



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

6 DIC. 2016

Nell'anno **duemilasedici**, addì **6 dicembre** alle ore **10.21**, presso il **Salone di rappresentanza**, si è riunito il Consiglio di Amministrazione, convocato con nota rettorale prot. n. 0084984 del 01.12.2016 (**Allegato 1**), per l'esame e la discussione degli argomenti iscritti al seguente ordine del giorno:

..... **O M I S S I S**

Sono presenti: il **rettore** prof. Eugenio Gaudio, Presidente (entra alle ore 11.15); il **prorettore vicario** prof. Renato Masiani; i consiglieri: prof.ssa Antonella Polimeni, prof. Vincenzo Francesco Nocifora, prof. Bartolomeo Azzaro, prof. Michel Gras, sig. Beniamino Altezza, dott.ssa Angelina Chiaranza, sig. Angelo Marzano, sig. Antonio Lodise e il **direttore generale** Carlo Musto D'Amore, che assume le funzioni di segretario.

Assente giustificato: dott. Francesco Colotta.

Assiste per il Collegio dei Revisori dei Conti: dott. Scalisi Michele.

In assenza del Rettore per impegni istituzionali assume la Presidenza il prorettore vicario.

Il **Presidente**, constatata l'esistenza del numero legale, dichiara l'adunanza validamente costituita e apre la seduta.

..... **O M I S S I S**

D. 412/16
Person.
S.1



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

6 DIC. 2016

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Il Capo Ufficio
Emanuela Glerani

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

Il Presidente sottopone all'attenzione del Consiglio di Amministrazione la seguente relazione.

Nella riunione di Contrattazione Integrativa del 21.11.2016, tra la delegazione di Parte Pubblica, le OO.SS. e la RSU d'Ateneo è stato siglato il Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma.

In particolare, tale Accordo, 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, si è posto l'obiettivo di potenziare 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.

In tale direzione il Contratto Collettivo Integrativo di Sapienza, nella rivisitazione degli istituti contrattuali, ha tenuto conto della 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.

A tal riguardo il confronto con le rappresentanze sindacali ha assunto un ruolo chiave in un'ottica di miglioramento della gestione del personale al fine di perseguire, congiuntamente e nella distinzione dei ruoli e delle 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.

Nello specifico l'Accordo in esame stabilisce la conferma degli 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;

Settore Relazioni Sindacali
Il Capo Settore
Dott.ssa Maria Talerico



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

6 DIC. 2016

- 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'art. 6 viene, quindi, previsto 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 delle seguenti posizioni nel biennio di riferimento:

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

Di specifico rilievo appare, in particolare, l'affermazione di un principio generale di selettività per l'accesso a posizioni economiche superiori.

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

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

In particolare, al fine di garantire al personale 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.

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. In particolare



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

6 DIC. 2016

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Il Capo Ufficio
Emanuela Gioriani

Settore Relazioni Sindacali
Il Capo Settore
Dott.ssa Maria Talerico

si è posto il *focus* sul personale che versa 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 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, in merito alle posizioni organizzative e funzioni specialistiche, la previsione di misurarne il grado di complessità, al fine di consentire una migliore determinazione delle fasce retributive correlate.

In ordine agli istituti di immediata applicazione, viene previsto, come ulteriore elemento di novità, 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. L'apporto individuale all'interno della produttività collettiva verrà verificato in forma sperimentale a partire dall'ultimo quadrimestre del 2017 e fino al secondo quadrimestre del 2018.

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.

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, hanno 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)



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

6 DIC. 2016

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Il Capo Ufficio

Emanuela Giorante

Settore Relazioni Sindacali
Il Capo Settore
Dott.ssa Maria Talerico

- assicurare un'equa distribuzione delle risorse che tengano conto quanto più possibile del principio di corrispettività.

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, sia la risultante di un modello di valutazione, integrato da un cruscotto di indicatori funzionale alla misurazione e valutazione dei comportamenti organizzativi. Tale strumento è stato 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.

Nella 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.

Ciò posto, è stata predisposta, ai sensi della normativa vigente in materia, la Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del contratto integrativo in esame (nota del 22.11.2016 prot. 81958) ai fini del controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Il Collegio dei Revisori dei Conti si è riunito il giorno 29.11.2016 esprimendo, con verbale n. del 15 del 29.11.2016 prot. n. 84049, parere favorevole condizionatamente alla trasmissione da parte dell'Area Organizzazione e Sviluppo di una tabella dei costi, diversamente articolata, confermativa dei risultati attesi che è stata prontamente trasmessa con nota del 30.11.2016 prot. n. 84249

Secondo quanto documentato nella suddetta Relazione 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.

