

AREA ORGANIZZAZIONE
E SVILUPPO



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Al Collegio dei Revisori dei Conti
e p.c. Al Direttore Area Affari
Istituzionali

Oggetto: Trasmissione Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma.

Si trasmette ai sensi dell'art. 40, comma 3 *sexies*, D. Lgs. 165/2001 la Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria dell'Accordo di cui all'oggetto sottoscritto dalla parti nella riunione di Contrattazione Integrativa del 21.11.2016.

Quanto sopra al fine di acquisire da parte di Codesto Collegio, la formale certificazione dell'Accordo medesimo.

Nel restare in attesa di un cortese riscontro, in ordine a quanto sopra richiamato, si coglie l'occasione per porgere un cordiale saluto.

Allegati:

Relazione Illustrativa e tecnico-finanziaria relativa all'Accordo di Contrattazione Integrativa Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma

Relazione tecnico-finanziaria per la costituzione del fondo personale tecnico-amministrativo – anno 2016

Dott. Fabrizio De Angelis
Direttore Area Organizzazione e Sviluppo
F.to

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AGLI ACCORDI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA****Allegato 1**

Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione dell'Accordo	In data 21.11.2016 la Delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto il seguente Accordo: Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016 e fino alla successiva stipula di altri Contratti Integrativi in materia.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Rettore Prorettore Vicario Direttore Generale Direttore Area Organizzazione e Sviluppo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Flc CGIL, CISL Università, UIL RUA, CONFSAL Fed. SNALS Univ./CISAPUNI, CSA DI CISAL Università, USB PI, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: Flc CGIL, UIL RUA, CONFSAL Fed. SNALS Univ./CISAPUNI, CSA DI CISAL Università, USB PI e RSU
Soggetti destinatari	Personale tecnico-amministrativo
Materie trattate dall'Accordo	Ripartizione tra i vari istituti contrattuali del Fondo del trattamento accessorio personale tecnico-amministrativo con la conferma degli istituti contrattuali dei precedenti Contratti Integrativi in materia e rivisitazione normativa di alcuni istituti



		contrattuali per l'anno 2017; Previsione di Piano Welfare del personale.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009. Il Piano della Performance 2014 - 2016 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18.03.2014; è stato adottato anche l'aggiornamento 2016 con l'approvazione del Piano Integrato 2016: delibera n. 35/16 del Senato Accademico del 23.02.2016 e n. 51/16 del Consiglio di Amministrazione del 01.03.2016.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato dell'Accordo (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione dell'articolato dell'Accordo

Il Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma di seguito denominato CCI, sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale in data 21.11.2016, si è posto l'obiettivo, ispirandosi a principi di equità e coesione sociale, di valorizzare sistemi finalizzati a logiche retributive 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.

Il Contratto in esame, nella rivisitazione di alcuni istituti contrattuali, riconosce l'importanza della previsione di un sistema premiale del personale tecnico-amministrativo in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo, che tenga conto anche degli apporti individuali all'interno dei gruppi di lavoro nonché della valutazione dei comportamenti organizzativi, in termini economici, dei titolari di posizione organizzativa.

Entrando nel merito dell'Accordo si evidenzia, sinteticamente, quanto segue:

Nel richiamato CCI, dopo le disposizioni di carattere generale in ordine al campo di applicazione, alla durata e al quadro di riferimento, nel Titolo II viene esposta:

- la consistenza del fondo del trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo così come certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 14 del 07.11.2016;
- la distribuzione delle risorse del fondo 2016 fra i vari istituti contrattuali.

Nel Titolo II – Istituti contrattuali, all'art. 5 vengono confermati gli istituti disciplinati nei contratti integrativi vigenti in materia e le correlate indennità economiche quali:

- Indennità di turno;
- Indennità per incremento dei servizi;
- Indennità di reperibilità;
- Lavoro straordinario;
- Indennità mensile accessoria – IMA;
- Produttività collettiva;
- Retribuzione di posizione personale di categoria EP;
- Indennità di responsabilità;
- 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).

