



UNIVERSITÀ DI PAVIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI ATENEO AI SENSI DEGLI ART. 8 E ART. 81 CO. 3 DEL CCNL
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE
E RICERCA TRIENNIO 2019-2021 STIPULATO IN DATA 18 GENNAIO 2024**

Il giorno 03/09/2025, durante la seduta di contrattazione si è provveduto a novellare l'articolo 10 e a firmare il seguente contratto tra

la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

ProRettore Organizzazione, Risorse umane

Prof. Pietro PREVITALI
12-09-2025 | 10:32 CEST

Signed by:

Pietro Previtali

5F6AE0ADEC79466...

Direttore Generale

Dott.ssa Emma Varasio
11-09-2025 | 14:37 CEST

Firmato da:

Emma Varasio

979D5962DB13401...

E la delegazione di parte sindacale rappresentata da:

Rappresentante RSU
14-09-2025 | 09:15 CEST

Firmato da:

RSU - Elisabetta Verri

C62B8BDD866946C...

Rappresentante territoriale CGIL FLC
12-09-2025 | 14:59 CEST

Firmato da:

FLC - CGIL - Giampietro Santinelli Maffi

F8AB10EB953744E...

Rappresentante territoriale CISL FSUR
14-09-2025 | 18:33 CEST

Firmato da:

CISL - Andrea Panigada

6A933144190A4B8...

Rappresentante territoriale SNALS CONFSAL

Rappresentante territoriale ANIEF Università
15-09-2025 | 10:12 CEST

Firmato da:

ANIEF - Giorgio Marnubini

EBBE6D13A38444B...



UNIVERSITÀ DI PAVIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI ATENEO AI SENSI DEGLI ART. 8 E ART. 81 CO. 3 DEL CCNL
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO ISTRUZIONE
E RICERCA TRIENNIO 2019-2021 STIPULATO IN DATA 18 GENNAIO 2024**

**SOMMARIO**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 – Definizioni	5
Art. 2 – Ambito di applicazione	5
Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 4 – Composizione delle delegazioni trattanti	5
Art. 5 – Convocazione delle riunioni e modalità di svolgimento delle sedute	6
Art. 6 – Interpretazione autentica	6
TITOLO II – MATERIE SOTTOPOSTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA	7
Art. 7– Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari e del Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP	7
Art. 8 – Criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali	7
Art. 9 – Integrazione e ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree)	7
Art. 10– I criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa	8
Art. 11 – I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute	9
Art 12 – I criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 (Indennità di specifiche responsabilità)	10
Art 13 – I criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	11
Art 14 – I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	11
Art 15 – Le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	12
Art 16 – Le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità	12
Art 17 – I criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale dell'Area EP, nonché la quota di cui all'art. 75, comma 9, del CCNL 16/10/2008	12
Art 18 – I criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra	



vita lavorativa e vita familiare	13
Art 19 – L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 107 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)	14
Art 20 – La definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all’art. 27 del CCNL del 16/10/2008	15
Art 21 – 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	15
Art 22 – Elevazione del limite di cui all’art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 66 del 2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite	15
Art 23 – Elevazione dei limiti massimi previsti per l’indennità di posizione organizzativa di cui all’art. 87 (Posizioni organizzative e professionali), comma 3	16
Art 24 – I criteri per l’assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all’art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell’ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo	16
Art. 25 – Disposizione finale e di rinvio	16



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 2019-2021, firmato in data 18 gennaio 2024;
- 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 "OO SS" 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 giuridici ed economici 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.

Art. 4 – Composizione delle delegazioni trattanti

1. La delegazione trattante dell'Amministrazione, o di parte pubblica, ai sensi dell'Art. 8 co. 4 e dall'Art. 81 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 OO SS 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 OO SS 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 sono periodicamente concordate 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 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 possono 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 8.
7. La partecipazione, in caso di necessità e previa richiesta motivata, è consentita anche da remoto.
8. 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 approvato nella seduta successiva ed è pubblicato sul sito intranet dell'Amministrazione.