Si illustra di seguito una tabella riepilogativa del costo del trattamento accessorio nel corso dell'esercizio finanziario 2016:



Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

- 6 DIC. 2016

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Dott. Ufficio
Inuela Giotani

un

Settore Relazioni Sindacali
Il Capo Settore
Dott.ssa Maria Talerico

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

Ciò posto la spesa complessiva del piano dei costi del trattamento accessorio 2016 pari a €. 13.264.248,84 trova copertura sul conto A.C.08.01.050.020 - *Fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato*; la spesa complessiva degli oneri a carico Ente pari a €. 4.385.245,71 trova copertura sul conto A.C.08.01.060.010 - *Contributi obbligatori a carico Ente su competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato*; la spesa complessiva del piano welfare pari a €. 616.710,00 trova copertura sul conto A.C.13.04.060.010 *Iniziative sociali*, previo storno delle risorse pari a €. 400.000,00, provenienti dalla ripartizione dell'utile di esercizio 2015 di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 07.06.2016 n. 191/2016, da sottoporre al parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

Alla luce di quanto sopra esposto il Consiglio di Amministrazione è invitato a voler autorizzare il Rettore, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede di contrattazione



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Consiglio di
Amministrazione

Seduta del

- 6 DIC. 2016

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dot. Fabrizio De Angelis

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Capo Ufficio
Gabriella Gionani

Am

Dott.ssa Maria Talerico

integrativa, alla definitiva formalizzazione dell'Accordo e a dare corso a tutte le conseguenti fasi applicative.

Allegati parte integrante:

- Contratto Collettivo Integrativo del 21.11.2016
- Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del 22.11.2016 prot. 81958
- Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 15 del 29.11.2016
- Nota integrazione Revisori prot. n. 84249 del 30.11.2016



..... O M I S S I S

DELIBERAZIONE N. 412/16

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- 6 DIC. 2016

- **Letta la relazione istruttoria;**
- **Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni;**
- **Visto il D.Lgs. n. 150/2009;**
- **Visto il CCNL del 16 ottobre 2008;**
- **Visto lo Statuto d'Ateneo emanato con D.R. n. 2892 del 18 settembre 2015 e pubblicato sulla G.U Serie Generale n. 230 del 3 ottobre 2015;**
- **Visto il Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità emanato con D.R. n. 982 del 30 marzo 2015;**
- **Visti i Contratti Collettivi Integrativi del 16 novembre 2010 e del 16 novembre 2011;**
- **Visti l'Accordo sulle posizioni organizzative e l'Accordo su altri istituti contrattuali siglati dalle parti in data 10 gennaio 2014;**
- **Visto il Contratto Collettivo Integrativo siglato dalle parti in data 21 novembre 2016;**
- **Considerato che il Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 29 novembre 2016 ha espresso parere favorevole condizionatamente alla trasmissione da parte dell'Area Organizzazione e Sviluppo di una tabella esplicativa dei costi, con verbale n. 15 del 29 novembre 2016, prot. n. 84049, poi acquisita con nota del 30 novembre 2016 prot. n. 84249;**
- **Considerata la necessità di dare corso all'applicazione degli istituti di cui al suddetto Accordo;**
- **Vista la nota del 5 dicembre 2016 delle Organizzazioni Sindacali con la quale, nel condividere la proposta di Contratto Collettivo Integrativo hanno chiesto al Consiglio di Amministrazione, quale Organo deliberante, un'interpretazione autentica, affinché sia chiarito a chi si intende riferirsi quando si utilizza il termine "Personale";**
- **Tenuto conto che il bilancio di previsione 2016 è stato predisposto, secondo la normativa vigente, dal Direttore Generale e presentato dal Rettore al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione;**
- **Considerato, pertanto, che compete al Direttore Generale fornire l'interpretazione autentica in ordine a quanto sopra richiesto dalle Organizzazioni Sindacali;**
- **Tenuto conto dell'interpretazione autentica fornita dal Direttore Generale, secondo la quale l'allocazione delle risorse in sede di bilancio di previsione 2016 è avvenuta con riferimento al solo personale tecnico-amministrativo universitario non strutturato;**

8.1



6 DIC. 2016

- **Ravvisata l'opportunità che il Rettore richiami la massima attenzione dei Direttori Generali delle Aziende Ospedaliere Universitarie sul contratto integrativo che sarà siglato dalle medesime, al fine di garantire iniziative di welfare anche in favore del personale tecnico-amministrativo universitario strutturato;**

PRENDE ATTO

e condivide l'interpretazione autentica secondo la quale l'allocazione delle risorse in sede di bilancio di previsione 2016 è avvenuta con riferimento al solo personale tecnico-amministrativo universitario non strutturato;

E

- **Presenti n. 11, votanti n. 9: con voto unanime espresso nelle forme di legge dal rettore e dai consiglieri: Polimeni, Nocifora, Azzaro, Gras, Altezza, Chiaranza, Marzano e Lodise**

DELIBERA

di autorizzare il Rettore, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede di contrattazione integrativa, alla definitiva formalizzazione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma del 21 novembre 2016 di cui in premessa al fine di dare corso a tutte le conseguenti fasi applicative.

