



**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**

Il giorno 22/11/2021, si è provveduto a firmare il seguente contratto tra

la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia

Prof. Pietro PREVITALI

[firmato]

Direttore Generale

Dott.ssa Emma Varasio

[firmato]

E la delegazione di parte sindacale rappresentata da:

Rappresentante RSU

[firmato]

Rappresentante territoriale CGIL FLC

[firmato]

Rappresentante territoriale CISL FSUR

[firmato]

Rappresentante territoriale UIL Scuola RUA

[firmato]



UNIVERSITÀ DI PAVIA

**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

<u>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</u>	5
<u>Art. 1 – Definizioni</u>	5
<u>Art. 2 – Ambito di applicazione</u>	5
<u>Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali</u>	6
<u>Art. 4 – Composizione delle delegazioni trattanti</u>	6
<u>Art. 5 – Convocazione delle riunioni e modalità di svolgimento delle sedute</u>	7
<u>Art. 6 – Interpretazione autentica</u>	8
<u>TITOLO II – MATERIE SOTTOPOSTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA</u> ..9	
<u>Art. 7– Misure per favorire le pari opportunità</u>	9
<u>Art. 8 – Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui all’art. 63 del CCNL</u>	9
<u>Art. 9 – Criteri di utilizzo della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari</u>	9
<u>Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche</u>	10
<u>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</u>	11
<u>Art. 12 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance</u>	11
<u>Art. 13 – Differenziazione premi individuali</u>	12
<u>Art. 14 – Criteri per l’attribuzione delle indennità correlate all’effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute</u>	12
<u>Art. 15 – Criteri per la determinazione delle indennità correlate all’effettivo svolgimento di attività comportanti l’assunzione di specifiche responsabilità</u>	13
<u>Art. 16 – Criteri per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa</u>	13
<u>Art. 17– Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo</u>	14
<u>Art. 18 – Lavoro agile</u>	15
<u>Art. 19 – Telelavoro</u>	16
<u>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</u>	17
<u>Art. 21 – Linee di indirizzo e criteri per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti con disabilità</u>	17



<u>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</u>	18
<u>Art. 23 – L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale</u>	19
<u>Art. 24 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale. Straordinari a recupero</u>	19
<u>Art. 25 – Determinazione dei contingenti in caso di sciopero</u>	20
<u>Art. 26 – Elevazione del limite di cui all’art. 4, comma 3, del d. lgs. n. 66/2003</u>	20
<u>Art. 27 – Disposizione finale e di rinvio</u>	21
<u>Tab. 1 - Materie soggette a contrattazione</u>	22
<u>Tab. 2 - Materie soggette a contrattazione annuale</u>	24



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 attualizzata 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.	La definizione del limite individuale annuo delle



	(n) CCNL 2018	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