

AREA ORGANIZZAZIONE  
E SVILUPPO



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

**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
- Articolo 2 - Quadro di riferimento

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

- Articolo 3 - Costituzione del fondo del trattamento accessorio
- Articolo 4 - Ripartizione delle risorse finanziarie del fondo del trattamento accessorio

### **TITOLO III ISTITUTI CONTRATTUALI**

- Articolo 5 - Istituti contrattuali confermati
- Articolo 6 - Progressione economica all'interno della categoria

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

- Articolo 7 - Principi di carattere generale e quadro di riferimento
- Articolo 8 - Telelavoro

#### **Sezione I – Contributi piano welfare di nuova istituzione**

- Articolo 9 – Budget Welfare
- Articolo 10 - Salute: contributi per prestazioni medico-assistenziali
- Articolo 11 - Interventi a favore dei figli
- Articolo 12 - Mobilità casa lavoro
- Articolo 13 - Modalità di accesso e di erogazione
- Articolo 14 - Bonus formazione e cultura



**TITOLO V**  
**ANNO 2017 – ISTITUTI CONTRATTUALI**

Articolo 15 – Norma di carattere generale

**Sezione I – Istituti rimodulati e di immediata applicazione**

Articolo 16 - Produttività collettiva

Articolo 17 – Indennità per il personale addetto ai servizi generali del Rettorato

Articolo 18 - Retribuzione di risultato personale di ctg EP e compensi correlati alla produttività individuale personale di ctg D e assimilati con responsabilità di struttura  
- Valutazione obiettivi

**Sezione II – Istituti da rimodulare**

Articolo 19 - Retribuzione di posizione del personale di categoria EP

Articolo 20 - Indennità di responsabilità

Articolo 21 – Piano Welfare

Articolo 22 – Incompatibilità

Articolo 23 – Norma transitoria e finale



## **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 16.10.2008 alla contrattazione integrativa.

Il presente Accordo ha validità a decorrere dal 01.01.2016, fino all'entrata in vigore del Contratto integrativo d'Ateneo, che verrà stipulato al rinnovo del CCNL di Comparto.

Nel corso di ogni esercizio contabile - finanziario successivo si provvederà alla stipula di un Contratto Integrativo Annuale Economico per la definizione delle risorse finanziarie da attribuire ai singoli istituti contrattuali disciplinati dal presente Accordo.

### **Articolo 2 – Quadro di riferimento**

1. Il presente CCI, in linea con le vigenti disposizioni legislative e in applicazione dei criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti, ispirandosi a principi di equità e coesione sociale, ha come obiettivo la valorizzazione di sistemi finalizzati a logiche di merito e selettività, correlando l'erogazione degli istituti contrattuali al principio della corrispettività, in conformità a quanto stabilito dal D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

2. Il presente CCI nella rivisitazione degli istituti contrattuali riconosce la rilevanza del personale tecnico-amministrativo in un'ottica di implementazione della qualità dei servizi dell'organizzazione universitaria, attraverso la previsione di un sistema premiale di sviluppo professionale in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo, che tenga conto degli apporti individuali all'interno dei gruppi di lavoro.

3. In tale contesto, la contrattazione integrativa mantiene un ruolo chiave in un'ottica di miglioramento della gestione del personale e come elemento di confronto con le rappresentanze sindacali al fine di perseguire, congiuntamente e nella distinzione di



ruoli e responsabilità, percorsi di miglioramento organizzativo che valorizzino allo stesso tempo le competenze professionali, le capacità individuali, il grado di autonomia e responsabilità di tutto il personale tecnico-amministrativo.

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

### **Articolo 3 – Costituzione del fondo del trattamento accessorio**

Il fondo ex artt. 87 e 90 CCNL 2006-2009 per il finanziamento del trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo esercizio contabile 2016 ammonta a €. 14.204.809,00 oltre gli oneri a carico ente pari a €. 5.000.093,00.

Il suddetto fondo è certificato con verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 07.11.2016 n. 14, trasmesso con nota del 08.11.2016 prot. n. 77959.

### **Articolo 4 – Ripartizione delle risorse finanziarie del fondo 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 2016</b>		
<b>ISTITUTI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO</b>	<b>SPESA 2016</b>	<b>ONERI 2016</b>
Budget lavoro straordinario	€ 546.000,00	€ 178.542,00
IMA	€ 2.847.000,00	€ 930.969,00
Produttività collettiva	€ 3.860.392,00	€ 1.262.348,18
Indennità per incremento dei servizi	€ 37.800,00	€ 12.360,60
Indennità Turnazione	€ 865.000,00	€ 282.855,00
Indennità di Reperibilità + pronto intervento	€ 38.000,00	€ 12.426,00
Retribuzione di posizione EP	€ 2.133.000,00	€ 697.491,00



Indennità di responsabilità	€ 1.260.000,00	€ 412.020,00
<b>RISULTATO EP</b>	<b>€ 450.783,00</b>	<b>€ 147.406,04</b>
Risultato D	€ 267.047,00	€ 87.324,37
Indennità rischio radiologico	€ 2.500,00	€ 817,50
PEO	€ 956.726,84	€ 360.686,02
<b>Totali</b>	<b>€ 13.264.248,84</b>	<b>€ 4.385.245,71</b>

	<b>Fondo 2016</b>	<b>ONERI FONDO 2016</b>
	<b>€. 13.522.127,91</b>	<b>€. 4.759.789,02</b>
<b>Economie</b>	<b>€. 682.680,95</b>	<b>€. 240.303,69</b>
<b>Totale fondo con economie</b>	<b>€. 14.204.809,00</b>	<b>€. 5.000.093,00</b>