La spesa prevista trova piena copertura sui conti: A.C.08.01.050.020 - Fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato per un importo pari a €. 13.264.248,84; A.C.08.01.060.010 - Contributi obbligatori a carico Ente su competenze accessorie al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato per un importo pari a €. 4.385.245,71; A.C.13.04.060.010 Iniziative sociali per un importo pari a €. 616.710,00, previo storno delle risorse pari a €. 400.000,00, provenienti dalla ripartizione dell'utile di esercizio 2015 di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 giugno 2016 n. 192, da sottoporre al parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

Letto e approvato seduta stante per la sola parte dispositiva.

IL SEGRETARIO

Carlo Musto D'Amore

IL PRESIDENTE

Eugenio Gaudio

..... O M I S S I S

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:

PIANO COSTI TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016		
ISTITUTI 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

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

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:

Categorie	Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche
B	110
C	804
D	848
EP	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
Totali	1039	€ 956.726,84	€ 360.686,02

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
Totali	845	€ 945.491,99	€ 356.450,48

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:

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

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:

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI	PERCENTUALE ATTRIBUITA
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	Adeguito	6
	Livello 4	Eccellente	8
Propositività e partecipazione (12)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	6
	Livello 3	Adeguito	9
	Livello 4	Eccellente	12
Problem solving (12)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	6
	Livello 3	Adeguito	9
	Livello 4	Eccellente	12
Coordinamento (12)	Livello 1	Non adeguato	0
	Livello 2	Parzialmente adeguato	6
	Livello 3	Adeguito	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

AREA ORGANIZZAZIONE
E SVILUPPO



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale

INTERNO
prot. n. 0081958
del 22/11/2016
classif. VIII/3

e p.c.

Al Collegio dei Revisori dei Conti

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 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

Cordiali saluti

Dott. Fabrizio De Angelis
Direttore Area Organizzazione e Sviluppo



Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale
INTERNO
prot. n. 0081958
del 22/11/2016
classif. VIII/3

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: Flic CGIL, CISL Università, UIL RUA, CONFSAL Fed. SNALS Univ./CISAPUNI, CSA DI CISAL Università, USB PI, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: Flic 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	COMPORTAMENTI 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
Ributuzione 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 giornaliero 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



Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale
INTERNO
prot. n. 0081958
del 22/11/2016
classif. VIII/3

Pag 17

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 organica e 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
	Ria 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

AREA ORGANIZZAZIONE
E SVILUPPO



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale

USCITA
prot. n. 0070502
del 11/10/2016
classif. VIII/3

e p.c.

Al Collegio dei Revisori dei Conti

Al Direttore Area Affari
Istituzionali

Loro Sede

**Oggetto: Trasmissione Relazione Fondo trattamento accessorio del personale
tecnico-amministrativo anno 2016.**

Si trasmette la relazione di cui all'oggetto.

Quanto sopra al fine di acquisire, da parte di Codesto Collegio, la formale
certificazione del fondo medesimo.

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

Direttore Area Organizzazione e Sviluppo
Dott. Fabrizio DE ANGELIS

-dx
ES



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA PER LA COSTITUZIONE DEI FONDI DI
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - Anno 2016

FONDO ARTT. 87 E 90 CCNL 16.10.2008

**MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA**

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche e incrementi contrattuali – In questa voce sono inserite le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per gli anni 2004-2009 che ricomprendono anche gli incrementi fissi previsti dai CCNL di Comparto 09.08.2000, 27.01.2005 e 16.10.2008. Tali risorse ammontano a €. 16.189.598,21, su cui deve essere operata la decurtazione del 10% del Fondo 2004, ai sensi dell'art. 67, comma 5, L. 133/2008 pari a €. 1.615.531,00.

Altri incrementi contrattuali con carattere di certezza e stabilità – In questa voce sono inseriti gli incrementi contrattuali di seguito elencati:

- *Risparmi ex art. 2, comma 3 D. Lgs. 165/2001: voce non valorizzata.*
- *RIA personale cessato B-C-D-EP misura intera (art. 87, comma 1, lettera d, CCNL 06-09): questa voce del Fondo è alimentata dalla RIA (misura intera) di tutto il personale tecnico-amministrativo; a tal riguardo si precisa che i valori relativi a questa voce sono stati puntualmente calcolati per gli esercizi finanziari 2010-2015:*
- *RIA 2010-2015 riferita al personale cessato nel 2009-2014 pari a €. 1.290.408,86;*
- *RIA 2016 riferita alle ulteriori cessazioni del 2014 pari a €. 13.762,71. Le ulteriori unità di personale cessate nel 2014 sono pari a n. 17 unità di personale così distribuite per categoria di appartenenza:*



Categoria	Numero cessazioni
EP	2
D	9
C	6
Totali	17

- *RIA 2016 riferita alle cessazioni del 2015 pari ad €. 141.632,02.* I cessati relativi all'anno 2015 sono pari a 131 unità di personale così distribuite per categoria di appartenenza:

