

AREA ORGANIZZAZIONE  
E SVILUPPO



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO  
DI SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA**



## **INDICE**

### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 - Campo di applicazione e durata

### **TITOLO II FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

Articolo 2 - Costituzione dei fondi del trattamento accessorio

Articolo 3 - Ripartizione delle risorse finanziarie dei fondi del trattamento accessorio

### **TITOLO III ISTITUTI CONTRATTUALI**

Articolo 4 - Istituti contrattuali personale ctg B-C-D

Articolo 5 - Istituti contrattuali personale ctg EP

Articolo 6 - Progressione economica all'interno della categoria

### **TITOLO IV WELFARE E SUPPORTO PER IL PERSONALE**

Articolo 7 – Piano Welfare d'Ateneo

### **TITOLO V NORME TRANSITORIE E FINALI**

Articolo 8 – Incentivi funzioni tecniche



## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 – Campo di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, di seguito denominato CCI, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo sia indeterminato che determinato di Sapienza, ad eccezione del personale universitario assegnato funzionalmente alle Aziende Ospedaliere, in relazione alle materie demandate dal CCNL 19.04.2018 alla contrattazione integrativa.

Il presente Accordo ha validità a decorrere dal 01.01.2018 e definisce a stralcio alcune code contrattuali richiamate nei precedenti Contratti Collettivi Integrativi.

Il presente CCI conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo accordo e verrà integrato con successivi accordi utili a chiudere le residue code contrattuali pendenti e a disciplinare i nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 19.04.2018.

## **TITOLO II FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

### **Articolo 2 – Costituzione dei fondi del trattamento accessorio**

I fondi ex artt. 63 e 65 CCNL 19.04.2018 per il finanziamento del trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo, esercizio contabile 2018, ammontano rispettivamente a € 10.123.017,23 (oneri a carico ente pari a €. 3.563.302,07) per il personale di categoria B, C, D ed €. 3.182.190,13 (oneri a carico ente €. 1.120.130,93) per il personale di categoria EP.

I suddetti fondi sono stati certificati con verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 18.10.2018 n. 11 del 18.10.2018, trasmesso con nota del 19.10.2018 prot. n. 0083329.

### **Articolo 3 – Ripartizione delle risorse finanziarie dei fondi del trattamento accessorio**



Le parti concordano di ripartire il fondo di cui all'art. 3 negli istituti contrattuali di cui alla tabella di seguito elencata:

<b>PIANO COSTI TRATTAMENTO ACCESSORIO 2018 B-C-D</b>		
<b>ISTITUTI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO</b>	<b>SPESA 2018</b>	<b>ONERI 2018</b>
Budget lavoro straordinario	€ 527.000,00	€ 172.329,00
IMA	€ 2.855.000,00	€ 933.585,00
Produttività collettiva + Apporto individuale	€ 3.970.729,60	€ 1.298.428,58
PEO 2018	€ 97.130,10	€ 37.278,53
Indennità per incremento dei servizi	€ 45.000,00	€ 14.715,00
Indennità per il personale addetto ai servizi generali del Rettorato	€ 104.000,00	€ 34.008,00
Indennità Turnazione	€ 755.000,00	€ 246.885,00
Indennità di Reperibilità + pronto intervento	€ 41.000,00	€ 13.407,00
Indennità di responsabilità	€ 1.270.592,00	€ 415.488,58
Compensi correlati alla produttività individuale personale ctg D con responsabilità di struttura	€ 271.230,79	€ 88.692,47
Rischio radiologico	€ 2.478,96	€ 810,62
Risorse da ricontrattare	€ 183.855,78	€ 60.120,84
<b>Totali</b>	<b>€ 10.123.017,23</b>	<b>€ 3.315.743,63</b>

<b>Fondo 2018</b>		<b>ONERI 2018</b>
Risorse fisse	€ 9.029.902,91	€ 3.178.525,83
Risorse variabili - risparmi e differenziali cessati	€ 109.511,55	€ 38.548,07
Risorse variabili - quota conto terzi	€ 492.170,67	€ 173.244,08
Risorse variabili - economie	€ 491.432,10	€ 172.984,10
<b>Totale fondo</b>	<b>€ 10.123.017,23</b>	<b>€ 3.563.302,07</b>



PIANO COSTI TRATTAMENTO ACCESSORIO EP 2018		
ISTITUTI CONTRATTUALI	SPESA 2018	ONERI 2018
Retribuzione di posizione	€ 2.191.686,96	€ 716.681,64
Retribuzione di risultato	€ 485.290,79	€ 158.690,09
PEO 2018	€ 103.699,98	€ 39.800,05
Risorse da ricontrattare	€ 401.512,40	€ 131.294,56
<b>Totali</b>	<b>€ 3.182.190,13</b>	<b>€ 1.046.466,33</b>

