



**UNIVERSITÀ  
DI TORINO**

## **Contratto Collettivo Integrativo** (anno di riferimento 2024)

Il giorno 7 aprile 2025 presso la sala Mario Allara in via Verdi 8, si sono incontrate

La Delegazione di Parte Pubblica

e

La Delegazione di Parte Sindacale

premesso che in data 20 marzo 2025 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo (anno di riferimento 2024) , da considerare ipotesi di accordo ai soli fini della procedura contrattuale di cui all'articolo 8, comma 8 del CCNL 18.01.2024, del seguente tenore testuale:

### **Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo** (anno di riferimento 2024)

Il giorno 20 marzo 2025 presso la sala Multifunzione della Cavallerizza, in via Verdi 9, si sono incontrate

La Delegazione di Parte Datoriale

e

La Delegazione di Parte Sindacale

#### **Premesso che**

- ai sensi dell'art. 8 comma 3 del CCNL per il personale del comparto Istruzione e Ricerca 2019/2021 *“I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.”*
- l'art. 81, comma 3 del CCNL 2019/2021 definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- gli artt. 120 e 122 del CCNL 2019/2021 disciplinano le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e del Fondo risorse decentrate personale dell'Area Elevate Professionalità;



- in data 29 luglio 2011 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo anni 2011/2012, che prevede: *“Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI), decorre dal 1 gennaio 2011, salvo per le parti ove è previsto diversamente, e potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale. Entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione definitiva, compatibilmente con la natura degli istituti in esso regolati, ha validità fino al 31/12/2012, conformemente al CCNL vigente, e comunque conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo CCI”*;
- il CCI sottoscritto in data 29/7/2011 sopra citato all’art. 18 “Risparmi di spesa e proventi da ricalcolo dei Fondi” al comma 3 prevede: *“Negli anni successivi le parti s’impegnano a rivedere la distribuzione delle risorse derivanti dal ricalcolo del Fondo”*;
- i Fondi risorse decentrate costituiti ai sensi degli artt. 119 e 121 del CCNL 2019/2021 vigente - di competenza 2024 - sono stati certificati dal Collegio dei Revisori con il verbale n. 7 dell’11 e 12 novembre 2024;

**concordano di approvare quanto segue:**

#### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione e oggetto**

1. Il presente Contratto collettivo integrativo (CCI) si applica a tutto il personale inquadrato nelle Aree degli Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell’Università di Torino. Al personale a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto compatibilmente con la durata del contratto. Il presente Contratto si applica al personale tecnico amministrativo convenzionato con il SSR ove espressamente previsto.
2. Il presente CCI disciplina, fermi restando gli istituti contrattuali già previsti dal precedente Contratto Collettivo Integrativo d’Ateneo e i successivi accordi stipulati e non abrogati, le seguenti materie oggetto di contrattazione integrativa:
  - i criteri di riparto, tra le diverse modalità di utilizzo, dei fondi risorse decentrate 2024 artt. 119 e 121 CCNL 2019/2021 (art. 81 comma 3, lett. a);



- i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa (art. 81 comma 3, lett. e);
- 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 (art. 81 comma 3, lett. t);
- la remunerazione e graduazione degli incarichi a termine di natura organizzativo-gestionale, specialistica o professionale per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa, finanziata con le risorse del fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari di cui all'art. 119 (art. 87).

**Art. 2  
Durata e decorrenza**

Il presente CCI ha validità annuale, salvo diversa previsione riferita a singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2024 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo CCI e potrà essere integrato da eventuali accordi successivi.