Nell'articolo 6, le parti hanno concordato di attuare l'istituto della progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.10.2008 e dell'art. 23, comma 1, del D. Lgs. 150/2009. Sul punto si è ritenuto di dover prevedere l'indizione di specifiche procedure selettive per titoli ed esami, tenendo anche conto dei criteri generali definiti dall'art. 82 CCNL 16.10.2008 e determinando



un contingente economico PEO per il biennio 2016/2017, con la determinazione dei seguenti posti nel biennio di riferimento:

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

In tale direzione sono stati determinati i punteggi da attribuire alla prova selettiva e alla valutazione dei titoli, diversificati per categoria contrattuale di appartenenza.

Nell'ambito del Contratto Collettivo Integrativo in esame (Titolo IV), viene disciplinato per l'esercizio contabile 2016, il piano welfare per il personale.

In particolare, 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.

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.

Le tipologie di benefit rivolte al personale, con le relative modalità di accesso e di erogazione, sono le seguenti:

- Salute: contributi per prestazioni medico-assistenziali
- Interventi a favore dei figli
- Mobilità casa lavoro



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

Per il personale non destinatario delle PEO nel corso del 2016 è stato, inoltre, previsto un bonus formazione e cultura.

Al Titolo V, relativamente all'esercizio contabile 2017, è stata prevista, ad invarianza di risorse economiche, la rimodulazione di alcuni istituti di immediata applicazione e, relativamente alle posizioni organizzative e funzioni specialistiche, la previsione di misurare le posizioni stesse e di alcuni criteri più specifici per valutare le funzioni specialistiche, al fine di consentire una migliore determinazione delle fasce retributive correlate alle varie posizioni e funzioni.

Relativamente agli istituti di immediata applicazione, viene previsto, nell'ambito dell'istituto della produttività collettiva, l'introduzione di un sistema di valutazione dell'apporto individuale ai gruppi di lavoro, che inciderà per il 15% sugli importi stabiliti per la produttività collettiva con riferimento all'ultimo quadrimestre 2017.

L'apporto individuale all'interno della produttività collettiva 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.

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'istituto della produttività individuale 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, inoltre, a destinare eventuali ulteriori risorse variabili reperibili da disposizioni regolamentari dell'apporto individuale all'interno della produttività collettiva da stabilire in sede di contrattazione integrativa nella misura e nelle modalità da definirsi.

Nel Contratto Collettivo Integrativo viene, altresì, prevista un'indennità per il personale addetto ai servizi generali del Rettorato.

Le parti, 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, ha convenuto 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.

Inoltre, come ulteriore implementazione della valutazione individuale, in linea con la normativa vigente in materia, è stato previsto che la valutazione dei titolari di posizione organizzativa, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e dei compensi correlati alla produttività individuale al personale di ctg EP e D con responsabilità di struttura, 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:

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

Infine, nell'ultimo articolo, norma transitoria e finale, le parti hanno convenuto che, entro il mese di marzo 2017, verrà riaperto il tavolo della Contrattazione Integrativa per la definizione normativa ed economica degli istituti da rimodulare.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa

Il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo per l'esercizio contabile 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 stato certificato con verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 07.11.2016 n. 14.

Sulla base delle suddette disponibilità, si riporta, nel seguito, la distribuzione delle risorse economiche come disciplinate dalla contrattazione integrativa.



PIANO COSTI TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016		
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO	SPESA 2016	ONERI 2016
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
RISULTATO EP	€ 450.783,00	€ 147.406,04
Risultato D	€ 267.047,00	€ 87.324,37
Indennità rischio radiologico	€ 2.500,00	€ 817,50
PEO	€ 956.726,84	€ 360.686,02
Totali	€ 13.264.248,84	€ 4.385.245,71

Si riportano nel seguito la stima del personale coinvolto nei vari istituti contrattuali e i relativi importi:

IMA: €. 110 mensile categoria B, pari a 110 unità; €. 128 mensili categoria C, pari a 926 unità; €. 129 mensili categoria D, pari a 895 unità.

Produttività collettiva: importi mensili €. 268,37; €. 135,60; €. 33,90 in ragione dell'estensione oraria effettuata, unità di personale coinvolte circa 1739.



Indennità per incremento dei servizi: importi giornalieri per ogni turno effettuato €. 43,20, unità di personale coinvolte n. 5;

Indennità di turno: €. 21,60 giornaliera per il turno distribuito su 5 gg. lavorativi; €. 16, 20 e €. 25,20 (unicamente per la giornata del sabato) per il turno distribuito su 6 gg. lavorativi, unità di personale coinvolte n. 207.

