



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO 2024
(+ parte normativa relativa alle progressioni economiche all'interno delle Aree
e al Piano Welfare 2024)**

Le Delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale, costituite nella seguente composizione:

Parte Datoriale

Rettrice e/o Prorettore dell'Autonomia organizzativa, innovazione amministrativa e programmazione delle risorse (Presidente), con delega ai rapporti con i sindacati

Direttrice Generale

Direttore dell'Area Organizzazione e Sviluppo

Parte Sindacale

OO.SS.

FLC-CGIL

CISL-FSUR

SNALS CONFSAL

Fed. GILDA UNAMS

ANIEF

RSU Sapienza Università di Roma – Comitato di Coordinamento



PREMESSO

- che l'art. 40, comma 3-*bis*, del D. Lgs n. 165 del 2001 e ss.mm.ii. stabilisce il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di *"adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati"*.

- che l'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 demanda alla contrattazione collettiva il compito di definire, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa (con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso o alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione) nonché all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

- che, ai sensi dell'art. 81, comma 3, del CCNL per il personale del Comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021, siglato in data 18.01.2024, sono oggetto di contrattazione integrativa, tra l'altro:

- i criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) tra le diverse modalità di utilizzo;
- l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree);
- la quota di risorse di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell'Area EP: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree);
- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- la determinazione del termine di cui all'art. 86 (Progressioni economiche all'interno delle Aree) comma 2, lett. a);
- piano welfare d'Ateneo;

- che l'art. 110 del CCNL sopra citato stabilisce che le Università possono disciplinare, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti - tra i quali, iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi) e polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale - prevedendo che i relativi oneri siano sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo



nazione, nonché, per la parte non coperta da tale risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi risorse decentrate di cui agli artt. 119 e 121;

CONVENGONO

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE E OGGETTO

Il presente Contratto Collettivo Integrativo, di seguito denominato CCI, si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma inquadrato nelle Aree professionali degli Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità, con rapporto di lavoro subordinato a tempo sia indeterminato che determinato, ad eccezione del personale universitario assegnato funzionalmente alle Aziende Ospedaliero-universitarie. L'art. 4 relativo alle progressioni economiche all'interno delle Aree si applica al solo personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Fermi restando gli istituti contrattuali già previsti da precedenti contratti collettivi integrativi d'Ateneo e confermati dal CCI del 19.12.2022 (che, ai sensi dell'art. 6 del medesimo, conserva la sua efficacia giuridica fino alla stipula di un successivo accordo normativo) il presente CCI disciplina:

- a) i criteri di riparto, tra le diverse modalità di utilizzo, dei fondi risorse decentrate 2024 ex artt. 119 e 121 CCNL 18.01.2024;
- b) la quota di risorse di cui ai predetti fondi da destinare alle progressioni economiche all'interno delle Aree, nonché l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni;
- c) i criteri generali per l'attivazione del Piano Welfare Sapienza 2024, con individuazione delle risorse economiche destinate al suo finanziamento.

ART. 2 – RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le risorse dei fondi 2024 ex artt. 119 e 121 CCNL 18.01.2024 che si rendono disponibili alla contrattazione sono illustrate nelle tabelle seguenti.

Fondo risorse decentrate personale Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari		
Voce	Importo	Oneri
Ammontare complessivo Fondo sottoposto a certificazione	€ 16.041.677,04	€ 5.607.994,88
Risorse già destinate agli incarichi di posizione organizzativa e all'IMA	€ 4.665.352,41	€ 1.525.570,24



Risorse disponibili per la contrattazione integrativa ex art. 120, comma 1, CCNL 18.01.2024	€ 11.376.324,63	€ 4.082.424,64
----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	----------------

Fondo risorse decentrate personale Area delle Elevate Professionalità		
Voce	Importo	Oneri
Ammontare complessivo Fondo sottoposto a certificazione	€ 5.826.505,59	€ 2.050.915,76
Risorse disponibili per la contrattazione integrativa ex art. 122 CCNL 18.01.2024	€ 5.826.505,59	€ 2.050.915,76

ART. 3 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DEI FONDI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Le parti concordano di ripartire le risorse indicate al precedente art. 2 come indicato nelle tabelle seguenti.