### **TITOLO III ISTITUTI CONTRATTUALI**

#### **Articolo 5 – Istituti contrattuali confermati**

Per l'esercizio contabile 2016 vengono confermati i seguenti istituti contrattuali, così come disciplinati dai contratti integrativi normativi di Sapienza vigenti in materia, e le correlate indennità economiche:

- Indennità di turno (ex art. 4 CCI 16.11.2010 e art. 4 *bis* CCI Atto aggiuntivo del 16.11.2011)
- Indennità per incremento dei servizi (ex art. 1 CCI Altri Istituti Contrattuali del 10.01.2014)
- Indennità di reperibilità (ex art. 9 CCI 16.11.2010)
- Lavoro straordinario (ex art. 11 CCI 16.11.2010)
- Indennità mensile accessoria – IMA (ex art. 7 CCI 16.11.2010)
- Produttività collettiva (ex art. 8 CCI 16.11.2010 e art. 8 *bis* CCI Atto aggiuntivo del 16.11.2011)



- Retribuzione di posizione personale di categoria EP (ex art. 2 CCI Posizioni Organizzative 10.01.2014)
- Indennità di responsabilità (ex art. 3 CCI Posizioni Organizzative 10.01.2014)
- Retribuzione di risultato personale di ctg EP e compensi correlati alla produttività individuale personale di ctg D e assimilati con responsabilità di struttura (ex art. 6 CCI Posizioni Organizzative 10.01.2014)

### **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.

A tal fine, sulla base della compatibilità finanziaria e della verifica della predetta maturazione di effettivo servizio nella posizione economica immediatamente inferiore al 31.12.2015, viene previsto un contingente PEO per il biennio 2016/2017.

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 e organizzazione dell'Ateneo, definita dall'ultimo Statuto, dal Regolamento Generale di Organizzazione Sapienza e dal Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, Codice di comportamento dei dipendenti di Sapienza, Codice Etico.

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 categoria di appartenenza senza essere incorso nel biennio precedente di riferimento in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto e senza essere 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. 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 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 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 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 e 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 nel biennio di riferimento riguarderà i seguenti passaggi a selezione sulla base delle risorse economiche disponibili:

<b>Categorie</b>	<b>Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche</b>
<b>B</b>	110
<b>C</b>	804
<b>D</b>	848
<b>EP</b>	122

**Posti e risorse disponibili anno 2016 e decorrenza 01.01.2016:**

Categorie Posizioni Economiche	Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche	Risorse Economiche	Oneri a carico Ente
B2 - B3	4	€ 3.486,12	€ 1.314,27
B3 - B4	55	€ 50.281,78	€ 18.956,23
B4 - B5	35	€ 28.905,39	€ 10.897,33
B5 - B6	16	€ 13.794,91	€ 5.200,68
C1 - C2	91	€ 37.560,25	€ 14.160,21
C2 - C3	449	€ 389.697,58	€ 146.915,99
C3 - C4	6	€ 6.933,29	€ 2.613,85
C4 - C5	34	€ 25.915,93	€ 9.770,31
C5 - C6	12	€ 9.518,47	€ 3.588,46
C6 - C7	4	€ 3.290,26	€ 1.240,43
D1 - D2	13	€ 12.610,08	€ 4.754,00
D2 - D3	220	€ 246.472,42	€ 92.920,10
D3 - D4	6	€ 8.197,28	€ 3.090,37
D4 - D5	54	€ 54.466,43	€ 20.533,84
D5 - D6	9	€ 9.511,32	€ 3.585,77
D6 - D7	1	€ 1.100,21	€ 414,78
EP1 - EP2	5	€ 8.875,91	€ 3.346,22
EP2 - EP3	5	€ 8.411,54	€ 3.171,15
EP3 - EP4	4	€ 13.590,02	€ 5.123,44
EP4 - EP5	14	€ 21.231,51	€ 8.004,28
EP5 - EP6	1	€ 1.406,56	€ 530,27
EP6 - EP7	1	€ 1.469,60	€ 554,04
<b>Totali</b>	<b>1039</b>	<b>€ 956.726,84</b>	<b>€ 360.686,02</b>

**Posti e risorse disponibili anno 2017 e decorrenza 01.01.2017:**

Categorie Posizioni Economiche	Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche	Risorse Economiche	Oneri a carico Ente
C3 - C4	21	€ 24.266,52	€ 9.148,48
C4 - C5	139	€ 105.950,43	€ 39.943,31
C5 - C6	35	€ 27.762,20	€ 10.466,35



C6 - C7	13	€ 10.693,33	€ 4.031,39
D1 - D2	19	€ 18.430,11	€ 6.948,15
D2 - D3	354	€ 396.596,53	€ 149.516,89
D3 - D4	18	€ 24.591,84	€ 9.271,12
D4 - D5	127	€ 128.096,96	€ 48.292,55
D5 - D6	24	€ 25.363,52	€ 9.562,05
D6 - D7	3	€ 3.300,64	€ 1.244,34
EP1 - EP2	6	€ 10.651,10	€ 4.015,46
EP2 - EP3	13	€ 21.870,01	€ 8.244,99
EP3 - EP4	20	€ 67.950,08	€ 25.617,18
EP4 - EP5	47	€ 71.277,22	€ 26.871,51
EP5 - EP6	2	€ 2.813,11	€ 1.060,54
EP6 - EP7	4	€ 5.878,38	€ 2.216,15
<b>Totali</b>	<b>845</b>	<b>€ 945.491,99</b>	<b>€ 356.450,48</b>

Relativamente all'esercizio contabile 2017 le parti si impegnano a completare la manovra stabilita delle progressioni economiche all'interno della categoria, aventi in tal caso decorrenza 01.01.2017, sulla base della compatibilità finanziaria con i vincoli di bilancio e del fondo del trattamento accessorio 2017, così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, nell'ambito dell'accordo economico annuale.

