenzioni per l'accesso a servizi a condizioni agevolate, i contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
5. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da norme di legge o di CCNL, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65.

Art. 18 - Lavoro agile

1. Il lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, così come definito all'art. 18 e ss. della L. 81/2017, mira ad incrementare la competitività della prestazione lavorativa e, al contempo, ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. In attesa che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di comparto disciplini in modo specifico il lavoro agile, le Parti, in omaggio ad una maggior certezza nelle modalità di partecipazione sindacale, intendono accedere ad una lettura aggiornata delle norme del vigente CCNL, individuando specificamente, ma non esclusivamente, le materie di contrattazione, confronto e informazione sindacale suscettibili di applicazione anche al lavoro agile.

3. Sono oggetto di contrattazione:

- a) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro (42 co. 3 lett. i CCNL);
- b) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità (42 co. 3 lett. j CCNL);
- c) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo (42 co. 3 lett. o CCNL).

4. Sono oggetto di confronto:

- a) redazione del POLA (art. 14 della L. 124/2015, laddove il POLA è redatto "sentite" le organizzazioni sindacali);
- b) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro (42 co. 6 lett. a CCNL);
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (42 co. 6 lett. c CCNL);
- d) le linee generali dei piani per la formazione del personale (art. 42 co. 6 lett. g CCNL).

5. Sono oggetto di informazione:

- a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro (art. 42 co. 7 lett. a CCNL).

Art. 19 – Telelavoro

1. Mediante accordo separato, le Parti, in sede di contrattazione integrativa, disciplinano i seguenti aspetti (di cui all'art. 23 del CCNL 2008) relativi al telelavoro:

- 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.

Art. 20 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Sono oggetto di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro che l'Ateneo è tenuto a definire secondo le disposizioni del Testo unico per la sicurezza, ovvero il D. Lgs. 81/2008.

Art. 21 - Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità

1. Sono oggetto di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità.
2. L'Amministrazione provvede al collocamento del personale con disabilità accertata sulla base di valutazione delle capacità lavorative e delle attitudini, inserendolo nella struttura più adatta, anche predisponendo ambienti, ausili e strumenti idonei a facilitare lo svolgimento della prestazione lavorativa.
3. L'Ateneo garantisce, inoltre, la messa in atto di ulteriori interventi specifici per il supporto alle attività svolte all'interno dell'Amministrazione. Tali interventi possono essere formalizzati per un gruppo di utenti oppure identificati *ad hoc* con riferimento alla situazione contingente.

Art. 22 – I criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. La flessibilità è l'istituto che consente di anticipare o posticipare, senza obbligo di giustificazione, l'ingresso o l'uscita dal posto di lavoro.

2. I criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono definiti:

a) in entrata: salvo casi particolari, da disciplinare con apposito regolamento il dipendente può entrare dai 15 minuti precedenti ai 45 minuti successivi rispetto all'orario di entrata concordato con il proprio responsabile;

b) in uscita:

- in caso di giornata lavorativa in cui è previsto un orario spezzato, la flessibilità in uscita coincide con l'orario teorico di uscita, a prescindere dall'orario di entrata;
- in caso di giornata lavorativa con orario continuativo, la flessibilità in uscita è riconosciuta nella misura di 30 minuti prima dell'orario teorico di uscita.

L'orario teorico di uscita è individuato dall'orario di entrata concordato con il proprio responsabile cui si aggiungono le ore lavorative dovute per quel giorno.

3. Gli aspetti relativi alla corretta applicazione della flessibilità, nonché la gestione del credito o debito orario derivanti dall'utilizzo dell'istituto della flessibilità, sono disciplinati da apposito regolamento di Ateneo.

Art. 23 – L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 56 co. 2 CCNL, il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare la soglia del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area funzionale o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il limite è arrotondato per eccesso fino al raggiungimento dell'unità.