Fondo ex art. 119 CCNL – Istituti contrattuali e relativo finanziamento		
Voce	Importo	Oneri
Indennità di responsabilità per Posizioni Organizzative (tutte le p.o. previste dal vigente Accordo sulle posizioni organizzative) + Compensi correlati alla produttività individuale al personale dell'Area dei Funzionari con responsabilità di Struttura	1.341.959,58 €	438.820,78 €
IMA	3.323.392,83 €	1.086.749,45 €
sub-totale	4.665.352,41 €	1.525.570,24 €
Lavoro straordinario	500.000,00 €	163.500,00 €
Produttività collettiva	4.387.181,44 €	1.434.608,33 €
Apporto individuale all'interno della produttività collettiva	771.486,70 €	252.276,15 €
Indennità di reperibilità	45.000,00 €	14.715,00 €
Indennità di rischio radiologico	2.478,96 €	810,62 €



Indennità di turnazione	660.497,57 €	215.982,70 €
Indennità per incremento dei servizi	48.265,11 €	15.782,69 €
Indennità per il personale addetto ai servizi generali del Rettorato	100.438,06 €	32.843,24 €
Indennità di responsabilità per Funzioni specialistiche (tutte le f.s. previste dal vigente Accordo sulle posizioni organizzative)	403.305,48 €	131.880,89 €
Valorizzazione del personale	1.369.159,59 €	447.715,19 €
Progressioni economiche all'interno delle Aree ex art. 86 CCNL 18.01.2024	958.850,00 €	373.951,50 €
Piano welfare 2024	2.129.661,73 €	Per il welfare non ci sono oneri
sub-totale	11.376.324,63 €	3.084.066,32 €
TOTALE COMPLESSIVO	16.041.677,04 €	4.609.636,56 €

Fondo ex art. 121 CCNL – Istituti contrattuali e relativo finanziamento		
Voce	Importo	Oneri
Retribuzione di posizione	1.600.000,00 €	523.200,00 €
Retribuzione di risultato	386.676,00 €	126.443,05 €
Progressioni economiche all'interno delle Aree ex art. 86 CCNL 18.01.2024	125.400,00 €	48.906,00 €
Piano Welfare 2024	155.999,50 €	
Risorse valorizzazione	81.889,02 €	26.777,71 €
Economie da ricontrattare	3.476.541,07 €	1.325.589,00 €
TOTALE COMPLESSIVO	5.826.505,59 €	2.050.915,76 €

ART. 4 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Il presente articolo disciplina - in conformità alle previsioni dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. 165/2001 e alle disposizioni dettate dall'art. 86 del CCNL per il personale del Comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024 – le progressioni economiche all'interno delle Aree professionali.



Le Parti convengono che, per l'anno 2024, saranno attribuiti, per ciascuna Area professionale, i differenziali stipendiali di seguito indicati:

Aree professionali	Numero aventi titolo	Numero di differenziali stipendiali attribuiti nell'ambito di ciascuna Area	Importo dei singoli differenziali stipendiali	Costo complessivo
Funzionari	661	331	€ 1.550,00	€ 513.050,00
Collaboratori	877	284	€ 1.350,00	€ 383.400,00
Operatori	137	52	€ 1.200,00	€ 62.400,00
Totale	1.675	667	-	€ 958.850,00

Aree professionali	Numero aventi titolo	Numero di differenziali stipendiali attribuiti nell'ambito di ciascuna Area	Importo dei singoli differenziali stipendiali	Costo complessivo
Elevate professionalità	115	57	€ 2.200,00	€ 125.400,00

L'attribuzione dei suddetti differenziali stipendiali avviene mediante procedura selettiva che si conforma ai principi di adeguata pubblicità, imparzialità, economicità e celerità di espletamento, nonché agli altri principi sanciti dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001.