Le risorse economiche a copertura del finanziamento delle PEO per il 2017, nella misura sopra richiamata, verranno determinate con la decurtazione di quota parte delle risorse economiche correlate all'istituto della produttività collettiva, che verrà compensato, riportandolo al medesimo livello economico senza decurtazioni di sorta, per l'esercizio contabile 2017 con le seguenti risorse variabili:

- Somme non utilizzate anno precedente e già certificate con il Fondo 2016.
- Quota di prelievo del conto terzi (10%) per il bilancio universitario, nella misura del 25%, destinata al fondo comune d'Ateneo, che dal 2016 confluisce nel Fondo del trattamento accessorio.

Atteso che i suddetti impieghi non costituiscono risorse strutturali per la copertura a regime dell'istituto della produttività collettiva, le parti convengono che, a decorrere dall'esercizio contabile 2018, si opererà ove necessario una conseguente rimodulazione dell'indennità mensile accessorio – IMA, in quanto avente carattere di fissità e ricorrenza e, comunque, in misura non superiore al 27%.

Le parti si impegnano altresì ad assicurare che, dall'esercizio contabile 2018, le risorse del Fondo derivanti dai differenziali tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o



nel caso di passaggio di categoria e la RIA del personale cessato dal servizio dovranno essere destinate al rifinanziamento della parte dell'IMA rimodulata, compatibilmente con la verifica della sussistenza di adeguate risorse funzionali per l'anno 2018 all'attivazione di una procedura di progressione economica per il personale non avente titolo alla partecipazione alle progressioni economiche all'interno della categoria in questa tornata contrattuale.

Qualora in subordine residuassero ulteriori disponibilità di risorse, le medesime concorreranno al progressivo ripristino della misura originaria dell'IMA.

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

##### **Articolo 7 – Principi di carattere generale e quadro di riferimento**

In un contesto normativo in cui i vincoli di finanza pubblica hanno determinato ormai dal 2011 i blocchi stipendiali dei dipendenti pubblici, lo sviluppo di soluzioni di welfare sussidiario, ai sensi dell'art. 60 comma 5 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008, può rivelarsi un significativo beneficio per i dipendenti che ne fruiscono.

Ciò posto, al fine di garantire al personale le migliori condizioni lavorative e ambientali è stato predisposto un pacchetto di servizi per la promozione del "*work life balance*", volto a rispondere alle politiche di gestione e sviluppo del personale, focalizzate sull'esigenza di creare e consolidare un'attività lavorativa fondata su una costante innovazione e considerazione del proprio patrimonio fondamentale ovvero le persone.

In tale direzione, anche nell'ambito delle disponibilità finanziarie all'uopo allocate nelle specifiche voci del bilancio unico di Ateneo – esercizio finanziario 2016, sono state previste forme di flessibilità lavorativa quali il telelavoro, benefit e convenzioni per il personale, attraverso i quali l'Amministrazione vuole dare un contributo ai dipendenti e in particolare a quelli che versano in uno stato di disagio socio-economico e/o con problemi di gestione familiare, in relazione alla numerosità del nucleo familiare, alla presenza di figli in età scolare e alla presenza di componenti in condizioni di salute tali da compromettere il normale tenore di vita della famiglia.

Si illustrano negli articoli che seguono le tipologie di benefit rivolte al personale, con le relative modalità di accesso e di erogazione.



## **Articolo 8 – Telelavoro**

Le parti prendono atto che il Regolamento Telelavoro è già in corso di applicazione dall'esercizio contabile 2015.

## **Sezione I – Contributi piano welfare di nuova istituzione**

### **Articolo 9 – Budget Welfare**

Le risorse finanziarie specificamente allocate per il piano welfare nel corso del 2016 ammontano complessivamente a €. 576.710,00 così distribuite:

1. Salute: contributi per prestazioni medico-assistenziali € 199.710,00.
2. Interventi a favore dei figli € 307.000,00.
3. Mobilità casa lavoro € 70.000,00.

### **Articolo 10 – Salute: contributi per prestazioni medico-assistenziali**

I contributi possono essere concessi per le seguenti fattispecie relative al dipendente e ai componenti del suo nucleo familiare (anche a seguito di unioni civili e convivenze, così come disciplinate dalla Legge 20 maggio 2016, n.76), previa esibizione di idonea documentazione a supporto della richiesta, per gli importi massimi specificati e comunque nel limite delle spese effettivamente sostenute:

- a. Terapie mediche/riabilitative e/o assistenza continua conseguenti a interventi chirurgici e patologie gravi. Budget allocato € **65.900,00**, con un limite massimo per singolo contributo di € 500,00.
- b. Acquisto di apparecchi protesici (ortopedici, acustici e ortodontici, ecc.). Budget allocato € **19.900,00**, con un limite massimo per singolo contributo di € 500,00.
- c. Acquisto di lenti e occhiali da vista. Budget allocato € **59.900,00**, con un limite massimo per singolo contributo di € 300,00.