**Titolo I  
RISORSE**

**Art. 3  
Costituzione dei Fondi per l'anno 2024**

<b>FONDI</b>	<i>Importo lordo con oneri a carico ente (spesa)</i>
Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e PEA (art. 119 CCNL 18/01/2024) "Retribuzione Accessoria"	6.828.708,00** (di cui 2.434.327,00 risorse variabili)*
Progressione economica all'interno delle aree	363.566,00
<b>Totale Fondo Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari</b>	<b>7.192.274,00</b>
Fondo risorse decentrate personale dell'Area Elevate Professionalità (art. 121 CCNL 18/01/2024) "Retribuzione Accessoria"	1.164.928,00 (di cui 86.561,00 risorse variabili)*
Progressione economica all'interno delle aree	10.291,00
<b>Totale Fondo Area Elevate Professionalità</b>	<b>1.175.219,00</b>



RISORSE COMPLESSIVAMENTE DISPONIBILI	8.367.493,00
--------------------------------------	--------------

\*euro 197.698,00 già destinati al “cruscotto” 2024 (186.198,00 ex BCD +11.500,00 EP)

\*\* le risorse comprendono euro 286.687,00 (valori retributivi introdotti dal CCNL 2019/2021) che derivano dal recupero dei tagli limite 2016 (risorse presenti nella certificazione del Fondo 2024 pag. 7 della costituzione del Fondo 2024 – “RIA personale cessato” – Tabella 15 conto annuale F00P/F04N)

#### **Art. 4**

#### **Ripartizione del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari**

<b>ISTITUTI</b>	<i>Lordo dipendente</i>	<i>Con oneri carico ente</i>
Indennità accessoria mensile	2.380.694,00	3.159.181,00
Indennità di responsabilità	753.579,00	1.000.000,00
Trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa organizzativa e individuale	798.399,00	1.059.476,00
Valorizzazione del personale (L 234/2021 art. 1 comma 297 lett. b)	640.130,00	849.453,00
Indennità di turno	52.750,57	70.000
Indennità di guida chilometrica	6.782,22	9.000
Indennità di front-office	41.446,87	55.000
Indennità di reperibilità	33.911,08	45.000
Straordinario*	113.036,93	150.000
Cruscotto (2024)**	186.198,00	186.198,00
<i>Subtotale</i>	<i>5.006.927,67</i>	<i>6.583.308,00</i>
Progressione economica all'interno delle aree	262.729,00	363.566,00
Economia da ricontrattare		245.400,00
<i>Totale</i>	<i>5.269.656,67</i>	<i>7.192.274,00</i>

\* di cui 50.000 euro per Cura animali e piante e Guida rettorato.



**\*\*risorse distribuite con *Accordo sulla destinazione delle risorse variabili dei Fondi Risorse Decentrate 2024* sottoscritto in data 4 dicembre 2024**

**Art. 5**

**Ripartizione del Fondo risorse decentrate personale dell'Area Elevate Professionalità**

<b>ISTITUTI</b>	<i>Lordo dipendente</i>	<i>Con oneri carico ente</i>
Retribuzione di posizione e risultato	792.754,00	1.078.367,00
Valorizzazione del personale (L. 234/2021 art. 1 comma 297 lett. b)	46.530,00	61.750,00
Cruscotto (2024)*	11.500,00	11.500,00
<i>Subtotale</i>	850.784,00	1.151.617,00
Progressione economica all'interno delle aree	7.436,00	10.291,00
Economia da ricontrattare		13.311,00
<i>Totale</i>	858.220,00	1.175.219,00

**\*risorse distribuite con *Accordo sulla destinazione delle risorse variabili dei Fondi Risorse Decentrate 2024* sottoscritto in data 4 dicembre 2024**

**Titolo II**

**TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**Art. 6**

**Indennità accessoria mensile**

1. Una quota pari a 120,00 € lordi (per dodici mensilità) è erogata mensilmente, a tutto il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, nei limiti delle risorse destinate, di cui all'art. 4. Tale quota è finalizzata a garantire la qualità, quantità e continuità delle prestazioni e dei servizi erogati.
2. L'indennità mensile è proporzionata in base al regime di impiego (full-time/part-time).
3. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCI sottoscritto in data 29/7/2011.