Art. 6 – Interpretazione autentica

1. Ai sensi dell'art. 8 co. 2 del CCNL, in caso di controversie sull'interpretazione di una o più clausole, si prevede la sottoscrizione di un accordo di interpretazione autentica, redatto seguendo le stesse procedure previste per la stipulazione del contratto. L'accordo sostituisce la clausola controversa, con efficacia retroattiva, sin dall'inizio della vigenza del contratto

integrativo e viene allegato allo stesso.

TITOLO II – MATERIE SOTTOPOSTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7– Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari e del Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP

1. I criteri di ripartizione del fondo di cui all'Art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'Art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) sono definiti annualmente in sede di accordo di contrattazione integrativa annuale.

Art. 8 – Criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali

1. L'ammontare della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti nazionali, europei o internazionali è individuato dalle leggi vigenti e dai pertinenti regolamenti di Ateneo.
2. La quota di cui al comma 1 confluisce al fondo risorse decentrate delle Aree EP (Art. 121 CCNL) nella misura del 10% del monte salari 2023 dell'Area EP risultante dal conto annuale (Tabella oneri per competenze stipendiali¹) e concorre anche al finanziamento dei relativi oneri. Tale misura è rivedibile su base annuale in tempi utili per la costituzione del Fondo e la quota rimanente confluisce nel fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (Art. 119 CCNL) e concorre alla copertura dei relativi oneri.
3. I criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (Art. 119 CCNL) e del fondo risorse decentrate dell'Area EP (Art. 121 CCNL) sono definiti annualmente in sede di accordo di contrattazione integrativa annuale.

Art. 9 – Integrazione e ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree)

1. La progressione economica orizzontale all'interno dell'area avviene su base selettiva e nei limiti del relativo fondo.
2. Alla procedura selettiva possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'area. Alla procedura non può partecipare il personale che, negli ultimi 2 anni, sia stato soggetto a provvedimenti disciplinari superiori alla multa (art. 24 comma 1 lettera c) cod. disciplinare) o, per le fattispecie previste dall'Art. 25 (cod. disciplinare) co.3, lett. g)², al rimprovero scritto.

¹https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/unipv/utente3759/Conto%20Annuale/modello_2023_O_9153_1_UNIV%20certif.%209.8.24_firma_protocollato.pdf

² insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'[art 55- quater del D. Lgs n.165/2001](#) (Licenziamento disciplinare).

3. In sede di accordo di contrattazione integrativa annuale sono definite le quote di risorse di cui all'Art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'Art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) da destinare alle progressioni economiche.
4. Le procedure delle progressioni economiche per il personale sono definite dai seguenti criteri :
 - a. Qualità delle prestazioni: viene considerata la media della valutazione individuale riferita ai tre anni precedenti. A tale criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale;
 - b. Arricchimento professionale: vengono valutate le esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi e responsabilità attribuiti all'Ateneo. Tale requisito viene soddisfatto in presenza di almeno un incarico negli ultimi cinque anni. A tale criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;
 - c. Formazione del personale: viene considerata solo la formazione interna ed esterna certificata e pertinente all'attività svolta al momento della selezione, effettuata negli ultimi cinque anni;
 - d. Anzianità: viene considerata l'anzianità complessiva di servizio effettivo maturato al 31.12 dell'anno precedente (compreso il rapporto di lavoro a tempo determinato svolto nella stessa Area) e l'anzianità di servizio nella posizione economica al 31.12 dell'anno precedente.
 - e. Titoli culturali e professionali: vengono considerate le pubblicazioni di cui il candidato sia autore, coautore o curatore coerenti con l'attività svolta (esclusi poster, abstract e presentazioni power point) e i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area aventi valore legale, master, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento e dottorati di ricerca.