Categoria	Numero cessazioni
EP	21
D	61
C	43
B	6
Totali	131

- *Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP (art. 87, comma 1 lettera e, CCNL 06-09):* in questa voce è inserita la somma dei differenziali tra la posizione economica goduta dal personale all'atto di cessazione e/o di passaggio di categoria e quella iniziale, ai fini del computo della progressione. Si tratta di risorse fisse con carattere di certezza e stabilità che si rendono disponibili alla contrattazione integrativa dell'anno successivo a quello della cessazione del personale. Questa voce è alimentata dal differenziale del personale cessato e/o passato di categoria, sia per le posizioni economiche delle categorie B-C-D che di quelle della categoria EP. Anche per questa voce i valori sono stati puntualmente calcolati per gli esercizi finanziari 2010-2015 e di seguito elencati:
- *Differenziali 2010-2015 riferiti al personale cessato nel 2009-2014 pari a €. 1.541.742,25.*
- *Differenziali 2016 riferiti alle ulteriori cessazioni del personale nel 2014 pari a €. 20.239,40;*
- *Differenziali 2016 riferiti al personale cessato nel 2015 pari a €. 293.695,51*



Relativamente alla RIA dei dipendenti cessati e ai differenziali dei dipendenti cessati o passati di categoria si allegano i relativi prospetti economici del personale cessato nel 2015 (All. 1) e delle ulteriori cessazioni del 2014 (All. 2).

- *Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti (art. 87, comma 2, CCNL 16.10.2008): voce non valorizzata.*
- *Incremento finanziamento PEO da risorse stabili destinate a produttività (art. 88, comma 2 lettera a p. 2 CCNL 16.10.2008): voce non valorizzata.*
- *Riduzione stabile dello straordinario (art. 86, comma 4, CCNL 06-09): voce non valorizzata.*
- *Altre risorse fisse con carattere di stabilità: voce residuale non valorizzata.*

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili constano di poste che possono subire, nel tempo, variazioni sia di carattere positivo che negativo.

Poiché alcune poste variabili, così come avvenuto per i limiti dei fondi al 2010 ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, L. 122/2010, vanno ricomprese nei conteggi relativi all'applicazione dell'art. 1, comma 236, L. 208/2015 che prevede il limite dei fondi al 2015 laddove altre – tipicamente le economie del fondo degli esercizi precedenti e/o comunque risorse che provengono da fonti esterne – non rientrano nel campo applicativo di tale norma, si è ritenuto utile declinare l'esposizione distintamente per le voci che rientrano nei vincoli previsti dalla norma predetta.

Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 1, comma 236, L. 208/2015:

- *Risparmi di gestione (art. 43, comma 5, L. 449/97: voce non valorizzata.*
- *Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione – variabile (art. 87, comma 2, CCNL 06-09): voce non valorizzata.*
- *Specifiche disposizioni di legge (art. 67, comma 1 lettera f, CCNL 98-01): voce non valorizzata.*

Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 1, comma 236, L. 208/2015:

- *Quote per la progettazione (art. 92, commi 5 e 6, d.lgs. 163/2003 e successive modifiche e integrazioni: voce non valorizzata*
- *Liquidazione sentenze favorevoli all'ente (R.D. 1578/1933): voce non valorizzata*
- *Quota riservata al Fondo per attività conto terzi o programmi comunitari: voce non valorizzata*



Le suddette voci (quote per la progettazione, liquidazione sentenze favorevoli all'ente e quota riservata al fondo per attività conto terzi e programmi comunitari) allo stato attuale, non trovano allocazione nel conto del fondo del trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo ma risultano iscritte in altre poste di bilancio.

- 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 pari a €. 132.025,00.
- Quota di prelievo dal conto terzi per il bilancio universitario, nella misura del 25%, destinata a remunerare il personale tecnico amministrativo, non direttamente impegnato nelle attività di cui al Regolamento vigente delle attività eseguite nell'ambito di contratti e convenzioni per conto terzi pari a €. 264.050,30 e 92.945,70 di oneri a carico Ente.
- *Risparmi da straordinario (art. 86, comma 4, CCNL 06-09)*: voce non valorizzata.
- *RIA cessati anno precedente accantonata (B-C-D-EP) per mensilità residue (art. 87, comma 1 lettera d, CCNL 16.10.2008)*: questa voce raccoglie, una tantum, la quota di risorse risparmiate dall'Amministrazione (per le mensilità residue alla data di cessazione) della RIA non pagata alle unità di personale cessate l'anno prima:
Ratei Ria 2016 riferita al personale cessato nel 2015 pari a €. 48.811,63.
- *Altre risorse variabili*: voce residuale che non viene valorizzata
- *Somme non utilizzate anno precedente (art. 88, comma 5, CCNL 06-09) pari a €. 682.680,95. Questo importo rappresenta il risparmio delle risorse non utilizzate negli esercizi finanziari precedenti, risultanti spendibili in quanto depurate dalle poste che per previsione contrattuale o normativa non possono essere riportate sul fondo dell'anno successivo, come i risparmi determinati dalle assenze per malattia ai sensi dell'art. 71 l. 133/2008 e i risparmi determinati dall'art. 9, comma 2 bis della L. 122/2010 (All.3).*

Sezione III – Decurtazioni

- *Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali anno 2010*: al termine dell'esercizio di competenza, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei pertinenti capitoli di



bilancio delle singole Amministrazioni (art. 88, comma 4, CCNL). In questa voce viene inserita la cifra di €. 2.115.200,32 PEO 2010.