**Art. 7**

**Trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa organizzativa e individuale**



*(ex Produttività e miglioramento di servizi - art. 9 CCI 2011)*

1. L'incentivazione correlata alla valutazione della prestazione lavorativa viene erogata al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, in servizio nell'anno di riferimento, e remunera l'apporto individuale alla performance di Ateneo. Le risorse destinate, entro i limiti dello stanziamento di cui all'art. 4, sono attribuite solo a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di **performance organizzativa istituzionale** dell'Ateneo.
2. Le risorse sono attribuite in base al raggiungimento dei *target* previsti dagli indicatori (KPI e/o SAL) per gli obiettivi di *performance* organizzativa istituzionale (Valore Pubblico) di Ateneo. Come definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo, al paragrafo 4.1, la performance organizzativa istituzionale riguarda l'esito finale che l'azione dell'Ateneo ha nel suo complesso. La performance organizzativa istituzionale (valore pubblico) è contenuta nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – sezione 2.1- ed è costituita da un sottoinsieme di obiettivi individuati nell'ambito del Piano Strategico 2021/26 in relazione agli ambiti di miglioramento collegati alle finalità strategiche di Ricerca, Didattica e Terza Missione/Impatto Sociale, misurati da un set di indicatori presenti nei Cruscotti direzionali di Ateneo e di Dipartimento e in fonti MUR. Per l'anno di riferimento (2024) sono stati individuati 9 obiettivi misurati da altrettanti indicatori.
3. L'erogazione dell'incentivo avviene solo nel caso in cui il raggiungimento del *target* complessivo di *performance* organizzativa istituzionale, calcolato come media dei valori misurati dei singoli indicatori associati agli obiettivi, sia pari o superiore all'80%. L'erogazione dell'incentivo avviene previa disposizione del Direttore Generale all'esito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati riportati nella Relazione sulla *performance* e della successiva validazione del documento da parte del Nucleo di Valutazione. La Relazione sulla *performance* è pubblicata sull'area trasparenza nel sito di Ateneo.
4. L'incentivo è proporzionato in base al regime di impiego (*full-time/part-time*).
5. L'importo pro-capite dell'incentivazione è determinato rapportando le risorse destinate al suddetto istituto rispetto al numero degli aventi diritto e in proporzione dei giorni di presenze come determinati nell'Allegato A del presente CCI.



6. L'incentivo non è erogato al personale che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando o in aspettativa.
7. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCI sottoscritto in data 29/7/2011.

## Art. 8

### Valorizzazione del personale

1. L'incentivazione correlata alla valorizzazione del personale viene erogata al personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ed Elevate Professionalità, in servizio nell'anno di riferimento, e remunera la partecipazione al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le risorse destinate, entro i limiti dello stanziamento di cui agli artt. 4 e 5, sono attribuite solo a seguito della verifica del contributo del medesimo personale al raggiungimento degli obiettivi di **performance organizza di struttura** dell'Ateneo. Dall'erogazione di tale incentivo è escluso il personale tecnico amministrativo convenzionato con il SSR con equiparazione economica alla dirigenza.
2. Le risorse sono attribuite in base al raggiungimento dei *target* previsti dagli indicatori (KPI e/o SAL) per gli obiettivi di *performance* organizzativa di struttura di Ateneo. Come definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo, al paragrafo 4.1, la *performance* organizzativa di struttura è declinata in obiettivi di miglioramento dei livelli dei servizi erogati e/o di obiettivi progettuali che possono avere valenza anche pluriennale, con *target* definiti annualmente. L'elenco degli obiettivi della *performance* organizzativa di struttura dell'Ateneo è contenuto nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) – sezione 2.2.; per l'anno di riferimento (2024) sono stati individuati 44 obiettivi misurati da 54 indicatori e target specifici.
3. L'erogazione dell'incentivo avviene solo nel caso in cui il raggiungimento del *target* complessivo di *performance* organizzativa, calcolato come media dei valori misurati dei singoli indicatori associati agli obiettivi di cui ai commi precedenti, sia pari o superiore all'80%. L'erogazione dell'incentivo avviene previa disposizione del Direttore Generale all'esito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati riportati nella Relazione sulla performance e della successiva validazione



del documento da parte del Nucleo di Valutazione. La Relazione sulla **performance** è pubblicata sull'area trasparenza nel sito di Ateneo.