La procedura selettiva è indetta per ciascuna Area professionale mediante apposito bando emanato dalla Direttrice Generale e pubblicato sul sito istituzionale di Ateneo. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti. La procedura selettiva si realizza mediante la formazione di quattro graduatorie di merito, una per ciascuna delle quattro Aree professionali previste dal vigente sistema di classificazione del personale. I/le candidati/e saranno collocati/e nelle graduatorie predisposte per ciascuna Area, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo. A parità di punteggio avrà diritto di precedenza il/la più anziano/a anagraficamente.



Eventuali rinunce alla progressione economica, da parte del personale risultato beneficiario, daranno luogo allo scorrimento della graduatoria nella medesima area professionale nel rispetto del numero dei “differenziali stipendiali” come sopra individuati. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura selettiva indetta per l’anno di riferimento e possono essere utilizzate esclusivamente per l’attribuzione delle progressioni economiche messe a bando, senza possibilità alcuna di ulteriori, futuri scorrimenti. Le progressioni economiche sono attribuite con decorrenza 01.01.2024.

Ai fini dell’ammissione alla procedura selettiva, i/le candidati/e, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione che sarà indicato nell’apposito bando, devono essere in possesso, a pena di esclusione, dei seguenti requisiti:

- essere dipendenti di Sapienza Università di Roma in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- aver maturato alla data del 01.01.2024 almeno **due anni di anzianità nella nell’Area di appartenenza o nella equivalente categoria del precedente sistema di classificazione** del personale; per la determinazione del periodo utile al raggiungimento del biennio di anzianità richiesto si considera anche il servizio prestato presso Sapienza a tempo determinato, nonché il servizio prestato presso altre Università statali italiane a tempo sia indeterminato che determinato, purché, in entrambe le ipotesi, nell’Area di appartenenza o nella equivalente categoria del precedente sistema di classificazione del personale; sono esclusi i periodi di congedo/aspettativa senza decorrenza dell’anzianità fruiti dal/dalla dipendente ai sensi dei contratti collettivi e/o delle norme di legge vigenti;
- non aver beneficiato, **a decorrere dal 01.01.2022**, di alcuna progressione economica nell’Area di appartenenza o nella equivalente categoria del precedente sistema di classificazione del personale;
- non essere incorsi, nei due anni precedenti alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla procedura selettiva fissato nel bando, in provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall’art. 25, comma 3 lett. g) del CCNL 2019-2021, al rimprovero scritto;
- non aver subito procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione.

Criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche e loro ponderazione

Le Parti stabiliscono che i differenziali stipendiali indicati al precedente comma 2 siano attribuiti sulla base dei criteri, e relativa ponderazione, di seguito individuati.



Per tutti i criteri di seguito elencati il computo termina alla data del 01.01.2024.

1) Valutazione individuale degli ultimi 3 anni

Punteggio massimo pari a **40 punti**

Per il personale appartenente alle Aree degli Operatori, Collaboratori e dei Funzionari (senza incarico di posizione organizzativa), la valutazione individuale presa in considerazione è quella relativa all'istituto dell'apporto individuale nell'ambito della produttività collettiva ai sensi del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). In particolare, si tiene conto della media delle valutazioni dell'apporto individuale conseguite dal/dalla dipendente negli ultimi tre anni di servizio per i quali risulti già chiuso il relativo ciclo della performance. Il punteggio viene attribuito sulla base dei range previsti dal vigente SMVP, secondo quanto indicato nella tabella riepilogativa di seguito riportata.

Per i/le dipendenti che, ai sensi del vigente SMVP, non sono soggetti a valutazione dell'apporto individuale nell'ambito della produttività collettiva, si tiene conto della media delle valutazioni dei "comportamenti" rese dai/dalle Responsabili delle relative Strutture di afferenza.

In caso di assenza di una o più valutazioni nell'arco temporale di riferimento, sarà effettuata la media aritmetica delle valutazioni effettivamente conseguite.

Per il personale titolare di posizione organizzativa, la valutazione individuale presa in considerazione è quella relativa alla media delle valutazioni annuali dei comportamenti organizzativi nell'ambito dell'istituto dei *"Compensi correlati alla produttività individuale al Personale di Ctg D con responsabilità di Struttura"*.