- *Decurtazione Fondo per rispetto limite art. 67, comma 5, l. 133/2008*: la somma di €. 1.615.531,00 già detratta nella sezione 1.1 della tabella del fondo (10% sul Fondo 2004 paria a €. 16.115.310), verrà versata ai sensi dell'art. 67, comma 6, l. 133/2008 all'entrata del Bilancio dello Stato con imputazione al capitolo X, capitolo 2368.
- *Decurtazioni risorse stabili produttività per finanziamento Peo 2014*: voce non valorizzata per il corrente esercizio finanziario.
- *Decurtazioni permanente dei fondi a decorrere dal 2015 ex comma 456 L. 147/2013 e Circolare MEF n. 20/2015*. Il comma 456 della citata l. 147/2013, ha introdotto all'art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010 un'ulteriore previsione disponendo che, "a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo." L'importo del precedente periodo è da intendersi, così come esplicitato dalla suddetta Circolare MEF riferito alle riduzioni operate nel corso del 2014 sia per quanto riguarda la riduzione effettuata per il limite 2010 sia per quanto riguarda la riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale. Considerato che le riduzioni effettuate per la anno 2014 ammontano rispettivamente a: €. 792.727,66 per rispetto del limite del 2010 e €. 1.620.021,40 per applicazione della riduzione proporzionale del personale cessato dal servizio, si confermano le medesime per l'anno 2016 per un importo complessivo di €. 2.412.749,06.
- *Decurtazioni operate ex art. 1, comma 236, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016) e Circolare esplicativa MEF n. 12/2016* – "A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente", pertanto:

Decurtazione 2016 operata per limite 2015 - €. 155.394,73

**Decurtazione 2016 per riduzione del personale in servizio – €.** 114.962,87

In relazione a questa voce di decurtazione si fa presente che in ordine al personale in servizio al 31.12.2016 si è tenuto conto delle ulteriori unità di personale che cesseranno dal servizio e delle unità di personale assumibili in base alla normativa vigente entro la data medesima (All. 4 – assunzioni previste nel 2016).

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

Anno 2016 - €.

 17.875.547,95

Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

Anno 2016 - €.

 1.127.567,88

Totale decurtazioni del Fondo:

Anno 2016 - €.

 4.798.306,98**Totale Fondo sottoposto a certificazione (somma algebrica delle voci precedenti)**

Anno 2016 - €.

 14.204.809,00

Sui fondi così come costituiti sono stati, altresì, calcolati gli oneri a carico Ente pari al 35,20% (escluse le economie calcolate al 32,70 che comunque non potrebbero essere utilizzate per eventuali PEO), piuttosto che al 32,70%, tenuto conto che l'eventuale applicazione di istituti contrattuali quali le progressioni economiche orizzontali richiedono una maggiorazione dell'aliquota al 37.70%:

Oneri a carico Ente - Anno 2016 - €.

 5.000.093,00.

Per quanto sopra, il fondo comprensivo degli oneri a carico Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 192, l. 266/2005 (finanziaria 2006), ammonta a:

Anno 2016 - €.

 19.204.902,00**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Progressioni orizzontali a carico bilancio: ai sensi dell'art. 1 comma 193 del L. 266/05, presso l'Ateneo di Roma il Fondo viene esposto al netto delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso. Di conseguenza, in questa voce è inserito il valore del differenziale delle progressioni economiche a carico del Bilancio. A tal riguardo dalla PEO a bilancio dell'anno 2015 sono stati detratti i differenziali del personale cessato dal servizio nel 2015 e ulteriori cessazioni 2014. Le peo a bilancio anno 2016 ammontano ad €.

 4.675.997,53.



Si allega il prospetto economico del Fondo 2016, costituente parte integrante della presente Relazione.

Cordiali saluti

Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale

USCITA
prot. n. 0070502
del 11/10/2016
classif. VIII/3

DIRETTORE AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO
(Dott. Fabrizio DE ANGELIS)

Comparto Università - Fondo ex artt. 87 e 90 CCNL 2006-2009
COSTITUZIONE DEL FONDO
1.1 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