Nel caso in cui il dipendente avesse già ottenuto, per una delle suddette fattispecie, un contributo da altro ente o rimborso dal Servizio Sanitario Nazionale, qualora fosse collocato utilmente in graduatoria, avrà diritto unicamente alla corresponsione del contributo in misura pari alla differenza fra



l'importo massimo erogabile dall'Amministrazione e quello già percepito da altro ente.

- d. L'Amministrazione prevede, inoltre, la possibilità di concedere contributi per incentivare l'adesione al Piano sanitario dedicato ai dipendenti della Sapienza, che prevede il rimborso delle spese sostenute, a seguito di infortunio o malattia, per Ricoveri Ospedalieri, Visite di Specializzazione, Cure Domiciliari/Ambulatoriali, ecc. Budget allocato € **54.010,00**, con un limite massimo per singolo contributo di € 250,00.

#### **Articolo 11 – Interventi a favore dei figli**

L'Amministrazione prevede la possibilità di erogare un contributo a titolo di rimborso delle spese sostenute per l'iscrizione, la frequenza e la mensa scolastica in favore di dipendenti i cui figli frequentino scuole di ogni ordine e grado. Budget allocato € **122.800,00**, con un limite massimo per singolo contributo di € 300,00.

Possono essere concessi contributi economici a sostegno delle spese per l'acquisto di **libri scolastici e universitari** (scuole di ogni ordine e grado, istruzione universitaria) per i figli dei dipendenti. Budget allocato € **122.800,00**, con un limite massimo per singolo contributo di € 300,00 e comunque nel limite delle spese effettivamente sostenute.

Possono essere concessi contributi per lo svolgimento da parte dei propri figli di attività sportive e ludico/ricreative (a titolo esemplificativo e non esaustivo: iscrizione e frequenza di società sportive/palestre, scuole di musica/danza, campi scuola estivi, ecc.). Budget allocato € **61.400,00**, con un limite massimo per singolo contributo di € 200,00.

#### **Articolo 12 – Mobilità casa lavoro**

L'Amministrazione concorre a titolo di contributo alle spese sostenute dai dipendenti per abbonamenti a mezzi di trasporto urbano ed extraurbano utili al raggiungimento della sede di servizio. Budget allocato € **70.000,00**, con un limite massimo per singolo contributo di € 250,00.



### Articolo 13 - Modalità di accesso e di erogazione

Per l'accesso ai contributi si fa riferimento al valore dell'indicatore ISEE ordinario/standard valido al momento della presentazione della domanda, rilasciato dall'INPS, in base alla seguente tabella:

VALORE INDICATORE ISEE	PERCENTUALE DI CONTRIBUTO DA EROGARE
Fino a € 21.000,00	100%
Da € 21.001,00 e fino a € 30.000,00	85%
Da € 30.001,00 e fino a € 40.000,00	70%
Da € 40.001,00 e fino a € 50.000,00	55%
Oltre € 50.000,00	0

I contributi, nei limiti delle risorse finanziarie specificatamente allocate per ogni tipologia di benefit, saranno concessi annualmente ai richiedenti, nella percentuale sopra indicata, in base alle graduatorie che saranno elaborate e redatte da apposita Commissione, utilizzando i punteggi risultanti dalle seguenti tabelle:

VALORE INDICATORE ISEE	PUNTI
Fino a € 21.000,00	40
Da € 21.001,00 e fino a € 30.000,00	30
Da € 30.001,00 e fino a € 40.000,00	20
Da € 40.001,00 e fino a € 50.000,00	10

CARICO FAMILIARE	PUNTI
Per il coniuge a carico del dipendente	5
Per ogni figlio a carico del dipendente	5
Per ogni altro familiare a carico del dipendente	1

Atteso che il budget allocato per il 2016 non verrà assegnato nell'esercizio contabile di riferimento, le richieste, le modalità di distribuzione e le relative tempistiche verranno stabilite con successiva circolare esplicativa, esclusivamente per spese sostenute nel corso del 2016.

Alla richiesta dovrà essere allegata la dichiarazione del dipendente attestante il carico familiare, autocertificata ai sensi dell'art. 46 DPR 445/2000.

Inoltre dovranno essere allegati i giustificativi delle spese sostenute per i quali si richiede il contributo. Tale documentazione potrà essere presentata in copia, la cui





conformità all'originale deve essere dichiarata dal richiedente ai sensi degli art. 19 e 47 del D.P.R. 445/2000.

L'Amministrazione può chiedere ai dipendenti eventuali integrazioni della documentazione prodotta e si riserva di sottoporre ad accertamento, anche attraverso il collegamento alle banche date dell'INPS e dell'Agenzia delle Entrate, le dichiarazioni rilasciate dagli stessi all'atto della presentazione delle domande.

In caso di dichiarazioni mendaci verrà disposta l'esclusione dai benefici del presente accordo per l'anno di riferimento e la preclusione ad accedervi per l'anno successivo, fatte salve le diverse responsabilità previste dall'art. 76 DPR 445/2000.

Ogni dipendente può presentare richiesta di contributo per ciascuna tipologia di benefit, ma non potrà godere di più di due contributi per ogni anno. Nel caso in cui il dipendente risulti utilmente collocato in più di due graduatorie, si provvederà automaticamente a erogargli i due contributi di maggiore importo.