Indennità di Reperibilità + pronto intervento: importi previsti per ogni singola reperibilità effettuata €. 27 + eventuali €. 10 per il pronto intervento, unità di personale coinvolte n. 48.

Retribuzione di posizione EP: fasce retributive annue previste I fascia €. 11.370,00; II fascia €. 8.370,00; III fascia €. 3.099,00, percettori n. 350.

Indennità di responsabilità: fasce retributive annue previste I fascia €. 5.165,00; II fascia €. 3.905,28; III fascia €. 2.231,28; IV fascia €. 1.115,64, percettori n. 448.

Retribuzione di risultato e compensi correlati alla produttività individuale del personale di ctg D con responsabilità di struttura: percentuali della retribuzione di posizione e indennità di responsabilità agli esiti annuali della valutazione degli obiettivi previsti (quota massima prevista con tutte le valutazioni positive è pari al 30% del valore della retribuzione di posizione e indennità di responsabilità percepite); percettori circa 420.

Indennità di rischio radiologico: importi mensili previsti €. 104,00, percettori n. 2.

PEO 2016:

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
Totali	1039	€ 956.726,84	€ 360.686,02

Il piano Welfare per il personale tecnico-amministrativo che trova copertura in specifici fondi previsti in sede di bilancio di previsione è così articolato:

1. Salute: contributi per prestazioni medico-assistenziali € 199.710,00.

- 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.
- d. 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.



2. Interventi a favore dei figli € 307.000,00.

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

3. Mobilità casa lavoro € 70.000,00

- a. 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.

Per il personale non destinatario delle PEO nel corso del 2016 è stato previsto un bonus formazione e cultura per un budget complessivo di € **40.000,00**

c) *Gli effetti abrogativi impliciti*

L'Accordo in esame provvede, relativamente al 2016, a confermare, con specifici richiami, gli istituti contrattuali disciplinati dagli accordi integrativi in materia e conseguentemente abroga tutto quanto disciplinato diversamente in materia.

- d) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza*



contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Per quanto concerne il sistema di valutazione del personale, ai fini della corresponsione degli incentivi della performance individuale ed organizzativa, è applicato:

- già dal 2007 un sistema di valutazione individuale del personale di categoria EP e del personale di categoria D e assimilati con responsabilità di struttura attraverso l'assegnazione di obiettivi individuali cui correlare la retribuzione di risultato e i compensi correlati alla produttività individuale a seguito di valutazione finale degli obiettivi;
- dal 2011 un sistema di valutazione della produttività collettiva del personale tecnico-amministrativo attraverso l'assegnazione di obiettivi di gruppo e di struttura, quest'ultimi trasversali ai vari gruppi di lavoro afferenti alla struttura medesima. Gli *step* di valutazione della produttività collettiva vengono espletati ogni quattro mesi con una valutazione finale alla fine dell'esercizio finanziario. Qualora dagli accertamenti sullo stato di avanzamento del processo di raggiungimento emerga che gli stessi risultino non raggiunti ovvero parzialmente raggiunti, il premio di produttività collettiva non sarà corrisposto ovvero sarà corrisposto nella misura dell'80%.
- dall'esercizio contabile 2014 è stato siglato l'Accordo sull'Integrazione dei criteri di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, volto ad ottimizzare ed affinare l'attuale sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa con un primo approccio alla misurazione e valutazione dei comportamenti organizzativi. Nella fase transitoria, la valutazione negativa dei comportamenti organizzativi, che avviene nel caso di raggiungimento di un valore soglia non superiore a 12 di punteggio, ha comportato l'eventuale mancato rinnovo dell'incarico da parte del Direttore Generale, ferme restando le garanzie del contraddittorio.

In tale direzione, con il Contratto Integrativo in esame, si è inteso promuovere ancora di più la performance individuale nell'ambito del contesto organizzativo universitario, determinando, anche con risvolti economici, la valutazione dell'apporto individuale nell'ambito della produttività collettiva e la valutazione dei comportamenti organizzativi nell'ambito degli obiettivi individuali assegnati ai titolari di posizioni organizzative.



Per quanto sopra esposto si ritiene che complessivamente quanto previsto dall'Accordo in oggetto e dai precedenti contratti integrativi tuttora vigenti sia coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

- e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici con l'anzianità di servizio)*

L'Accordo in esame è in linea con le previsioni del D. Lgs. 150/2009, art. 23, che prevede il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengano conto della compatibilità finanziaria sulla base della disponibilità delle risorse economiche ex art. 79 CCNL vigente e dei criteri previsti dall'art. 82 CCNL vigente.