I criteri e il peso attribuito a ciascuno è definito in un accordo specifico.
5. Per il personale che non ha conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei precedenti criteri ad eccezione della qualità della prestazione
6. Nel medesimo accordo è definito il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area in coerenza con le risorse disponibili previste per la copertura finanziaria degli stessi. Non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" a ciascun dipendente per singola procedura.
7. I criteri sopra definiti, 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.
8. La valutazione dà luogo a graduatorie di merito suddivise per Aree. Tali graduatorie hanno validità esclusivamente nell'ambito della tornata cui si riferiscono.
9. L'attribuzione della progressione economica avviene mediante scorrimento delle graduatorie e fino al raggiungimento della percentuale di progressioni prevista per le aree.
10. In caso di parità, qualora il fondo non sia sufficiente, viene data precedenza ai dipendenti con maggior anzianità, come definita dalla lett.d) co. 4, e, in caso di ulteriore parità, con maggiore età anagrafica.



11. L'Amministrazione informa preventivamente il personale in ordine a criteri, tempi e modalità della valutazione, onde consentire a ciascun dipendente avente titolo a presentare domanda di ammissione alla selezione.

Art. 10– I criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa

1. Le componenti che concorrono alla valutazione della prestazione lavorativa sono definite dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance (SMVP).
2. I premi legati alla performance organizzativa sono erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari in servizio nell'anno di riferimento, afferenti alle strutture che abbiano ottenuto complessivamente un risultato almeno pari all' 80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura stessa. L'importo dei premi è definito in funzione dei risultati della struttura e liquidato per un importo proporzionale ai mesi in servizio. In sede di accordo di contrattazione integrativa annuale si definiscono eventuali ulteriori parametri per la distribuzione dei premi legati alla performance organizzativa.
3. I premi correlati alla valutazione della prestazione lavorativa sono erogati al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in servizio nell'anno di riferimento, in relazione alla qualità del contributo assicurato, tenendo anche conto della partecipazione ai progetti formativi obbligatori di Ateneo. I premi sono liquidati in misura proporzionale all'effettiva presenza in servizio. In sede di accordo di contrattazione integrativa annuale si definiscono i parametri puntuali per la distribuzione dei premi correlati alla valutazione della prestazione lavorativa.
4. Al personale dell'Area dei Funzionari con incarichi di natura organizzativa-gestionale, specialistica e professionale, un terzo della indennità è corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, ovvero quando la valutazione dei risultati e degli obiettivi è superiore al 60%. Tale quota è erogata in relazione:
 - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - per i funzionari responsabili gestionali di Servizio, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche tramite una la differenziazione dei giudizi.

Art. 11 – I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute

1. Le attività disagiate, ovvero pericolose o dannose per la salute che comportano l'eventuale attribuzione di indennità sono:
 - A. Autista,
 - B. Stabularista,



- C. Addetto locali sicurezza,
 - D. Responsabile rifiuti,
 - E. Addetto alla reperibilità,
 - F. Addetto registro antincendio
2. Le indennità legate alle lett. A-B-C co.1 sono correlate all'effettivo svolgimento dell'attività, mentre i criteri per l'attribuzione delle indennità inerenti lo svolgimento di attività di cui alle lett. D-E-F co.1 sono definiti dal presente articolo ai seguenti commi.
 3. Il Direttore Generale istituisce annualmente la commissione di valutazione, composta almeno da un membro del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dal Responsabile dei rifiuti e da un rappresentante della RSU. Detta commissione valuta l'effettivo svolgimento delle attività degli addetti locali alla sicurezza (ALS) e dei responsabili dei rifiuti.
 4. L'indennità spettante agli Addetti Locali alla Sicurezza (ALS) è erogata, previa verifica della commissione, dell'effettivo svolgimento delle attività a loro carico definite dal Regolamento di Ateneo ex Art. 12 co. 2. Gli addetti devono preventivamente presentare la relazione annuale di rendicontazione delle attività e inviare le schede di rischio lavorativo individuale se dovute, considerando anche la complessità delle strutture sulla base della presenza o meno di laboratori.
 5. La commissione può corrispondere la quota di premialità agli ALS che hanno svolto attività aggiuntive, debitamente documentate, in ambito di sicurezza che non rientrano tra i compiti loro assegnati, previa verifica dei seguenti criteri:
 - a) Quota aggiuntiva pari al 25% della quota base per attività aggiuntive di tipo amministrativo e documentale connesse alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
 - b) Quota aggiuntiva pari al 50% della quota base per attività aggiuntive di tipo operativo (esempio verifica, controlli e manutenzione su attrezzature/impianti).
- La quota di premialità non è erogata nel caso in cui le attività aggiuntive rendicontate siano legate ad eventuali altri incarichi di sicurezza che l'ALS ricopre.
6. L'indennità è erogata ai Responsabili dei Rifiuti previa verifica, da parte della commissione, dell'effettivo svolgimento delle attività definite dal Regolamento di Ateneo ex Art 7, ed è destinata agli addetti che hanno garantito la tracciabilità dei rifiuti compilando digitalmente o generando il Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD). Il compenso viene definito considerando la modalità di compilazione del MUD: in autonomia o con il supporto di Aziende/Associazioni di categoria esterne.
 7. L'indennità è corrisposta annualmente agli Addetti alla Compilazione del Registro Antincendio (ACRA), previa trasmissione, da parte Responsabile del Servizio preposto, agli uffici competenti dell'elenco del personale che ha regolarmente svolto la propria attività.
 8. Il compenso delle attività di cui al comma 2 è proporzionato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico ed è corrisposto nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 120 CCNL .