Fondo 2018		ONERI 2018
Risorse fisse	€ 2.767.761,71	€ 974.252,12
Risorse variabili - risparmi e differenziali cessati	€ 59.982,96	€ 21.114,00
Risorse variabili - economie	€ 354.445,47	€ 124.764,81
<b>Totale fondo</b>	<b>€ 3.182.190,13</b>	<b>€ 1.120.130,93</b>

### TITOLO III ISTITUTI CONTRATTUALI

#### Articolo 4 – Istituti contrattuali personale ctg B-C-D

Per l'esercizio contabile 2018 vengono confermati gli istituti contrattuali dei precedenti CCI vigenti in materia, compreso l'apporto individuale all'interno dei gruppi di lavoro, con le modifiche e integrazioni di cui nel seguito:

**Indennità di turno:** (ex art. 4 CCI 16.11.2010 e art. 4 bis CCI Atto aggiuntivo del 16.11.2011).

In ordine all'orario di uscita per il turno pomeridiano, l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro non è di norma compatibile con le finalità e le caratteristiche tipiche dell'organizzazione del lavoro per turni e la correlata indennità di turno può essere corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.



In casi eccezionali, il Responsabile di Struttura può rispettivamente determinare o autorizzare, in ragione di esigenze organizzative ovvero personali del dipendente, l'interruzione anticipata del turno, curando naturalmente che non vi sia alcun riflesso pregiudizievole dei servizi presidiati dal turno medesimo. In tal caso l'indennità di turno è ridotta in proporzione della minore prestazione effettuata, fermo restando il recupero orario entro e non oltre il mese successivo nelle modalità già disciplinate.

**Indennità di responsabilità** (ex art. 3 CCI Posizioni Organizzative 10.01.2014).

In ragione del protrarsi dei lavori relativi alla pesatura di alcune posizioni organizzative, le parti si impegnano a determinare con successivo accordo, da perfezionarsi entro e non oltre il primo trimestre 2019, l'attribuzione delle fasce economiche a valle della definitiva pesatura delle posizioni medesime.

Le parti convengono, nelle more di un complessivo aggiornamento dell'assetto delle posizioni organizzative e funzioni specialistiche, di collocare la funzione specialistica del Referente per la didattica esclusivamente nella terza fascia retributiva dell'indennità di responsabilità, in ragione della valutazione complessiva di tale funzione, da intendersi correlata non solo al numero dei Corsi di Studio gestiti ma anche alla numerosità degli iscritti, costituendo di fatto l'interfaccia con l'utenza studentesca.

**Articolo 5 – Istituti contrattuali personale ctg EP**

**Retribuzione di posizione** (ex art. 2 CCI Posizioni Organizzative 10.01.2014)

In ragione del protrarsi dei lavori relativi alla pesatura di alcune posizioni organizzative, le parti si impegnano a determinare con successivo accordo, da perfezionarsi entro e non oltre il primo trimestre 2019, l'attribuzione delle fasce economiche a valle della definitiva pesatura delle posizioni medesime, salvo quanto nel seguito convenuto.

Nelle more del complessivo perfezionamento del processo di pesatura di cui sopra le parti convengono la ricollocazione dei RAD nella I fascia della retribuzione di posizione, in ragione della sostanziale trasformazione di tale ruolo professionale oramai consolidatasi a valle della L. 240/2010 e dei successivi decreti delegati che ne ha determinato la sua istituzione in Sapienza, nonché dell'inattualità del solo parametro economico originariamente correlato alla figura dell'ex segretario amministrativo (RAD) e quindi applicato automaticamente alla nuova figura del RAD medesimo.



I RAD di Facoltà e/o Scuole permangono nella II fascia della retribuzione di posizione in ragione della minore complessità gestionale di tali Centri di Spesa rimessa a tale specifico ruolo.

### **Articolo 6 – Progressione economica all'interno della categoria**

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche da destinare al personale che ha maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore con decorrenza 01.01.2018.

A tal fine, sulla base della compatibilità finanziaria e della verifica della predetta maturazione di effettivo servizio nella posizione economica immediatamente inferiore al 31.12.2017, viene previsto un contingente PEO per l'esercizio 2018.

Con disposizione direttoriale si provvederà all'emanazione del bando di procedura selettiva e alla nomina di una o più Commissioni esaminatrici.

Nello stesso bando sarà prevista la data della prova da sostenere e la relativa prova di recupero.

Può partecipare alla procedura sopra richiamata il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università, con rapporto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, appartenente alla medesima categoria per la quale si intende concorrere alla data di indizione della predetta selezione.

E' da considerarsi come periodo utile per il raggiungimento del biennio di anzianità anche il servizio a tempo indeterminato/determinato prestato presso altre Università; nel caso di mobilità intercompartimentale è considerato periodo utile, per il raggiungimento del suddetto biennio, il solo servizio prestato a tempo indeterminato.