Nel caso di coniugi entrambi dipendenti, la richiesta di contributo per ciascuna tipologia di benefit può essere presentata da uno solo degli stessi, ad eccezione del contributo mobilità casa lavoro e del contributo salute per prestazioni medico-assistenziali personali, che potrà essere richiesto anche da entrambi i coniugi.

Eventuali economie derivanti dal mancato utilizzo delle risorse destinate a specifiche tipologie di benefit andranno ad aumentare, proporzionalmente alle domande non soddisfatte, i budget stabiliti per le altre tipologie di benefit, in modo da soddisfare, attraverso lo scorrimento delle graduatorie, il maggior numero possibile di richieste.

Qualora dall'utilizzo delle risorse sopra richiamate dovessero verificarsi ulteriori economie, il budget residuo sarà riportato in aumento all'esercizio contabile 2017.

#### **Articolo 14 – Bonus formazione e cultura**

L'Amministrazione prevede esclusivamente per il personale appartenente alle categorie B, C e D non destinatario delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016, di erogare un bonus formazione e cultura.

Da tale contributo è escluso il personale che non ha potuto partecipare alle PEO ai sensi dell'art. 82, co. 2 lettera d, del CCNL vigente.



Il contributo potrà essere utilizzato per acquisti correlati alla formazione professionale e culturale (PC, tablet, iscrizione a corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale, biglietti per assistere a rappresentazioni teatrali e cinematografiche e spettacoli dal vivo, libri, ingresso a musei, mostre ed eventi culturali, monumenti, gallerie, aree archeologiche, parchi naturali).

Budget allocato € **40.000,00**, nell'ambito dei fondi disponibili per il 2016, con un limite massimo per singolo contributo di € 200,00.

## **TITOLO V ANNO 2017 – ISTITUTI CONTRATTUALI**

### **Articolo 15 – Norma di carattere generale**

Nel corso dell'esercizio contabile 2017 si prevede, nell'ambito del contratto integrativo normativo ed economico annuale, di rimodulare alcuni istituti contrattuali ad invarianza di risorse economiche.

### **Sezione I – Istituti rimodulati e di immediata applicazione**

#### **Articolo 16 – Produttività collettiva**

Nell'ambito dell'istituto della produttività collettiva è introdotto un sistema di valutazione dell'apporto individuale ai gruppi di lavoro.

La valutazione dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva è finalizzato a:

- promuovere processi di miglioramento delle prestazioni in termini di qualità;
- migliorare la performance complessiva attraverso la crescita dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti, valorizzando il contributo di ciascun dipendente all'organizzazione;
- diffondere e condividere gli obiettivi all'interno dell'Amministrazione, promuovendo strumenti di interazione tra il personale e la dirigenza;
- garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettività della prestazione lavorativa e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.



In tale direzione il sistema di assegnazione degli obiettivi di gruppo e di struttura, come per gli obiettivi individuali assegnati ai titolari di posizione organizzativa è collocato nel più ampio processo del “Ciclo di gestione della performance”, al fine di dotare Sapienza di un concreto strumento di organizzazione del lavoro in un’ottica di miglioramento continuo della performance e dei servizi resi al pubblico.

Viene determinato il passaggio dalle azioni strategiche alla pianificazione operativa degli obiettivi e delle attività amministrative attraverso il meccanismo della cascata (o albero della performance) con la previsione delle seguenti fasi attuative:

- fase I : inizio di ogni esercizio contabile approvazione da parte degli Organi competenti degli obiettivi da assegnare al Direttore Generale, ai Direttori di Dipartimento, ai Presidi di Facoltà; obiettivi che una volta approvati confluiranno nel Piano della Performance di Sapienza per l’aggiornamento relativo all’esercizio finanziario di riferimento (Piano Integrato);
- fase II: la copertura delle azioni strategiche dell’Ateneo e delle politiche di qualità viene assicurata attraverso l’assegnazione dei suddetti obiettivi strategici da parte del Direttore Generale per l’Amministrazione Centrale e per i Centri di spesa dal Direttore Generale di concerto con i Direttori di Dipartimento e i Presidi di Facoltà, al fine di garantire omogeneità di assegnazione e valutazione, secondo lo schema seguente:



All’inizio di ogni esercizio contabile dopo la definizione degli obiettivi strategici confluiti nel Piano Integrato e declinati con il sistema della cascata come sopra



illustrato, il Direttore Generale, i Direttori d'Area per l'Amministrazione Centrale e i Rappresentanti dei Centri di Spesa, di seguito denominati Responsabili di Struttura, assegnano obiettivi di gruppo e di struttura ai dipendenti delle singole unità organizzative, sentiti i leader di gruppo.

I *leader* di gruppo sono individuati nei titolari di posizioni organizzative e di funzioni specialistiche. Nel caso in cui la figura del leader di gruppo coincidesse con un'unità di personale di ctg EP, titolare di posizione organizzativa, l'obiettivo assegnato al gruppo dovrà essere uno degli obiettivi individuali assegnati all'Ep medesimo.

Ogni Struttura è destinataria di un obiettivo trasversale ai gruppi di lavoro ivi costituiti e di un obiettivo dedicato ad ogni singolo gruppo di lavoro.

Gli obiettivi una volta assegnati dal Responsabile di Struttura sono comunicati mediante la piattaforma U-Gov – Risorse umane – Valutazione organizzativa.