4. L'incentivo è proporzionato in base al regime di impiego (*full-time/part-time*).
5. L'importo pro-capite dell'incentivazione è determinato rapportando le risorse appositamente dedicate al numero degli aventi diritto e in proporzione dei giorni di presenza come determinati nell'Allegato A del presente CCI.
6. Le risorse in esame vengono erogate al personale con i correttivi necessari ad attuare una sostanziale equità nella distribuzione netta dell'incentivo, da applicarsi sull'importo lordo pro capite, tenuto conto dell'incidenza del prelievo fiscale su ciascuna fascia retributiva.
7. In caso di personale cessato dal servizio in corso d'anno, se l'importo da liquidare è inferiore a € 50 lordi, non si procede all'erogazione dell'incentivo e lo stesso verrà redistribuito fra gli aventi diritto.
8. L'incentivo non è erogato al personale che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando o in aspettativa.
9. L'incentivo individuale annuale corrisposto complessivamente in base ai criteri sopra indicati non può in ogni caso essere superiore al 15% del trattamento tabellare annuo lordo.

## **Art. 9**

### **Posizioni Organizzative, Specialistiche e Professionali**

1. Ai sensi dell'art. 92 comma 8 del CCNL 2019/2021, fino alla definizione della nuova disciplina di cui all'art. 87 (Posizioni organizzative e professionali) e all'art. 117 (indennità di specifiche responsabilità), gli incarichi continuano a essere retribuiti in applicazione del precedente CCNL e secondo i criteri per l'attribuzione delle posizioni previsti dall'art. 5 del CCI sottoscritto in data 29/7/2011 vigenti al momento dell'assegnazione degli incarichi, nei limiti delle risorse destinate, di cui all'art. 4.
2. Le fasce e gli importi definiti nell'art. 10 del CCI sottoscritto in data 29/7/2011 sono rideterminati come segue:



	POSIZIONI ORGANIZZATIVE		SPECIALISTICHE PROFESSIONALI	
	LORDO DIPENDENTE	SPESA	LORDO DIPENDENTE	SPESA
I	4.800,00	6.369,60	4.300,00	5.706,10
II	2.950,00	3.914,65	2.650,00	3.516,55
III	1.800,00	2.388,60	1.500,00	1.990,50

#### **Art. 10**

#### **Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità**

Ai sensi dell'art. 92 comma 8 del CCNL 2019/2021, fino alla definizione della nuova disciplina di cui all'art. 88 (Incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità) i rispettivi incarichi continuano a essere retribuiti in termini di posizione come disposto dall'Ateneo. La percentuale di risultato, calcolata in punti percentuali sulla retribuzione di posizione attribuita, è commisurata al punteggio di valutazione ottenuto secondo la seguente distribuzione:

Punteggio di valutazione	% di retribuzione di risultato
100-90	28
89-70	22
69/50	15
< 50	0

#### **Art. 11**

#### **Progressioni Economiche all'interno delle Aree**

La materia per l'anno 2024 è stata disciplinata da apposito *Accordo sulle progressioni Economiche all'interno delle Aree 2024, ai sensi dell'art. 81, comma 3, lettere c) , d) r), del CCNL 2019-2021* sottoscritto in data 19 dicembre 2024, che ha destinato alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, nei limiti dello stanziamento di cui agli artt. 4 e 5, risorse pari ad € 363.566,00 per Operatori,



Collaboratori e Funzionari e ad € 10.291,00 per le Elevate Professionalità, per un importo totale di € 373.857,00.