	2015	2016
1.1a Fondo Risorse storiche 2004-2009	16.189.598,21	16.189.598,21
Decurtazione 10% del fondo 2004 ai sensi dell'art. 67,		
1.1b comma 5, L. 133/2008	-1.615.531,00	-1.615.531,00
1.1.c Altri incrementi contrattuali	2.832.151,11	3.301.480,74
Risparmi ex art. 2 c. 3 D. Lgs. 165/2001		
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera (art. 87,		
comma 1 lettera d, CCNL 06-09 anni 2009-2014	1.216.947,15	1.290.408,86
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera (art. 87,		
comma 1 lettera d, CCNL 06-09 anno 2014 ulteriori		
cessazioni)	10.541,58	13.762,71
Ria personale cessato B-C-D-EP misura intera (art. 87,		
comma 1 lettera d, CCNL 06-09 anno 2015)	62.920,13	141.632,02
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP (art.		
87, comma 1 lettera e, CCNL 06-09 anni 2009-2014)	1.398.103,53	1.541.742,25
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP		
(art. 87, comma 1 lettera e, CCNL 06-09 anno 2014		
ulteriori cessazioni)	17.768,95	20.239,40
Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D-EP		
(art. 87, comma 1 lettera e, CCNL 06-09 anno 2015)	125.869,77	293.695,51
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti		
(art. 87, comma 2, CCNL 06-09)		
Incremento finanziamento PEO da risorse stabili		
destinate a produttività (art. 88, comma 2 lettera a,		
CCNL 06-09)		
Riduzione stabile dello straordinario (art. 86, comma 4,		
CCNL 06-09)		
Altre risorse fisse con carattere di stabilità		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e		
1.1.d stabilità (1.1.a+1.1.b+1.1.c)	17.406.218,32	17.875.547,95

1.2 Risorse variabili
Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 1, comma 236, L. 208/2015

Risparmi di gestione (art. 43 l. 449/1997)
 Attivazione nuovi servizi e riorganizzazione - variabile
 (art. 87, comma 2, CCNL 06-09)
 Specifiche disposizioni di legge (art. 67, comma 1 lettera
 f, CCNL 06-09)

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)
 Ria 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
 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

Quota di prelievo dal conto terzi per il bilancio universitario, nella misura del 25%, destinata a remunerare il personale tecnico amministrativo, non direttamente impegnato nelle attività		264.050,30
Altre risorse variabili		
Somme non utilizzate fondo anno precedente (art. 88, comma 5, CCNL 06-09)	410.310,43	682.680,95
1.2c Totale Risorse variabili	593.860,61	1.127.567,88

1.3 Decurtazioni Fondo

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
Decurtazione risorse stabili destinate a produttività per finanziamento PEO (art. 88, comma 2 lettera a, CCNL 06-09)		
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
Decurtazione Fondo Limite 2015 ex art. 1, comma 236, L. 208/2015		155.394,73
Decurtazione Fondo Limite 2015 ex art. 1, comma 236, L. 208/2016		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
1.4.b Totale Risorse variabili	593.860,61	1.127.567,88
1.4.c Totale Decurtazioni del fondo	4.527.949,38	4.798.306,98
1.4.d Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	13.472.129,55	14.204.808,86
Oneri Carico Ente	4.731.931,84	5.000.092,72
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

2.1 Risorse allocate temporaneamente all'esterno del fondo

2.1 Risorse allocate temporaneamente all'esterno del fondo

2.1a Progressioni orizzontali a carico bilancio	4.989.932,44	4.675.997,53
Totale Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	4.989.932,44	4.675.997,53
2.1b del fondo	18.462.061,99	18.880.806,39

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

LA SAPIENZA - UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Contabilità, Finanza e Servizio di Gestione
Ufficio Stipendi
Capo Ufficio
Leonardo Parravano

Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale

USCITA
prot. n. 0070502
del 11/10/2016
classif. VIII/3

Quadro di sintesi applicazione legge 208/2015, comma 236

2015

2016

Fondo trattamento accessorio personale tecnico-amministrativo sottoposto ai vincoli dell'art.1, 1 comma 236, L.208/2015	15.291.018,00	15.760.347,63
--	---------------	---------------

Poste temporaneamente esterne 2 al fondo (P.E.O. a bilancio)	4.989.932,44	4.675.997,53
---	--------------	--------------

Totale poste soggette all'art. 1, 3 comma 236, l. 208/2015	20.280.950,44	20.436.345,16
4 Riduzione limite 2015		155.394,73
5 Totale poste rispettoso limite	20.280.950,44	20.280.950,44

Decurtazione per riduzione proporzionale del personale nel 6 corso del 2016		114.962,87
---	--	------------

Totale poste al netto delle 7 decurtazioni		20.165.987,56
---	--	---------------

Quadro di calcolo della semisomma ai fini della riduzione del personale effettuato ai sensi della Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011

Personale tecnico-amministrativo 1 al 01.01.2015	4.052
Personale tecnico-amministrativo 2 al 31.12.2015	4.063

Semisomma (media) riferita 3 all'anno 2015	4.058
Personale tecnico-amministrativo 1 al 01.01.2016	4058
Personale tecnico-amministrativo 2 al 31.12.2016	4011
Semisomma (media) riferita 3 all'anno 2016	4034,5

Calcolo variazione % semisomma 4 2014 rispetto a semisomma 2010	0,56685151
--	------------

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Contabilità, Finanza e Controllo di Gestione
Ufficio Stipendi
Ufficio Ufficio
Luigi Parravano

Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale

USCITA
prot. n. 0070502
del 11/10/2016
classif. VIII/3



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Collegio dei
Revisori dei Conti

Seduta del

29 NOV. 2016

VERBALE N. 15

Il giorno 29 novembre 2016, alle ore 9.30, presso la sede dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" si sono riuniti i sottoscritti Revisori:

Dott. Massimiliano ATELLI	- Presidente
Dott.ssa Alessandra DE MARCO	- componente effettivo
Dott. Giuseppe SPINELLI	- componente effettivo

Partecipa alla riunione la Dott.ssa Marisa Grilli, componente supplente.

omissis

15. NOTA DEL DIRETTORE DELL'AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DEL 22.11.2016 PROT. 81886 AVENTE AD OGGETTO "TRASMISSIONE RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI SAPIENZA UNIVERSITA' DI ROMA".