Per il personale appartenente all'Area delle Elevate Professionalità, la valutazione individuale presa in considerazione è quella relativa all'istituto della retribuzione di risultato, ai sensi del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), nelle sue due dimensioni: il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali annualmente assegnati (il cui peso è pari all'80%), nonché la valutazione dei comportamenti organizzativi (il cui peso è pari al 20%). Il punteggio massimo previsto (40 punti) è articolato in 31,5 punti per gli obiettivi individuali (80%) e in 8,5 punti per i comportamenti organizzativi (20%). Ai fini del calcolo del punteggio relativo agli obiettivi individuali, si assegnano n. 3,5 punti per obiettivo raggiunto e n. 1,75 punti per obiettivo parzialmente raggiunto; infine, per il calcolo del punteggio relativo ai comportamenti organizzativi, si tiene conto della media delle valutazioni annuali conseguite per lo svolgimento degli incarichi ricoperti nell'ultimo triennio.

2) Esperienza professionale maturata

Punteggio massimo pari a **40 punti**



Sono attribuiti, fino a concorrenza del punteggio massimo, n. 2 punti per ogni anno, o frazione di anno superiore a 8 mesi, di servizio prestato, a tempo determinato e/o indeterminato, nell'Area professionale di appartenenza (ex Categoria) presso Sapienza Università di Roma e/o altra Università statale italiana.

3) Percorsi formativi

Punteggio massimo pari a **5 punti**

Sono attribuiti, fino a concorrenza del punteggio massimo, n. 2,5 punti per ogni corso di formazione professionale, con rilascio di attestato conseguito a seguito di superamento di esame finale di merito e di durata non inferiore alle 8 ore. I corsi di formazione presi in considerazione sono soltanto quelli svolti dal/dalla candidato/a, nell'Area di appartenenza o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione, nell'ambito dei percorsi formativi organizzati e/o autorizzati dall'Ateneo dal 01.01.2016 al 31.12.2023. Non si tiene conto dei corsi di formazione obbligatori per tutto il personale, inclusi i corsi sulla sicurezza (es. percorso formativo sulle "Competenze digitali per la PA" disponibile sulla piattaforma "Syllabus").

4) Eventuali incarichi di responsabilità ricoperti

Punteggio massimo pari a **10 punti**

Sono attribuiti, fino a concorrenza del punteggio massimo, n. 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore agli 8 mesi di incarico di posizione organizzativa ricoperto, e n. 1 punto per ogni anno o frazione d'anno superiore agli 8 mesi di incarico di funzione specialistica ricoperto. Gli incarichi che danno diritto al riconoscimento del relativo punteggio sono soltanto quelli attribuiti formalmente con provvedimento del/della Direttore/Direttrice Generale ai sensi dei vigenti contratti collettivi integrativi di Ateneo in materia, ricoperti nell'Area di appartenenza o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione del personale. Per eventuali incarichi *ad interim* verrà riconosciuto un punteggio pari a 0,75 punti, sempre nel rispetto del punteggio massimo attribuibile per il presente criterio.

5) Eventuali incarichi di particolare responsabilità

Punteggio massimo pari a **5 punti**

Sono attribuiti, fino a concorrenza del punteggio massimo, n. 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore agli 8 mesi di incarico di particolare complessità attribuito con provvedimento della Rettore o della Direttrice Generale.


Tabella riepilogativa

Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche e relativa ponderazione			
Criterio	Punteggi		Punteggio massimo
1) Valutazione individuale degli ultimi 3 anni	<ul style="list-style-type: none"> Personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (senza posizione organizzativa) 		
	<u>Media valutazioni apporto individuale</u>	<u>Punteggio</u>	40
	17-20	40	
	13-16	32	
	9-12	20	
	5-8	8	
	Fino a 4	0	
	<ul style="list-style-type: none"> Personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (con posizione organizzativa) 		40
	<u>Media valutazioni Comportamenti organizzativi</u>	<u>Punteggi</u>	
	> 55	40	
	Da 36 a 55	20	
	Fino a 36	0	
	<ul style="list-style-type: none"> Personale Area Elevate Professionalità 		
	<u>Obiettivi individuali</u>	31,5	40
	3,5 punti per obiettivo raggiunto 1,75 punti per obiettivo parzialmente raggiunto		
	<u>Comportamenti organizzativi</u>	8,5	