Art 12 – I criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 117 (Indennità di specifiche

responsabilità)

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, attribuisce al personale dell'Area dei Collaboratori e dell'Area degli Operatori compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'Area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità.
2. L' Ateneo, per la graduazione delle indennità di cui al comma 1, comunque non superiore a 3.000 annui/ lordi salvo importi di miglior favore stabiliti mediante contrattazione integrativa, adotta un modello di pesatura degli incarichi finalizzato a misurare la rilevanza degli stessi in termini:
 - del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite;
 - della specializzazione richiesta dai compiti affidati;

Ciascun criterio è articolato in fattori misurati sia sulla dimensione quantitativa, che qualitativa. L'indennità verrà graduata sulla base del punteggio complessivo.

3. Eventuali ulteriori criteri sono definiti annualmente in sede di accordo di contrattazione integrativa.
4. Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con le risorse di cui all'Art. 119 CCNL (Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione).

Art 13 – I criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

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 14 – I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Le Parti, in sede di contrattazione integrativa, disciplinano la concessione dei benefici a favore dei dipendenti dell'Ateneo per l'attivazione dei piani di welfare integrativo ai sensi di quanto disposto all'Art. 81 co. 3 lett. i) e all'Art. 110 del CCNL.
2. L'Amministrazione provvede allo sviluppo di iniziative tese alla promozione della persona del dipendente in ambito lavorativo, sociale, culturale e assistenziale.
3. Sono da ricondurre all'ambito dei benefici accessori 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.
4. 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. 119 e 121, in caso vi siano destinate ai sensi degli Artt.120 co.2 lett. g) e 122 co.1 lett. c) CCNL.

Art 15 – Le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ateneo adempie agli obblighi previsti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dotandosi delle strutture e funzioni previste dal D. Lgs. 81/2008.

Art 16 – Le linee di indirizzo e i 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. A tal fine, l'Ateneo garantisce la messa in atto di ulteriori interventi specifici per il supporto alle attività svolte all'interno dell'Amministrazione anche in collaborazione con il Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità e il Presidio a supporto appositamente costituito.
3. Tali interventi possono essere formalizzati per un gruppo di utenti oppure identificati ad hoc con riferimento alla situazione contingente.

Art 17 – I criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale dell'Area EP, nonché la quota di cui all'art. 75, comma 9, del CCNL 16/10/2008

1. Le componenti che concorrono alla valutazione dei risultati e degli obiettivi assegnati al personale dell'Area EP sono definite dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, così come indicati nel documento dal Piano Integrato delle Attività dell'Organizzazione (PIAO).
2. L'importo della retribuzione di risultato è compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita in ragione della valutazione complessiva fatta e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati:
 - se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 0 e 49,9%, la valutazione sarà negativa e la quota di risultato sarà pari a 0
 - se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 50% e 65,9%, la valutazione sarà sufficiente e la quota di risultato sarà pari a 10%
 - se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 66% e 80,9%, la valutazione sarà discreta e la quota di risultato sarà pari a 20%
 - se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 81% e 95,9%, la valutazione