Il Collegio prende atto che l'ipotesi di accordo, relativamente al piano welfare si riferisce all'esercizio 2016, e, relativamente all'art. 14 dell'ipotesi medesima, raccomanda all'Amministrazione di acquisire agli atti la documentazione probatoria delle spese per le quali è ammesso il contributo.

Ciò premesso, il Collegio, condizionatamente – alla luce degli approfondimenti effettuati in corso di seduta con gli uffici interni di settore – alla trasmissione da parte di questi ultimi della concordata tabella (diversamente articolata) confermativa dei risultati qui attestati, riscontra favorevolmente l'ipotesi trasmessa con la nota in oggetto.

omissis

Il presente verbale, composto da n. 9 pagine, viene depositato in originale presso la sede dell'Università a disposizione degli Organi Amministrativi.

La seduta viene tolta alle ore 13.30.

f.to Il Collegio dei Revisori dei conti
Dott. Massimiliano ATELLI
Dott.ssa Alessandra DE MARCO
Dott. Giuseppe SPINELLI

SAPIENZA UNIVERSITA' DI ROMA
UFFICIO AFFARI ISTITUZIONALI
Il presente estratto è composto da n. 1
fogli e n. 1 al. ed è conforme
all'originale depositato negli atti
dell'Amministrazione
Roma, 29/11/2016
La Segreteria
del Collegio dei Revisori dei Conti
R. [firma]



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Università degli Studi di Roma
"LA SAPIENZA"
Amministrazione Centrale
INTERNO
prot. n. 0084249
del 30/11/2016
classif. VIII/3

Al Collegio dei Revisori dei Conti

e p.c. Al Direttore Area Affari
Istituzionali

Oggetto: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria punto b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa del 22.11.2016 prot. 81958* – Nota di integrazione

A seguito dell'incontro intervenuto il 29.11.2016 con codesto Collegio ed in riscontro alla richiesta di integrazione alla relazione in oggetto, si trasmette il piano dei costi del trattamento accessorio 2016, integrato dalla spesa media prevista per ciascun istituto contrattuale con la stima del numero di unità di personale coinvolte.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della 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 dei costi distinta per singolo istituto contrattuale:

Lavoro straordinario: L'Amministrazione determina ogni anno il budget di lavoro straordinario sulla base delle risorse disponibili corrispondenti, nell'esercizio contabile 2016, a €. 546.000,00 e provvede a distribuire tali risorse ad ogni singola struttura, determinando un budget in proporzione al numero dei dipendenti ivi afferenti e sulla base delle esigenze ulteriori ed eccezionali manifestate al Direttore Generale.

IMA

Istituto contrattuale	Ammontare complessivo stimato	Oneri a carico ente	Categoria personale	Importo mensile per unità di personale	Stima numero percettori	Importo annuo per numero di percettori
IMA	€ 2.847.000,00	€ 930.969,00	D	€ 129,00	895	€ 1.327.279,47
			C	€ 128,00	926	€ 1.362.882,35
			B	€ 110,00	124	€ 156.838,18

Produttività collettiva

Istituto contrattuale	Ammontare complessivo stimato	Oneri a carico ente	Importo mensile per unità di personale	Stima numero percettori	Importo annuo per numero di percettori
Produttività collettiva	€ 3.860.392,00	€ 1.262.348,18	€ 268,37	1412	€ 3.555.331,40
			€ 135,60	218	€ 275.852,60
			€ 33,90	109	€ 29.208,00



I calcoli relativi all'istituto della produttività collettiva sono stati determinati tenendo conto del personale in part time (circa 126 unità di personale) e tenendo conto del tasso di assenza annuale calcolato pari a circa il 21%, considerato che la produttività viene erogata solo in caso di presenza in servizio.

Indennità per incremento dei servizi

Istituto contrattuale	Ammontare complessivo stimato	Oneri a carico ente	Importo mensile per unità di personale	Stima numero percettori
Indennità incremento dei servizi	€ 37.800,00	€ 12.360,60	€ 864	5

I calcoli relativi all'indennità per incremento dei servizi sono stati determinati su una media di n. 20 giorni lavorativi al mese e considerando che il servizio è stato recentemente incrementato di un'ulteriore unità di personale (prima erano quattro).