	<u>Media valutazioni</u>	<u>Punteggi</u>		
	> 55	8,5		
	Da 36 a 55	4,25		
	Fino a 36	0		
2) Esperienza professionale maturata	2 punti per anno			40
3) Percorsi formativi	2,5 punti per ogni corso di formazione professionale, con rilascio di attestato conseguito a seguito di superamento di esame finale di merito e di durata non inferiore alle 8 ore			5
4) Eventuali incarichi di responsabilità ricoperti nell'Area di appartenenza (o ex ctg)	2 punti per posizione organizzativa 1 punto per funzione specialistica			10
5) Eventuali incarichi di particolare responsabilità	2,5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore agli 8 mesi di incarico ricoperto			5
TOTALE				100

ART. 5 – PIANO WELFARE 2024

Preliminarmente le Parti danno atto che con l'Accordo sul Piano welfare Sapienza 2023, sottoscritto in data 19.12.2023, era stata prevista l'attivazione – previo espletamento di specifica procedura di gara – di una nuova polizza collettiva, di durata biennale, per il rimborso delle spese mediche a favore del personale tecnico-amministrativo che, nel rispetto del budget stanziato, garantisse condizioni analoghe a quelle contemplate dalla polizza già in essere e in scadenza il 01.06.2024. All'uopo era stato stanziato un budget complessivo pari ad € 1.431.540,00 per il personale appartenente alle categorie B-C-D e ad € 83.820,00 per il personale di categoria EP.

Danno altresì atto che la procedura di gara esperita dai competenti uffici per l'affidamento del detto servizio assicurativo è andata "deserta" (ovvero non è stata presentata alcuna offerta), in quanto le condizioni poste a base di gara non hanno incontrato il favore degli operatori economici sul mercato.

Tuttavia, tenuto conto anche del gradimento manifestato dai/dalle dipendenti in merito alla suddetta polizza sanitaria, è intenzione delle Parti negoziali stanziare ulteriori risorse per il



finanziamento della stessa – risorse che si andranno ad aggiungere a quelle già stanziare con il piano welfare 2023 e accantonate – al fine di procedere all'esperimento di una nuova procedura di gara, proponendo condizioni che possano attirare l'interesse degli operatori economici, secondo una proposta già elaborata dal Broker d'Ateneo e condivisa.

Al fine di contrastare gli effetti negativi dell'inflazione e sostenere il potere di acquisto delle famiglie, è altresì intenzione delle Parti negoziali procedere al riconoscimento di ulteriori benefici welfare al personale tecnico-amministrativo, sfruttando anche l'opportunità offerta dall'articolo 1, comma 16, della Legge n. 231/2023 (c.d. Legge di bilancio 2024) che, limitatamente al periodo d'imposta 2024, ha previsto, in deroga all'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, la non concorrenza alla formazione del reddito, entro il limite complessivo di € 1.000,00 (limite innalzato a € 2.000,00 per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico), del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, includendovi, tra le altre, le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Tutto ciò premesso, le Parti stabiliscono:

Il Piano welfare Sapienza 2024, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 110 del CCNL 18.01.2024, prevede:

- a) l'attivazione, previo espletamento di specifica procedura di gara, di una polizza sanitaria collettiva di durata biennale in favore del personale tecnico-amministrativo di Sapienza;
- b) ulteriori iniziative di sostegno al reddito, sotto forma di rimborsi (rimborso spese utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale + rimborso per mobilità casa lavoro).

a) Polizza sanitaria

Ai fini dell'attivazione della polizza sanitaria in favore del personale tecnico-amministrativo, l'Amministrazione ha avviato un'interlocuzione con il Broker d'Ateneo al fine di elaborare una proposta di Capitolato, da porre a base della procedura di gara, che possa attirare l'interesse degli Operatori economici sul mercato, onde evitare che la procedura vada nuovamente "deserta".