La corresponsione del premio, calcolata sui giorni di effettiva presenza e sui giorni di recupero compensativo, considerati alla stregua della presenza in servizio, deriva da

- Valutazione produttività collettiva sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo e di struttura (raggiunti, parzialmente raggiunti, non raggiunti) nella misura del 85%.
- Valutazione dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva, che è destinata a premiare la qualità della prestazione in riferimento agli obiettivi di gruppo e di struttura assegnati (raggiunti, parzialmente raggiunti, non raggiunti) nella misura del 15%.

### **Valutazione ed erogazione importi produttività collettiva**

I suddetti obiettivi di gruppo e di struttura sono valutati dai Responsabili di Struttura con cadenza quadrimestrale, con conseguente erogazione del premio collettivo su base mensile, salvo eventuali conguagli negativi alla fine di ogni quadrimestre di riferimento.

L'incentivazione sarà corrisposta a decorrere dal mese di febbraio di ogni esercizio finanziario di riferimento (la mensilità di gennaio verrà erogata nel mese di dicembre di ogni anno) in ratei mensili pari a €. 33,90, incrementati ad un valore intermedio pari ad €. 135,60, fino ad un valore massimo pari a €. 268,37, rapportato alla prevalenza lavorativa negli orari pomeridiani e nelle attività di front office, in cui la



stessa si esplica. Tali importi sono comprensivi della quota del 15% dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva.

Qualora dall'accertamento quadrimestrale iniziale sullo stato di avanzamento del processo di raggiungimento degli obiettivi emerga che gli stessi risultino non raggiunti ovvero parzialmente raggiunti, il premio di produttività sarà correlativamente recuperato e non erogato o parzialmente erogato nel quadrimestre successivo. Nella seconda verifica quadrimestrale, ove risulti un integrale raggiungimento degli obiettivi si darà corso alla compensazione positiva delle eventuali decurtazioni operate. Nella valutazione finale degli obiettivi di gruppo e di struttura, si darà corso alle compensazioni del caso.

Nei casi di obiettivo parzialmente raggiunto (80% del premio di produttività) o totalmente raggiunto (100% del premio di produttività), l'importo erogato a tale titolo viene computato sull'effettiva presenza in servizio e decurtato in ragione delle assenze dal servizio comunque effettuate ad eccezione del recupero compensativo, per un importo giornaliero di €. 1,56, €. 6,26 e €.12,38, in riferimento alle cifre sopra indicate.

Si fa presente che ai fini del raggiungimento completo degli obiettivi di gruppo e di struttura negli *step* di valutazione si deve raggiungere la piena valutazione sia dell'obiettivo di struttura che dell'obiettivo di gruppo, altrimenti qualora uno dei due dovesse essere raggiunto parzialmente o non raggiunto si raggiungerà una valutazione parziale pari all'erogazione dell'80% della produttività.

Qualora il gruppo non fosse concorde con la valutazione espressa da parte del Responsabile di Struttura, può chiedere un riesame della valutazione per il tramite del *leader* di gruppo. Il Responsabile al termine dell'audizione del *leader* di gruppo, decide autonomamente.

### **Valutazione ed erogazione importi apporto individuale all'interno della produttività collettiva**

La valutazione e corresponsione del premio di apporto individuale alla produttività collettiva, nella misura del 15% compresa negli importi mensili sopra richiamati, verrà avviata in forma sperimentale a partire dall'ultimo quadrimestre del 2017 e fino al secondo quadrimestre del 2018, in modo da consentire i conseguenti aggiornamenti degli applicativi informatici in uso per le valutazioni del personale.



La quota del 15% per il solo 2017 sarà proporzionata al quadrimestre di applicazione dell'istituto e rappresenta il 5% del budget complessivo della produttività collettiva annuale.

Il contenuto della valutazione e i relativi importi che si determineranno saranno definiti tenendo conto delle modalità e delle capacità con le quali il personale che partecipa alla produttività collettiva, esplica la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza, secondo le modalità che saranno stabilite nel corso del 2017, in sede di contrattazione integrativa e, comunque, prima dell'applicazione dell'apporto individuale alla produttività collettiva nei termini sopra richiamati.

La valutazione individuale del singolo all'interno del gruppo di lavoro viene effettuata dal Responsabile di Struttura, sentito il leader di gruppo per gli altri componenti del gruppo.

Eventuali risparmi derivanti dalla valutazione negativa di qualche componente all'interno del gruppo di lavoro, verranno ripartiti in quota parte ai componenti del medesimo gruppo valutati positivamente.

Le parti si impegnano a destinare eventuali ulteriori risorse variabili reperibili da disposizioni regolamentari al finanziamento dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva da stabilire in sede di contrattazione integrativa nella misura e nelle modalità da definirsi.

### **Articolo 17 - Indennità per il personale addetto ai servizi generali del Rettorato**

Al fine di garantire elevati standard qualitativi dei servizi del Rettorato (maggiore attività istituzionale presso le aule del Rettorato ed organizzazione di eventi nelle ore serali), nonché di garantire un adeguato controllo dell'edificio medesimo, si conviene sull'esigenza di pianificare le attività e gli orari di lavoro in turni di servizio del personale addetto a tali servizi con l'obiettivo di:

- migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi all'utenza;
- garantire il controllo di tutta l'Area del Rettorato (Senato Accademico, Senatino, etc.), Direzione Generale, Ala Sud Prorettori e Area Patrimonio (compresa l'Aula Magna)
- assicurare un'equa distribuzione delle risorse che tengano conto quanto più possibile del principio di corresponsività.