La progressione economica all'interno della categoria non è applicata al personale che, nel corso del biennio di riferimento o che alla data di indizione della suddetta selezione, sia incorso in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto o che sia incorso in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.



La progressione economica all'interno della categoria è effettuata sulla base di una selezione per titoli ed esami.

La prova d'esame verrà svolta nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, economicità e celerità di espletamento, anche mediante l'ausilio delle tecnologie informatiche.

La prova sopra richiamata verterà su n. 50 quesiti a risposta multipla predefinita, elaborati dalle Commissioni, di cui una soltanto esatta, concernenti le seguenti materie: inglese di base; informatica di base; Statuto; Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità; Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati pubblicato sulla GU Serie Generale n.205 del 04-09-2018).

Con riferimento al Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità si precisa che sarà oggetto della prova selettiva unicamente per le categorie EP e D.

La predetta prova sarà ponderata e differenziata rispetto alle categorie di inquadramento B, C, D, EP.

La prova si intende superata se il candidato consegue il punteggio utile 35/50.

Il punteggio complessivamente da attribuire è pari per il personale della categoria B a 100 punti di cui:

- prova scritta:
  1. 80 punti per una valutazione di 50/50;
  2. 75 punti per una valutazione di 45-49/50;
  3. 70 punti per una valutazione di 40-44/50;
  4. 65 punti per una valutazione di 35-39/50.
- 20 punti per anzianità di servizio maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno



che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. Per ogni anno di servizio prestato verranno attribuiti due punti.

Il punteggio complessivamente da attribuire è pari per il personale della categoria C a 100 punti di cui:

- prova scritta:
  1. 65 punti per una valutazione di 50/50;
  2. 60 punti per una valutazione di 45-49/50;
  3. 55 punti per una valutazione di 40-44/50;
  4. 50 punti per una valutazione di 35-39/50.
- 10 punti per anzianità di servizio maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. Per ogni anno di servizio prestato verranno attribuiti due punti;
- 25 punti per gli incarichi attribuiti ai sensi dei vigenti accordi di contrattazione integrativa.

Il punteggio complessivamente da attribuire è pari per il personale della categoria D a 100 punti di cui:

- prova scritta:
  1. 60 punti per una valutazione di 50/50;
  2. 55 punti per una valutazione di 45-49/50;
  3. 50 punti per una valutazione di 40-44/50;
  4. 45 punti per una valutazione di 35-39/50.
- 10 punti per anzianità di servizio maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. Per ogni anno di servizio prestato verranno attribuiti due punti;
- 30 punti per gli incarichi attribuiti ai sensi dei vigenti accordi di contrattazione integrativa.

Il punteggio complessivamente da attribuire è pari per il personale della categoria EP a 100 punti di cui:



- prova scritta:
  1. 60 punti per una valutazione di 50/50;
  2. 55 punti per una valutazione di 45-49/50;
  3. 50 punti per una valutazione di 40-44/50;
  4. 45 punti per una valutazione di 35-39/50.
- 10 punti per anzianità maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza senza essere incorsi nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado. Per ogni anno di servizio prestato verranno attribuiti due punti;
- 30 punti per gli incarichi attribuiti ai sensi dei vigenti accordi di contrattazione integrativa.

I dati inerenti all'anzianità di servizio a agli incarichi attribuiti ai sensi dei vigenti accordi di contrattazione integrativa verranno rilevati d'ufficio.

La Commissione, accertata la regolarità della procedura, approva gli atti e formula la graduatoria finale di merito sulla base delle risorse disponibili.

La graduatoria finale dei candidati è formata secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, con l'osservanza, a parità di merito della minore età anagrafica.

La manovra 2018 riguarderà i seguenti passaggi a selezione sulla base delle risorse economiche disponibili:

Categorie	Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche sul Fondo ex art. 63 CCNL 19.04.2018
B	14
C	97
D	39
<b>Totale complessivo</b>	<b>150</b>



Categoria	Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche sul Fondo ex art. 65 CCNL 19.04.2018
EP	57