La prova d'esame verterà, in particolare, su n. 50 quesiti a risposta multipla predefinita, elaborati dalle Commissioni preposte, di cui una soltanto esatta, concernenti le seguenti materie: 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, inglese di base e informatica di base.

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 almeno il punteggio di 35/50.

I titoli che verranno valutati, dopo il superamento della prova selettiva, sono i seguenti:

- Servizio maturato 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.



- Gli incarichi di responsabilità su posizioni organizzative e funzioni specialistiche, attribuiti ai sensi dei vigenti accordi di contrattazione integrativa.
- f) *Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa*

Con il Piano della Performance di Sapienza 2014 – 2016 e il conseguente aggiornamento 2016 (Piano Integrato 2016) sono stati definiti gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che Sapienza si è posta nel triennio 2014 – 2016, gli indicatori con cui si intende misurare e valutare il raggiungimento dei suddetti obiettivi e, per ciascuno degli indicatori scelti, il livello (target) a cui ci si prefigge di arrivare.

A fronte di ciò con la riorganizzazione complessiva dell'Ateneo avviata nel 2010 per Dipartimenti e Facoltà in applicazione della L. 240/2010 e completata con l'ultimo riassetto dell'Amministrazione Centrale di Luglio 2016 si è addivenuti ad una fase di complessiva ridefinizione organizzativa che ha riguardato l'università nella sua interezza per effetto delle profonde innovazioni introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dalla L. 240/2010.

Il cambiamento organizzativo rappresenta un'occasione importante, una reale opportunità sia per l'Ateneo, sia per i propri dipendenti, in quanto dall'organizzazione di strutture più moderne nascono anche maggiori occasioni professionali e nuove motivazioni, in ragione dello sviluppo di competenze e dell'assunzione di ruoli con alto valore specialistico o di elevata responsabilità.

Questo contesto organizzativo mutato e l'introduzione del bilancio unico d'Ateneo, ha portato risultati di effettivo miglioramento sia in termini di qualità di risultati che in termini di miglioramento dei servizi esistenti.

In tal senso, gli istituti che formano oggetto dell'Accordo in esame come implementati nel verso della selettività e del merito, anche sotto la dimensione della misurazione dell'apporto dei singoli al miglioramento della performance



organizzativa, creano le condizioni per un effettivo miglioramento dei risultati attesi in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

- g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Non si ritiene che vi siano ulteriori informazioni rispetto a quelle già fornite utili allo scopo.

Dott. Fabrizio De Angelis
Direttore Area Organizzazione e Sviluppo
F.to



Allegato 2

Modulo 1 - Relazione tecnico-finanziaria per la costituzione del Fondo della Contrattazione Integrativa

Si precisa che le Sezioni sotto riportate:

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

sono già state trasmesse a Codesto Collegio con Relazione del 11.10.2016 prot. 0070502 e certificante con verbale n. 14 del 07.11.2016.

Ad ogni buon fine si allegano in copia alla presente Relazione.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la Contrattazione Integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Per l'esercizio contabile 2016 l'intero ammontare del costo degli istituti contrattuali per il personale EP, D, C e B sono stati regolati nel Contratto Integrativo in esame, sottoposto a certificazione.

**Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

PIANO COSTI TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016		
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO	SPESA 2016	ONERI 2016
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
RISULTATO EP	€ 450.783,00	€ 147.406,04
Risultato D	€ 267.047,00	€ 87.324,37
Indennità rischio radiologico	€ 2.500,00	€ 817,50
PEO	€ 956.726,84	€ 360.686,02
Totali	€ 13.264.248,84	€ 4.385.245,71

Nel piano dei costi sopra richiamato (predisposto anche sulla base dell'effettivo speso al 31.10.2016) e relativamente al Fondo così come certificato viene registrata una disponibilità €. 257.879,02 e oneri 90.773,43 derivanti dalla quota parte 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 e €. 682.680,95 economie e oneri €. 240.303,69 certificati nelle risorse variabili del Fondo 2016, che andranno a finanziare nel 2017 l'istituto



della produttività collettiva, che sarà decurtata in quota parte nel 2017 per il contingente PEO previsto nell'anno medesimo.