Al personale, che svolge la richiamata attività, viene corrisposta un'indennità onnicomprensiva giornaliera pari ad €. 38,00 per la Portineria del Rettorato e Anticamera del Rettore e del Direttore Generale - Anticamera Ala Sud Prorettori e Area Patrimonio e Servizi Economali ed €. 36,00 per Servizio Garage (compenso per lavoro straordinario oltre l'orario di servizio, anche negli orari serali dei giorni feriali e in casi di sostituzione del personale assente dal servizio a qualsiasi titolo) in virtù dell'organizzazione dei servizi medesimi di seguito specificati.

Portineria del Rettorato: tale servizio è operativo dalle 07.30 alle ore 21.30, per cinque giorni alla settimana dal lunedì al venerdì.

Il personale addetto a tale servizio osserverà il seguente orario in turni di servizio:

- I° turno 07.30 – 15.02;
- II° turno 14.00 – 21.32.

Anticamera del Rettore e del Direttore Generale - Anticamera Ala Sud Prorettori e Area Patrimonio e Servizi Economali: tale servizio è operativo dalle 07.30 alle ore 21.30, per cinque giorni alla settimana dal lunedì al venerdì.

Il personale addetto a tale servizio osserverà il seguente orario in turni di servizio:

- I° turno 07.30 – 15.02;
- II° turno 14.00 – 21.32.

Servizio Garage: tale servizio è operativo dalle 07.30 alle ore 20.00, per cinque giorni alla settimana dal lunedì al venerdì con i seguenti turni di servizio:

- I° turno 07.30 – 15.02 (con flessibilità di 30 minuti posticipati rispetto all'orario di entrata);
- II° turno 12.30 – 20.02 (con flessibilità di 30 minuti anticipati rispetto all'orario di uscita).

Per il personale addetto al Servizio Garage è prevista nei turni sopra richiamati una maggiore compresenza nello stacco da un turno all'altro in quanto è nelle ore centrali della giornata lavorativa che si concentra la maggiore attività da svolgere.



### **Articolo 18 - Retribuzione di risultato personale di ctg EP e compensi correlati alla produttività individuale personale di ctg D e assimilati con responsabilità di struttura - Valutazione obiettivi**

All'inizio di ogni esercizio finanziario, il Direttore Generale, i Direttori d'Area per l'Amministrazione Centrale e i Responsabili delle Strutture decentrate, di seguito denominati Responsabili di Struttura assegnano ai titolari di posizioni organizzative, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato e dei compensi correlati alla produttività individuale, n. 3 obiettivi. Uno dei tre obiettivi assegnati per il personale di ctg EP qualora fosse nominato leader di gruppo deve coincidere con l'obiettivo di gruppo assegnato per la produttività collettiva.

Gli obiettivi svolgono la funzione di indicare i risultati attesi per i diversi titolari delle posizioni organizzative e svolgono per chi l'assegna la funzione di indicare priorità, di monitorare processi critici, di migliorare efficacia ed efficienza delle prestazioni lavorative.

Nell'assegnazione degli obiettivi si deve tener conto che gli stessi siano:

- espressi in termini chiari e valutabili nonché definiti in termini di risultato;
- costruiti su dati osservabili e risorse utilizzabili, compatibili con le risorse umane, finanziarie e organizzative disponibili;
- di tipo quantitativo (volumi di lavoro, scadenze temporali, di natura economica, ecc.);
- di tipo qualitativo (miglioramento di processi, cura delle relazioni, comunicazione coordinamento dei collaboratori, innovazioni organizzative; ecc.).

A tal riguardo si fa presente che gli obiettivi individuali assegnati al personale titolare di posizioni organizzative devono essere collegati alle priorità gestionali individuate nell'ambito delle singole Strutture di riferimento e non devono coincidere con i compiti ordinari già svolti dai singoli, in coerenza con il rispettivo inquadramento professionale, nell'ambito delle attività proprie della Struttura di afferenza e sulla base di adempimenti già dovuti per effetto di disposizioni normative o regolamentari.

Gli obiettivi una volta assegnati dal Responsabile di Struttura sono comunicati mediante la piattaforma U-Gov – Risorse umane – Valutazione individuale.





La corresponsione della retribuzione di risultato e dei compensi correlati alla produttività individuale, che può raggiungere come misura massima il 30% della retribuzione di posizione per il personale di ctg EP e il 30% dell'indennità di responsabilità per il personale di ctg D e assimilati, è la risultante di un modello di valutazione di seguito esplicitato, integrato da un cruscotto di indicatori funzionale alla misurazione e valutazione dei comportamenti organizzativi, già avviato in forma sperimentale nell'esercizio finanziario 2014 e proseguito, in termini applicativi, nell'esercizio finanziario 2015 senza l'attribuzione di un correlato peso economico, ma valido ai fini della eventuale conferma dell'incarico da parte del Direttore Generale.

Ciò posto, si illustra il modello di valutazione come sopra prospettato.