## Art. 12 Regole comuni

1. Modalità e tempi di erogazione delle voci di trattamento accessorio:

- **indennità accessoria mensile:** ogni mese per 12 mensilità;
- **trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa organizzativa e individuale:** nel mese di luglio e comunque solo a seguito della conclusione della procedura di valutazione;
- **valorizzazione del personale:** nel mese di settembre e comunque solo a seguito della conclusione della procedura di valutazione;
- **indennità di turno:** cadenza mensile con riferimento a quanto avvenuto due mesi prima (es. a marzo saldata la situazione di gennaio);
- **indennità di guida chilometrica:** nel mese di agosto dell'anno di riferimento relativamente ai primi sei mesi dell'anno, il saldo entro il mese di marzo dell'anno successivo;
- **indennità di front-office:** cadenza mensile con riferimento a quanto avvenuto due mesi prima (es. a marzo saldata la situazione di gennaio);
- **indennità di reperibilità:** cadenza trimestrale, nei mesi di maggio, agosto e novembre dell'anno in corso, e febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, sono saldati rispettivamente i trimestri: gennaio-marzo, aprile-giugno, luglio-settembre e ottobre-dicembre;
- **lavoro straordinario:** cadenza semestrale, il semestre gennaio-giugno sarà saldato nel mese di ottobre del medesimo anno, il semestre luglio-dicembre sarà saldato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base della documentazione pervenuta agli uffici;
- **straordinario forfettario:** (Guida degli automezzi del Rettorato e Cura di animali, piante e serre): cadenza mensile con riferimento a quanto avvenuto due mesi prima (es. a marzo saldata la situazione di gennaio);
- **posizioni organizzative, specialistiche e professionali:** entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento; la quota sottoposta a valutazione viene erogata entro il mese di luglio



successivo all'anno di riferimento e comunque solo a seguito della conclusione della procedura di valutazione.

- **retribuzione di posizione:** mensilmente pro-quota sulla base della retribuzione di posizione attribuita l'anno precedente; l'eventuale conguaglio avviene nel mese di marzo dell'anno successivo;
- **retribuzione di risultato:** entro il mese di luglio successivo all'anno di riferimento e comunque solo a seguito della conclusione della procedura di valutazione.

2. Il presente articolo abroga l'art. 17 del CCI 29/07/2011.

### **Art. 13**

#### **Risparmi di spesa e proventi da ricalcolo dei Fondi**

1. Le somme non spese relative agli istituti previsti nel presente CCI saranno destinati come di seguito specificato:

- i risparmi di spesa derivanti dall'indennità per l'attribuzione di Posizioni organizzative, specialistiche e professionali saranno destinati al medesimo istituto;
- i risparmi di spesa derivanti dall'Indennità Accessoria Mensile saranno destinati al medesimo istituto;
- i risparmi di spesa derivanti dagli altri istituti del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari saranno destinati al medesimo Fondo unitamente alle risorse dell'anno successivo.
- i risparmi di spesa provenienti dal Fondo risorse decentrate personale dell'Area Elevate Professionalità saranno destinati al medesimo Fondo saranno destinati unitamente alle risorse dell'anno successivo.

### **Art. 14**

#### **Norme transitorie**

1. Le parti si impegnano sin d'ora con riferimento ai fondi 2025, a destinare:

- a. una quota pari a € 1.100.000,00 alla remunerazione degli incarichi attribuiti dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 87 e dell'art. 117 del CCNL 2019/2021;



**UNIVERSITÀ  
DI TORINO**

b. distinte risorse ai “*Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa*” e ai “*Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale*”, anche in forza della estensione a tutto il personale tecnico amministrativo della valutazione individuale dell’attività svolta, come previsto dal SMVP anno 2025, tenuto conto dell’esito positivo della sperimentazione prevista e attuata negli anni 2023 e 2024 in coerenza con i rispettivi SMVP. Le risorse destinate ai “*Trattamenti economici correlati alla valutazione individuale*” saranno stabilite in misura tale da garantire € 100,00 annui lordi pro capite.

### **Art. 15 Norme finali**

Sono fatti salvi gli accordi già stipulati che disciplinano materie non regolate dal presente contratto compatibilmente con quanto stabilito dai CCNL vigenti quali, tra gli altri:

- *Contratto Collettivo Integrativo per i Collaboratori ed Esperti Linguistici e per Collaboratori ed Esperti Linguistici ex lettori di madre lingua*, sottoscritto in data 27/11/2024;
- *Accordo sulla destinazione delle risorse variabili dei Fondi Risorse Decentrate 2024*, sottoscritto in data 4/12/2024.