**Posti e risorse disponibili anno 2018 ctg B-C-D per posizione economica e decorrenza 01.01.2018:**

Categorie Posizioni Economiche	Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche	Risorse Economiche	Oneri a carico Ente
B3 - B4	10	€ 9.467,41	€ 3.633,59
B4 - B5	1	€ 855,01	€ 328,15
B5 - B6	1	€ 892,44	€ 342,52
B6 - B7	2	€ 1.283,33	€ 492,54
C1 - C2	89	€ 38.075,39	€ 14.613,33
C2 - C3	1	€ 898,29	€ 344,76
C3 - C4	1	€ 1.197,37	€ 459,55
C4 - C5	1	€ 788,90	€ 302,78
C5 - C6	1	€ 821,25	€ 315,20
C6 - C7	1	€ 851,67	€ 326,87
C7 - C8	3	€ 2.200,00	€ 844,36
D1 - D2	33	€ 33.120,48	€ 12.711,64
D2 - D3	1	€ 1.159,95	€ 445,19
D3 - D4	1	€ 1.415,04	€ 543,09
D4 - D5	1	€ 1.044,71	€ 400,96
D5 - D6	1	€ 1.094,07	€ 419,90
D6 - D7	1	€ 1.139,81	€ 437,46
D7 - D8	1	€ 825,00	€ 316,64
<b>Totali</b>	<b>150</b>	<b>€ 97.130,10</b>	<b>€ 37.278,53</b>



**Posti e risorse disponibili anno 2018 ctg EP per posizione economica e decorrenza 01.01.2018:**

Categorie Posizioni Economiche	Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche	Risorse Economiche	Oneri a carico Ente
EP1 - EP2	50	€ 91.907,29	€ 35.274,02
EP2 - EP3	1	€ 1.742,75	€ 668,87
EP3 - EP4	1	€ 3.484,73	€ 1.337,44
EP4 - EP5	1	€ 1.571,33	€ 603,08
EP5 - EP6	1	€ 1.456,40	€ 558,97
EP6 - EP7	1	€ 1.520,81	€ 583,69
EP7 - EP8	2	€ 2.016,67	€ 774,00
<b>Totali</b>	<b>57</b>	<b>€ 103.699,98</b>	<b>€ 39.800,05</b>

#### **TITOLO IV WELFARE E SUPPORTO PER IL PERSONALE**

##### **Articolo 7 – Piano Welfare d’Ateneo**

Per l’anno 2018 viene confermato l’attuale Piano Welfare d’Ateneo stabilito nel CCI del 21.11.2016, a condizioni invariate.

Considerato che l’avvio sperimentale del citato Piano Welfare ha registrato consistenti economie, in quanto le richieste pervenute da parte del personale per i singoli pacchetti previsti dal Piano medesimo hanno implicato un utilizzo solo parziale delle disponibilità previste, si conviene una specifica finalizzazione delle stesse con effetto dall’esercizio contabile 2020.

A tal fine si stabilisce l’attivazione, a decorrere dall’esercizio contabile 2020, a conclusione di specifica gara pubblica, di una polizza sanitaria triennale a favore del personale tecnico amministrativo.

La suddetta polizza rappresenta una forma generalizzata di tutela dei dipendenti per salvaguardare il relativo stato di salute mediante l’utilizzo di un pacchetto di servizi sanitari che prevedono l’area ricovero e l’area fuori ricovero.



In allegato parte integrante sono riportate le condizioni di polizza elaborate dal Broker d'Ateneo sulla base di una ricerca di settore.

Dall'anno 2019 si prevede lo stanziamento annuale previsto dall'Accordo del 21.11.2016 ovvero €. 616.710,00, che verrà finanziato dall'Ateneo in quanto tali risorse, derivanti da previgenti disposizioni contrattuali (art. 60, comma 5, CCNL 16.10.2008), sono state richiamate nella loro vigenza dalla previsione dell'art. 67, comma 2, del CCNL 19.04.2018 – Comparto Istruzione e Ricerca.

## **TITOLO V NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **Articolo 8 – Incentivi funzioni tecniche**

Le parti convengono che a seguito della sottoscrizione in sede di contrattazione integrativa del Regolamento Incentivo Funzioni Tecniche ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 e ss.mm.ii., si provvederà ad erogare tali incentivi, previa opportuna ricognizione delle risorse, per il periodo 2016-2017 (rientrante nei limiti 2016 dei fondi del trattamento accessorio) con le risorse disponibili del Fondo ex art. 65 CCNL 19.04.2018.

Dal 2018 gli stessi, sempre a valle della sottoscrizione del Regolamento in materia, potranno essere liquidati ai sensi dell'art. 1, comma 526, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 ("Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020") che ha integrato l'art. 113 sopra citato con l'art. 5-*bis*, disponendo che tali incentivi "fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture", escludendoli di fatto dai limi del trattamento accessorio, così come confermato dalla recente sentenza n. 6/2018 – Sezione Autonomie.

Roma,

### **Parte Pubblica**

Rettore e/o Prorettore Vicario

Direttore Generale



Consigliere del Rettore alle Politiche del Personale

Direttore Area Organizzazione e Sviluppo

**Parte Sindacale:**

**OO.SS.**

FLC/CGIL

CISL SCUOLA

Fed. UIL SCUOLA RUA

SNALS CONFSAL

Fed. GILDA UNAMS

**R.S.U. Università "La Sapienza"**