Indennità di turno

Istituto contrattuale	Ammontare complessivo stimato	Oneri a carico ente	Tipologia di turno	Importo mensile per unità di personale	Stima numero percettori	Importo annuo per numero di percettori
Indennità di turnazione	€ 865.000,00	€ 282.855,00	5 gg. a settimana €. 21,60	€ 432	198	€ 827.817,00
			6 gg. a settimana €. 16,20 per 5 gg. ed €. 25,20 il sabato	€ 432,36	9	€ 37.183,00

I calcoli relativi all'indennità di turnazione stati determinati su una media di n. 20 giorni lavorativi al mese e tenendo conto del tasso di assenza annuale calcolato pari a circa il 19%, considerato che il turno viene erogato solo in caso di presenza in servizio.

**Indennità di Reperibilità + pronto intervento**

Istituto contrattuale	Ammontare complessivo stimato	Oneri a carico ente	N. di reperibilità annuali	N. stimato di reperibilità mensili totali	Importo mensile stimato
Indennità di reperibilità + pronto intervento	€ 38.000,00	€ 12.426,00	1334	121 reperibilità mensili su 48 unità stimate	€ 130,00

Retribuzione di posizione e di risultato EP

Istituto contrattuale	Ammontare complessivo stimato	Oneri a carico ente	Fasce retributive annuali	N. di percettori stimati	Importo annuale stimato retribuzione di posizione	Importo annuale stimato risultato EP
Retribuzione di posizione	€ 2.133.000,00	€ 697.491,00	€ 11.370,00	72	€ 828.640,00	€ 246.345,00
Retribuzione di risultato	€ 450.783,00	€ 147.406,04	€ 8.370,00	78	€ 681.461,00	€ 204.438,00
			€ 3.099,00	200	622.899,00	-

Indennità di responsabilità

Istituto contrattuale	Ammontare complessivo stimato	Oneri a carico ente	Fasce retributive annuali	N. di percettori stimati indennità di responsabilità	Importo annuale stimato indennità di responsabilità
Indennità di responsabilità	€ 1.260.000,00	€ 412.020,00	€ 5.165,00	12	€ 62.000,00
			€ 3.905,28	183	740.000,00
			€ 2.231,28	123	290.000,00
			€ 1.115,64	130	168.000,00



Compensi correlati alla produttività individuale del personale di categoria D e assimilati con responsabilità di struttura/Risultato D

Istituto contrattuale	Ammontare complessivo stimato	Oneri a carico ente	N. di percettori stimati	Importo annuale stimato retribuzione di posizione
Risultato D	€ 267.047,00	€ 87.324,37	10	15.495,00
			183	221.429,38
			45	30.122,28

I calcoli sulla retribuzione di risultato EP e sui compensi correlati alla produttività individuale del personale di categoria D e assimilati con responsabilità di struttura sono determinati rispettivamente sul 30% della retribuzione di posizione e indennità di responsabilità percepita.

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

PEO 2016 - decorrenza 01.01.2016:

Categorie Posizioni Economiche	Costo unitario differenziale economico	Numero di posti complessivi per la procedura selettiva sulla base delle risorse economiche	Risorse Economiche	Oneri a carico Ente
B2 - B3	871,53	4	€ 3.486,12	€ 1.314,27
B3 - B4	914,21	55	€ 50.281,78	€ 18.956,23
B4 - B5	825,87	35	€ 28.905,39	€ 10.897,33
B5 - B6	862,18	16	€ 13.794,91	€ 5.200,68
C1 - C2	412,75	91	€ 37.560,25	€ 14.160,21
C2 - C3	867,92	449	€ 389.697,58	€ 146.915,99
C3 - C4	1.155,55	6	€ 6.933,29	€ 2.613,85
C4 - C5	762,23	34	€ 25.915,93	€ 9.770,31
C5 - C6	793,21	12	€ 9.518,47	€ 3.588,46
C6 - C7	822,56	4	€ 3.290,26	€ 1.240,43
D1 - D2	970,01	13	€ 12.610,08	€ 4.754,00
D2 - D3	1.120,33	220	€ 246.472,42	€ 92.920,10
D3 - D4	1.366,21	6	€ 8.197,28	€ 3.090,37



D4 - D5	1.008,64	54	€ 54.466,43	€ 20.533,84
D5 - D6	1.056,81	9	€ 9.511,32	€ 3.585,77
D6 - D7	1.100,21	1	€ 1.100,21	€ 414,78
EP1 - EP2	1.775,18	5	€ 8.875,91	€ 3.346,22
EP2 - EP3	1.682,31	5	€ 8.411,54	€ 3.171,15
EP3 - EP4	3.397,50	4	€ 13.590,02	€ 5.123,44
EP4 - EP5	1.516,54	14	€ 21.231,51	€ 8.004,28
EP5 - EP6	1.406,56	1	€ 1.406,56	€ 530,27
EP6 - EP7	1.469,60	1	€ 1.469,60	€ 554,04
Totali		1039	€ 956.726,84	€ 360.686,02

Dott. Fabrizio De Angelis
Direttore Area Organizzazione e Sviluppo