Al fine di mantenere immutate e stabili le risorse destinate al finanziamento della produttività collettiva, nello stesso 2017 si farà fronte alla decurtazione con una corrispondente allocazione di economie, già certificate nel fondo del trattamento accessorio 2016 e, a regime, dall'esercizio contabile 2018, con una decurtazione di risorse avente carattere di fissità e ricorrenza, nella fattispecie l'IMA, ridotta nella misura del 27% necessario a rifinanziare appunto l'istituto della produttività collettiva.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Per l'anno 2016 non sono presenti destinazioni da regolare.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione: 0
- b) Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: €. 14.204.809,00 e oneri €. 5.000.093,00 per un totale complessivo di €. 19.204.902,00. Relativamente agli oneri si specifica che vengono calcolati al 35,20%, piuttosto che al 32,70%, tenuto conto che il budget economico per le PEO deve essere previsto al 37,70%.
- c) Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare: 0

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO ANNO 2016	ONERI PEO A BILANCIO
€. 4.675.997,53	€. 1.762.851,07



Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In questa sezione si pone in specifica evidenza, al fine della certificazione il rispetto dei seguenti tre vincoli di carattere generale:

a) *attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*: si attesta che l'istituto della PEO, di natura certa e continuativa, oggetto dell'ipotesi di accordo sottoposto a certificazione, è alimentato dal fondo mediante risorse aventi carattere di certezza e stabilità, quali la RIA e il differenziale del personale cessato e/o passato di categoria.

b) *attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*: Con riferimento al rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici si evidenzia che circa il 60% del Fondo del trattamento accessorio anno 2016 è finalizzato ad istituti che prevedono l'attribuzione selettiva degli incentivi economici. Si fa in particolare riferimento alla retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP, alle indennità di responsabilità e ai compensi correlati alla produttività individuale del personale di categoria con responsabilità di struttura, alla produttività collettiva del personale di categoria D, C e B.

c) *attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*: si attesta che l'ipotesi in esame, in linea con le previsioni contrattuali e normative, subordina il passaggio alla posizione economica superiore al superamento di apposite procedure selettive, sulla base della previsione di una specifica prova d'esame, tenendo conto di alcuni criteri di cui all'art. 82 CCNL vigente, e così come ridefiniti con la presente ipotesi di accordo.

**MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo dell'anno precedente**

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016				
1.1 Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità		Importi 2015	Importi 2016	Differenze
1.1a	Fondo Risorse storiche 2004-2009	16.189.598,21	16.189.598,21	0,00
1.1b	Decurtazione 10% del fondo 2004 ai sensi dell'art. 67, comma 5, L. 133/2008	-1.615.531,00	-1.615.531,00	0,00
1.1.c	Altri incrementi contrattuali	2.832.151,11	3.301.480,74	469.329,63
	Risparmi ex art. 2 c. 3 D. Lgs. 165/2001	0,00	0,00	0,00
	Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera (art. 87, comma 1 lettera d, CCNL 06-09 anni 2009-2015)	1.290.408,86	1.445.803,59	155.394,73
	Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP (art. 87, comma 1 lettera e, CCNL 06-09 anni 2009-2015)	1.541.742,25	1.855.677,16	313.934,91
	Incrementi dotazione organicae relativa copertura posti (art. 87, comma 2, CCNL 06-09)	0,00	0,00	0,00
	Incremento finanziamento PEO da risorse stabili destinate a produttività (art. 88, comma 2 lettera a, CCNL 06-09)	0,00	0,00	0,00
	Riduzione stabile dello straordinario (art. 86,	0,00	0,00	0,00



	comma 4, CCNL 06-09)			
	Altre risorse fisse con carattere di stabilità	0,00	0,00	0,00
1.1.d	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1.a+1.1.b+1.1.c)	17.406.218,32	17.875.547,95	469.329,63
	1.2 Risorse variabili	Importi 2015	Importi 2016	Differenze
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 1, comma 236, L. 208/2015				
	Risparmi di gestione (art. 43 l. 449/1997)	0,00	0,00	0,00
	Attivazione nuovi servizi e riorganizzazione - variabile (art. 87, comma 2, CCNL 06-09)	0,00	0,00	0,00
	Specifiche disposizioni di legge (art. 67, comma 1 lettera f, CCNL 06-09)	0,00	0,00	0,00
Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 1, comma 236, L. 208/2015				
	Risparmi da straordinario (art. 86, comma 4, CCNL 06-09)	0,00	0,00	0,00
	Risparmi cessati anno precedente accantonato (B-C-D-EP) mensilità residue (art. 87, comma 1 lettera d, CCNL 06-09)	29.943,18	48.811,63	18.868,45
	Quota di prelievo dal conto terzi per il bilancio universitario, nella misura del 12,50%, destinata a finanziare gli istituti della produttività e dell'incremento dei servizi	153.607,00	132.025,00	-21.582,00
	Quota di prelievo dal conto terzi per il bilancio universitario, nella misura del 25%, destinata a remunerare il personale		264.050,30	264.050,30