*Questo accordo è da ritenere, allo stato, ipotesi di accordo, in relazione al quale verranno adottate le procedure e i tempi di cui all’art. 8 comma 8 del CCNL 18.01.2024.*

**Preso atto** dell’invio dell’ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di cui sopra, corredata dalla relazione illustrativa e tecnica, al Collegio dei Revisori dei Conti, che si è espresso favorevolmente con Verbale n. 3 del 24 marzo 2025.

**Preso atto** della delibera n. 4/2025/II/1 del 25 marzo 2025, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato la Delegazione di Parte Datoriale alla sottoscrizione definitiva dell’Accordo di cui sopra.

#### **Per la Parte Datoriale**

**La Delegata del Rettore**

Prof.ssa A. Quarta

*firmato*

**Il Direttore Generale**

Ing. A. Silvestri

*firmato*

#### **Per la Parte Sindacale**

**La RSU**



UNIVERSITÀ  
DI TORINO

Stefano Basso	_____
Cosima Maria De Gironimo	<i>firmato</i>
Flavio Gallucci	_____
Maurizio Inzerillo	_____
Silvia Landorno	<i>firmato</i>
Alessandro Luciano	<i>firmato</i>
Maria Mari	<i>firmato</i>
Rosangela Mesiano	_____
Giovanantonio Mulas	<i>firmato</i>
Angela Nunnari	<i>firmato</i>
Antonio Olivieri	_____
Letizia Peluso	<i>firmato</i>
Antonino Perasole	<i>firmato</i>
Ettore Piccoli	_____
Letizia Pisciueneri	_____
Valentino Quarta	_____
Rita Romagnolo	<i>firmato</i>
Fabrizio Rioli	<i>firmato</i>
Eugenio Rinaldi	_____
Liliana Rizzo	<i>firmato</i>
Stefano Vannicelli	<i>firmato</i>



**UNIVERSITÀ  
DI TORINO**

**Le Organizzazioni sindacali territoriali**

**ANIEF**

---

**CISL FSUR**

*firmato*

**FGU – Dipartimento Università**

---

**FLC - CGIL**

---

**SNALS - Confsal**

---



**ALLEGATO A)**

L'importo pro-capite verrà determinato rapportando lo stanziamento di cui all'art. 2 al numero degli aventi diritto in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio - sono equiparati alla presenza in servizio i seguenti istituti contrattuali:

- . ferie
- a. riposo compensativo
- b. assenze per day hospital
- c. assenze per ricovero ospedaliero
- d. assenze per gravi patologie
- e. infortunio sul lavoro o causa di servizio
- f. assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, (con esclusione del permesso fruito su base giornaliera)
- g. congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro
- h. congedo di paternità obbligatorio o alternativo
- i. congedo parentale
- j. permesso per esami prenatali
- k. congedo per malattia figlio
- l. permesso per lutto
- m. permesso per documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente
- n. permessi per la tutela della disabilità - Legge 104 dipendente
- o. permessi per la tutela della disabilità - Legge 104 parente
- p. permesso per donazione del sangue
- q. permesso per donazione del midollo osseo
- r. permesso per lo svolgimento di attività di protezione civile
- s. permesso per citazione a testimoniare
- t. permesso per partecipazione a concorsi o esami
- u. permesso studio 150 ore
- v. permessi sindacali e RLS
- w. distacco sindacale
- x. permesso per assemblea sindacale
- y. permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari
- z. permesso per matrimonio



**UNIVERSITÀ  
DI TORINO**

#### Dichiarazione a verbale della RSU

La RSU ritiene che la quota a valere sull'annualità 2025 relativa ai trattamenti economici correlati alla valutazione individuale di € 100 lordi annui debba essere distribuita a tutto il personale TA dell'Ateneo, ivi compreso quello convenzionato, in attesa di un confronto risolutivo con le Aziende Ospedaliere Universitarie, che preveda il riconoscimento al personale convenzionato la corresponsione del salario accessorio di cui sopra.

La RSU d'Ateneo

20/03/2025