La proposta che è stata formulata dal Broker d'Ateneo prevede unicamente un "piano base" (non viene riproposta l'estensione di garanzia, su base volontaria, denominata "polizza gold" prevista nella polizza sanitaria scaduta a giugno del corrente anno) con i seguenti premi da porre a base d'asta:

- € 450,00 per dipendente (premio che viene versato dall'Ateneo unitamente al contributo di solidarietà, obbligatorio, pari al 10% del premio pagato);



- € 1.000,00 per l'estensione della polizza al nucleo familiare (importo versato, su base volontaria, dal/dalla dipendente che intenda fruire della detta estensione).

La proposta formulata dal Broker d'Ateneo viene allegata al presente CCI sotto la lettera "A".

Le Parti negoziali, dopo aver esaminato la detta proposta, concordano nell'inserire, nel Capitolato che sarà posto a base di gara, quanto meno in sede di miglioramento dell'offerta, la possibilità dell'opzione gold su base volontaria per il dipendente, oltre ad una migliona degli scoperti, dei minimi e delle franchigie, fermi restando i valori dei premi sopra indicati.

Si riportano nel prosieguo due tabelle nelle quali sono illustrate, divise tra il personale delle Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari e dell'Area Elevate Professionalità, le stime dei costi necessari all'attivazione della polizza sanitaria per un biennio:

Costo stimato per attivazione nuova polizza sanitaria - Personale Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari	
Risorse già stanziare (Piano welfare 2023)	1.431.540,00 €
Incremento risorse	907.186,50 €
Totale risorse	2.338.726,50 €

Costo stimato per attivazione nuova polizza sanitaria - Personale Area Elevate Professionalità	
Risorse già stanziare (Piano welfare 2023)	83.820,00 €
Incremento risorse	50.737,50 €
Totale risorse	134.557,50 €

Le stime di costo sono state effettuate sulla base dell'importo del premio a carico dell'Amministrazione (€ 450,00 per dipendente) e con riferimento al personale tecnico-amministrativo in servizio alla data del 15.11.2024 (pertanto le stesse potranno subire variazioni, in aumento, in funzione di nuove assunzioni di personale). Tali stime comprendono il "contributo di solidarietà" obbligatorio di cui all'art. 51, comma 2 lett. a, del TUIR, pari al 10% del premio erogato.

**b) Iniziative di sostegno al reddito (rimborsi)**

Al fine di sostenere il reddito delle famiglie, ai sensi dell'art. 110, comma 1 lett. a, del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 18.01.2024, è stabilita la concessione dei seguenti rimborsi:

- Rimborso spese utenze domestiche del servizio idrico integrato dell'energia elettrica e del gas naturale (sono rimborsabili le fatture/bollette di acqua, luce e gas emesse e pagate nel corso del 2024);
- Rimborso per mobilità casa-lavoro (sono rimborsabili le spese sostenute, nel corso dell'anno 2024, dal/dalla dipendente per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per il raggiungimento della sede di servizio).

I suddetti rimborsi sono riconosciuti fino a concorrenza dei seguenti importi pro capite:

- **€ 800,00** per i dipendenti che nel 2023 hanno percepito un reddito fino a € 40.000,00;
- **€ 750,00** per i dipendenti che nel 2023 hanno percepito un reddito compreso tra € 40.000,00 e € 50.000,00;
- **€ 700,00** per i dipendenti che nel 2023 hanno percepito un reddito superiore a € 50.000,00.

Per “reddito” si intende il reddito da lavoro lordo percepito dal dipendente nel 2023, come risultante dalla Certificazione Unica (ex modello CUD) 2024 relativa all'anno 2023.

Per i/le dipendenti cessati/e dal servizio nel corso dell'anno 2024 o assunti/e in servizio nel corso del medesimo anno gli importi sopra indicati sono riproporzionati in base al periodo di effettivo servizio prestato. Al personale che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, risulti collocato in aspettativa senza retribuzione o in aspettativa per dottorato di ricerca o comandato presso altra pubblica amministrazione o assegnato temporaneamente presso altra pubblica amministrazione o assegnato funzionalmente alle Aziende ospedaliere non è riconosciuto alcun rimborso.