	tecnico amministrativo, non direttamente impegnato nelle attività			
	Altre risorse variabili	0,00	0,00	0,00
	Somme non utilizzate fondo anno precedente	410.310,43	682.680,95	272.370,52
1.2c	Totale Risorse variabili	593.860,61	1.127.567,88	533.707,27
1.3 Decurtazioni Fondo		Importi 2015	Importi 2016	Differenze
1.3a Totale decurtazioni				
	Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali B- C-D-EP (art. 88, comma 4, CCNL 06-09)	2.115.200,32	2.115.200,32	0,00
	Decurtazione risorse stabili destinate a produttività per finanziamento PEO (art. 88, comma 2 lettera a, CCNL 06-09)	0,00	0,00	0,00
	Decurtazione permanente Fondo a decorrere dal 2015, ai sensi dell'art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013 n. 147, limite 2010 e riduzione del personale effettuato nel 2014 (Legge di stabilità 2014)	2.412.749,06	2.412.749,06	0,00
	Decurtazione Fondo Limite 2015 ex art. 1, comma 236, L. 208/2015		155.394,73	155.394,73
	Decurtazione Fondo Limite 2015 ex art. 1, comma 236, L. 208/2016 – Riduzione personale		114.962,87	114.962,87
1.4 Risorse Fondo sottoposto a certificazione				
1.4.a	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	17.406.218,32	17.875.547,95	469.329,63
1.4.b	Totale Risorse variabili	593.860,61	1.127.567,88	533.707,27



1.4.c	Totale Decurtazioni del fondo	4.527.949,38	4.798.306,98	270.357,60
1.4.d	Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	13.472.129,56	14.204.808,86	732.679,30
	Oneri Carico Ente	4.731.931,84	5.000.092,72	268.160,88
	Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione comprensivo degli oneri carico ente ai sensi dell'art.1 comma 192 l.266/05	18.204.061,40	19.204.901,57	1.000.840,18
2.1 Risorse allocate temporaneamente all'esterno del fondo				
2.1	Totale Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	4.989.932,44	4.675.997,53	-313.934,90

MODULO IV – Contabilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della compatibilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Si attesta che il sistema di contabilità economico patrimoniale adottato da questa Amministrazione è strutturato in modo da garantire, in sede di imputazione dei costi, il rispetto del Budget approvato dai competenti Organi di Governo in sede di Budget di previsione per la specifica voce di costo.

In tale direzione la verifica dei limiti di spesa del Fondo viene effettuata dall'Area Organizzazione e Sviluppo in collaborazione con l'Area Contabilità, Finanza e Controllo di Gestione, che monitorano attraverso il programma CSA, voce per voce, tutto quanto viene liquidato al personale come trattamento accessorio. La verifica viene fatta per competenza e non per cassa.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato



Dall'analisi dei consuntivi il limite di spesa del finanziamento del fondo del trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo risulta per l'anno 2015 essere rispettato.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

L'importo complessivo delle risorse per l'anno 2016 risulta pari a €. 14.204.809,00 e gli oneri a carico ente pari a €. 5.000.093,00 e trova copertura nel bilancio unico di Ateneo anno 2016 nei conti di seguito indicati:

- A.C.08.01.050.020 Competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato
- A.C.08.01.060.010 Contributi obbligatori a carico Ente su competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato.

Relativamente al piano Welfare gli importi stabiliti trovano copertura nel bilancio unico di Ateneo anno 2016 nel conto di seguito indicato:

A.C.13.04.060.010 Iniziative sociali

Dott. Fabrizio De Angelis
Direttore Area Organizzazione e Sviluppo
F.to

**Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale
USCITA
Prot. n. 0081958
del 22/11/2016
Classif. VIII/3**