- sarà ottima e la quota di risultato sarà pari a 25%
- se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra 96% e 100%, la valutazione sarà eccellente e la quota di risultato sarà pari a 30%
3. Ai sensi dell'Art. 75, co. 9, CCNL 16/10/2008, al fine di remunerare i maggiori oneri e responsabilità del personale dell'area EP che svolge incarichi aggiuntivi, viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota è pari al 66% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione, ex Art.3, co. 5 del Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi aggiuntivi ai dirigenti ed al personale tecnico amministrativo di categoria EP.
 4. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le amministrazioni possono affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area EP. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo, attribuito a titolo di retribuzione di risultato, pari al 20% del valore economico di posizione dell'incarico conferito ad interim, a valere sulle risorse di cui all'Art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione). L'incarico ad interim è concesso per un tempo utile strettamente necessario alla sostituzione o alla revisione organizzativa eventualmente necessaria.

Art 18 – I criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche con riguardo al lavoro da remoto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. 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 con orario spezzato, ovvero superiore alle 6 ore e, pertanto, con previsione di pausa pranzo, la flessibilità in uscita coincide con l'orario teorico di uscita, a prescindere dall'orario di entrata e dalla durata della pausa pranzo effettuata;
 - in caso di giornata lavorativa con orario continuativo, ovvero inferiore o uguale alle 6 ore e, pertanto, senza previsione di pausa pranzo, 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.

2. 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 19 – L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 107 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Ai sensi dell’Art. 107 co. 2 CCNL, qualora il numero delle istanze di trasformazione del rapporto ecceda il contingente del 25%, tenuto conto delle esigenze organizzative, lo stesso è elevato fino ad un ulteriore 10% esclusivamente in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari quali:

a) dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- 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 comma 4 D. Lgs. 81/2015);
- figlio convivente di età non superiore a tredici anni (art. 8 comma 5 D. Lgs. 81/2015);
- figlio convivente con disabilità ai sensi dell’articolo 3 della legge 104/92 (art. 8 comma 5 D. Lgs. 81/2015);

b) dipendenti con disabilità o in particolari condizioni psicofisiche;

c) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

d) dipendenti che rientrino dal congedo di maternità o paternità;

e) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

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;

g) la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di cui all’art. 17 del CCNL 2019-2021;

h) nuclei familiari con un solo genitore;

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;

j) frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di maturità di scuola superiore, laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca, master universitario;

k) distanza tra domicilio e sede di servizio: dai 30 km ai 50 km , oltre 50 km

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.

2. L’Amministrazione redige una graduatoria in ordine decrescente di punteggio, che viene scorsa fino alla concorrenza del predetto contingente, sulla base dei criteri di cui al comma 1 e dei relativi punteggi previsti dall’art. 7 del Regolamento.

Art 20 – La definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all’art. 27 del CCNL del 16/10/2008

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 con il 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 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 21 – 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

1. L'Ateneo verifica l'impatto che le innovazioni tecnologiche e l'informatizzazione dei processi e dei servizi amministrativi hanno sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del personale in servizio, mediante appositi sondaggi e questionari da somministrare con cadenza periodica.

Art 22 – Elevazione del limite di cui all'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 66 del 2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite

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 co.2. Per comprovati motivi di necessità e urgenza adeguatamente motivati la contrattazione integrativa può elevare di ulteriori sei mesi il periodo di riferimento di cui al comma 2.

Art 23 – I criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo

1. La quota del 50% delle risorse assegnate per la valorizzazione del personale è corrisposta ai dipendenti appartenenti alle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed EP ed è definita annualmente in sede di accordo di contrattazione integrativa.
2. Successivamente all'approvazione del PIAO, l'Ateneo concorda con la delegazione sindacale i



UNIVERSITÀ DI PAVIA

criteri da utilizzare per erogare ai dipendenti la quota del 50%, identificando i progetti finalizzati al raggiungimento di obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione

Art. 24 – Disposizione finale e di rinvio

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