La retribuzione di risultato e i compensi correlati alla produttività individuale verranno corrisposti sulla base delle seguenti percentuali di incidenza:

	<b>Sezione I</b>	<b>Sezione II</b>
<b>Retribuzione di risultato/Produttività individuale</b>	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>
<b>Personale coinvolto: ctg EP e ctg D e assimilati con responsabilità di Struttura</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>

#### **Sezione I – Obiettivi individuali**

Si riporta di seguito la tabella di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali con la relativa percentuale di retribuzione di posizione per il personale di ctg EP e di indennità di responsabilità per il personale di ctg D e assimilati che verrà corrisposta rispettivamente come retribuzione di risultato e come compensi correlati alla produttività individuale:

<b>GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>	<b>PERCENTUALE ATTRIBUITA</b>
N. 3 OBIETTIVI RAGGIUNTI	24%
N. 2 OBIETTIVI RAGGIUNTI E N. 1 PARZIALMENTE RAGGIUNTO	20%
N. 2 OBIETTIVI RAGGIUNTI E N. 1 NON RAGGIUNTO	16%
N. 1 OBIETTIVO RAGGIUNTO E N. 2 PARZIALMENTE RAGGIUNTI	16%
N. 3 OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI	12%



N. 1 OBIETTIVO RAGGIUNTO, N. 1 OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO E N. 1 OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	12%
N. 1 OBIETTIVO RAGGIUNTO E N. 2 OBIETTIVI NON RAGGIUNTI	8%
N. 2 OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI E N. 1 NON RAGGIUNTO	8%

La retribuzione di risultato della categoria EP e i compensi correlati alla produttività individuale del personale D e assimilati titolare di posizione organizzativa, relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi, non verrà erogata nell'ipotesi di n. 1 obiettivo parzialmente raggiunto, n. 2 non raggiunti e di n. 3 obiettivi non raggiunti.

## Sezione II – Comportamenti organizzativi

Si riporta di seguito la tabella di valutazione dei singoli comportamenti organizzativi e quella consuntiva con la relativa percentuale di retribuzione di posizione per il personale di ctg EP e di indennità di responsabilità per il personale di ctg D e assimilati che verrà corrisposta rispettivamente come retribuzione di risultato e come compensi correlati alla produttività individuale: rapportata al 10% dell'erogazione del risultato e dei compensi correlati alla produttività del personale D e assimilati con responsabilità di struttura:

DIMENSIONI	LIVELLO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO
Puntualità (10)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	5
	Livello 3	Adeguato	8
	Livello 4	Eccellente	10
Accuratezza (10)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	5
	Livello 3	Adeguato	8
	Livello 4	Eccellente	10
Comunicazione (8)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	4
	Livello 3	Adeguato	6
	Livello 4	Eccellente	8
Relazione (8)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	4



	Livello 3	Adeguato	6
	Livello 4	Eccellente	8
Propositività e partecipazione (12)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	6
	Livello 3	Adeguato	9
	Livello 4	Eccellente	12
Problem solving (12)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	6
	Livello 3	Adeguato	9
	Livello 4	Eccellente	12
Coordinamento (12)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	6
	Livello 3	Adeguato	9
	Livello 4	Eccellente	12

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	PERCENTUALE ATTRIBUITA
55,01 e superiore	6%
da 36,01 a 55	3%
36 e inferiore	0

La valutazione negativa del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi, che in entrambi i casi avviene allorché non si ha diritto ad alcuna erogazione economica, potrà invece comportare il mancato rinnovo dell'incarico di posizione organizzativa da parte del Direttore Generale, ferme restando le garanzie del contraddittorio nei termini e secondo le modalità convenute nell'art. 3 – Controversie dell'Accordo di Contrattazione Integrativa del 12.11.2007.

## Sezione II – Istituti da rimodulare

### Articolo 19 - Retribuzione di posizione del personale di categoria EP

Relativamente alle posizioni organizzative dell'Amministrazione Centrale (Capo Ufficio), Responsabile Amministrativo Delegato (RAD), Direttore di Biblioteca, Responsabile di laboratorio si stabilisce che nel corso del 2017 dovranno essere



determinati indicatori volti alla pesatura delle singole posizioni per la rispettiva collocazione nelle fasce retributive, con decorrenza dal 01.01.2018.

### **Articolo 20 - Indennità di responsabilità**

Relativamente alle posizioni organizzative dell'Amministrazione Centrale (Capo Settore), Direttore di Biblioteca, Responsabile di laboratorio si stabilisce che nel corso del 2017 dovranno essere determinati indicatori volti alla pesatura delle singole posizioni per la rispettiva collocazione nelle fasce retributive, con decorrenza dal 01.01.2018.

Dovranno essere altresì affinati i criteri di collocazione nelle fasce delle funzioni specialistiche con particolare riferimento alla didattica.

### **Articolo 21 – Piano Welfare**

L'applicazione del piano welfare 2016 ha carattere sperimentale, pertanto nel corso del 2017, compatibilmente con le risorse finanziarie all'uopo allocate, le parti potranno convenire su altre ipotesi di contributi welfare, ivi inclusa la creazione di uno Sportello di consulenza psicologica e l'affinamento degli attuali contributi previsti.

### **Articolo 22 - Incompatibilità**

Nel 2017 saranno previste altre forme di incompatibilità tra le erogazioni del trattamento accessorio e altre forme di incentivazioni al personale.

### **Articolo 23 – Norma transitoria e finale**

Le parti convengono che, entro il mese di marzo 2017, verrà riaperto il tavolo della Contrattazione Integrativa per la definizione normativa ed economica degli istituti da rimodulare.

Roma, 21.11.2016



**Parte Pubblica**

Rettore F.to

Prorettore Vicario F.to

Direttore Generale F.to

Direttore Area Organizzazione e Sviluppo F.to

**Parte Sindacale:**

**OO.SS.**

CGIL/FIc F.to

CISL/Università F.to

UIL/RUA F.to

CONFSAL Fed. SNALS/CISAPUNI F.to

C.S.A. di CISAL Università F.to

USB Pubblico Impiego – Settore Università F.to

**R.S.U. Università "La Sapienza" F.to**