Nel rispetto del budget a lui riconosciuto, il/la singolo/a dipendente potrà fruire di entrambe le tipologie di rimborso previste. Con apposita Circolare saranno dettate le modalità operative per il riconoscimento dei suddetti rimborsi. Di seguito si riportano, divise tra personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e personale Area Elevate Professionalità, le stime dei costi necessari al finanziamento dei rimborsi previsti:

Costo stimato rimborsi welfare – Personale Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari	€ 1.839.185,23
--------------------------------------------------------------------------------------------	----------------



Costo stimato rimborsi welfare – Personale Area Elevate Professionalità	€ 105.262,00
-------------------------------------------------------------------------------	--------------

Risorse necessarie al finanziamento del Piano welfare

Il Piano Welfare Sapienza 2024 è finanziato mediante l'utilizzo:

- di risorse disponibili sui Fondi risorse decentrate ex artt. 119 e 121 CCNL 18.01.2024;
- delle risorse di cui al budget welfare 2025, pari a € 616.710,00.

Nelle tabelle seguenti si riporta il dettaglio delle risorse necessarie al finanziamento del Piano welfare, con indicazione delle relative fonti di finanziamento.

Finanziamento Piano welfare 2024 Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari			
Voce di costo	Costo stimato	Fonti di finanziamento	Importi
Polizza sanitaria	2.338.726,50 €	Budget già stanziato con il Piano welfare 2023 e accantonato	1.431.540,00 €
		Budget welfare 2025	616.710,00 €
		Risorse fondo risorse decentrate ex art. 119 CCNL 2019-2021	290.476,50 €
Iniziative di sostegno al reddito (rimborsi)	1.839.185,23 €	Risorse fondo risorse decentrate ex art. 119 CCNL 2019-2021	1.839.185,23 €
Totale	4.177.911,73 €	Totale	4.177.911,73 €

Finanziamento Piano welfare 2024 Area Elevate Professionalità			
Voce di costo	Costo stimato	Fonti di finanziamento	Importi
Polizza sanitaria	134.557,50 €	Budget già stanziato con il Piano welfare 2023 e accantonato	83.820,00 €
		Risorse fondo risorse decentrate ex art. 121 CCNL 2019-2021	50.737,50 €



Iniziative di sostegno al reddito (rimborsi)	105.262,00 €	Risorse fondo risorse decentrate ex art. 121 CCNL 2019-2021	105.262,00 €
Totale	239.819,50 €	Totale	239.819,50 €

Eventuali residui sul budget welfare 2024 verranno destinati alle iniziative del piano welfare 2025.

ART. 6 – NORME FINALI (Incremento della flessibilità oraria)

In considerazione anche dell'imminente inizio dell'anno giubilare e delle criticità che lo stesso comporta sul piano della viabilità cittadina e al fine di garantire la conciliazione dei tempi vita-lavoro, le Parti concordano di incrementare - per le tipologie orarie cc.dd. "T1", "T2" e "T3" previste dai vigenti contratti collettivi integrativi d'Ateneo - la flessibilità oraria "in entrata" di ulteriori 60 minuti rispetto all'orario previsto per l'entrata in servizio alle ore 08:00 (portandola complessivamente a 150 minuti), facendo salve le eccezioni previste dall'art. 4 del CCI del 16.11.2010.

Roma, 23.12.2024

Parte Datoriale

Rettrice e/o Prorettore dell'Autonomia organizzativa, innovazione amministrativa e programmazione delle risorse (Presidente), con delega ai rapporti con i sindacati **F.to**

Direttrice Generale **F.to**

Direttore dell'Area Organizzazione e Sviluppo **F.to**

Parte Sindacale

OO.SS.

FLC-CGIL **F.to**

CISL-FSUR **F.to**



SNALS CONFSAL **F.to**

Fed. GILDA UNAMS

ANIEF **F.to**

RSU Sapienza Università di Roma – Comitato di Coordinamento **F.to**