2. Ai sensi dell'art. 56 co. 7 CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10%.
3. L'individuazione in sede di contrattazione dei casi di cui al comma precedente viene recepita nel relativo regolamento di Ateneo.

Art. 24 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale. Straordinari a recupero

1. Il lavoro straordinario si rende necessario per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, non programmabili e indifferibili.
2. Il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione del lavoro.
3. Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal responsabile ed è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.
4. Il ricorso al lavoro straordinario, che dà luogo alla corresponsione delle maggiorazioni retributive previste dal CCNL, è ammesso per un periodo che non superi le 200 ore annuali. Previa specifica autorizzazione del Direttore Generale, tale limite può essere aumentato solo per documentate, gravi e improcrastinabili esigenze legate alla funzionalità delle strutture e previo accordo con il lavoratore, fino al concorso del limite di legge di 250 ore annuali.
5. Resta ferma la facoltà, per le Parti, di definire, anche mediante accordo separato, un limite individuale annuo alle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008.
6. La gestione operativa delle procedure connesse all'istituto di cui ai commi precedenti è rimessa ad apposito atto di Ateneo.

Art. 25 - Determinazione dei contingenti in caso di sciopero

La determinazione dei contingenti di lavoratori chiamati a garantire l'espletamento di servizi essenziali sono identificati con accordo separato.

Art. 26 - Elevazione del limite di cui all'art. 4, comma 3, del d. lgs. n. 66/2003

1. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è definita dai contratti collettivi di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro, calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. La contrattazione integrativa può elevare fino a sei mesi il periodo di riferimento di cui al comma 2.
4. Previa individuazione delle motivazioni, la contrattazione integrativa può elevare di ulteriori sei mesi il periodo di riferimento di cui al comma 2.

Art. 27 - Disposizione finale e di rinvio

Per quanto non disciplinato dal seguente contratto trovano applicazione la legislazione e i contratti collettivi, comunque denominati (es. nazionali, quadro, intese ecc.) vigenti.

Tab. 1 - Materie soggette a contrattazione

Articolo CCI	Articolo CCNL	Materia
Art. 7	Art. 4 co. 2 lett. (o) CCNL 2008	Misure per favorire le pari opportunità
Art. 10	Art. 42 co. 3 lett. (c) CCNL 2018	Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche
Art. 14	Art. 42 co. 3 lett. (e) CCNL 2018	Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute
Art. 16	Art. 42 co. 3 lett. (g) CCNL 2018	Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa
Art. 17	Art. 42 co. 3 lett. (h) CCNL 2018	Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
Art. 19	Art. Art. 4 co. 2 lett. (n) CCNL 2008	Telelavoro
Art. 20	Art. 42 co. 3 lett. (i) CCNL 2018	Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro
Art. 21	Art. 42 co. 3 lett. (j) CCNL 2018	Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità
Art. 22	Art. 42 co. 3 lett. (l) CCNL 2018	I criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
Art. 23	Art. 42 co. 3 lett. (m) CCNL 2018	L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
Art. 24	Art. 42 co. 3 lett. (n) CCNL 2018	La definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale. Straordinari a recupero
Art. 25	Accordo ARAN e OOSS del 2 dicembre 2020	Determinazione dei contingenti in caso di sciopero
Art. 26	Art. 42 co. 3 lett. (p) CCNL 2018	Elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3, del d. lgs. n. 66/2003 nonché individuazione delle ragioni

		che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite
--	--	--

Tab. 2 - Materie soggette a contrattazione annuale

Articolo CCI	Articolo CCNL	Materia
8	42 co. 3 lett. (a) CCNL 2018	Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui all'art. 63 del CCNL
9	42 co. 3 lett. (b) CCNL 2018	Criteri di utilizzo della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari
11	42 co. 3 lett. (k) CCNL 2018	Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP
12	42 co. 3 lett. (d) CCNL 2018	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
13	20 CCNL 2018	Differenziazione premi individuali
15	42 co. 3 lett. (f) CCNL 2018	Criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità