



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO 2025
(+ parte normativa relativa alle progressioni economiche all'interno delle Aree
e al Piano Welfare 2025)**

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

Parte Datoriale

Rettrice e/o Prorettore Vicario

Direttrice Generale

Direttore dell'Area Organizzazione e sviluppo professionale

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 2025 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 2025, con individuazione delle risorse economiche destinate al suo finanziamento.

ART. 2 – RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le risorse dei fondi 2025 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	€ 15.542.066,75	€ 5.423.724,87
Risorse già destinate agli incarichi di posizione organizzativa e all'IMA	€ 4.716.695,37	€ 1.542.359,39



Risorse disponibili per la contrattazione integrativa ex art. 120, comma 1, CCNL 18.01.2024	€ 10.825.371,38	€ 3.881.365,48
--	------------------------	----------------

Fondo risorse decentrate personale Area delle Elevate Professionalità		
Voce	Importo	Oneri
Ammontare complessivo Fondo sottoposto a certificazione	€ 6.607.067,97	€ 2.323.723,02
Risorse disponibili per la contrattazione integrativa ex art. 122 CCNL 18.01.2024	€ 6.607.067,97	€ 2.323.723,02

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 COMPLESSIVI
Indennità di responsabilità per Posizioni Organizzative + Compensi correlati alla produttività individuale al personale dell'Area dei Funzionari con responsabilità di Struttura	1.327.459,07 €	434.079,12 €
Indennità' accessoria mensile (IMA)	3.389.236,30 €	1.108.280,27 €
sub-totale	4.716.695,37 €	1.542.359,39 €
Lavoro straordinario	500.000,00 €	163.500,00 €
Indennità di responsabilità per Funzioni specialistiche	393.336,72 €	128.621,11 €
Produttività collettiva	4.425.749,90 €	1.447.220,22 €
Apporto Individuale	744.149,24 €	243.336,80 €
Indennità di turnazione	705.000,00 €	230.535,00 €
Indennità di reperibilità	40.000,00 €	13.080,00 €
Indennità di rischio radiologico	2.478,96 €	810,62 €



Indennità per incremento dei servizi (presidio)	38.000,00 €	12.426,00 €
Indennità di turno Rettorato	108.000,00 €	35.316,00 €
Progressioni all'interno delle Aree	592.250,00 €	230.977,50 €
Compenso incentivante valorizzazione	1.372.452,62 €	448.792,00 €
Costo in + gara polizza sanitaria	22.441,66 €	
Risorse disponibili per il Welfare	1.881.512,27 €	287.760,00 €
sub-totale	10.825.371,38 €	3.242.375,25 €
TOTALE COMPLESSIVO	15.542.066,75 €	4.784.734,63 €

Fondo ex art. 121 CCNL – Istituti contrattuali e relativo finanziamento		
VOCE	IMPORTO	ONERI COMPLESSIVI
Retribuzione di posizione	1.607.714,25 €	525.722,56 €
Retribuzione di risultato	424.130,55 €	149.293,95 €
Compenso incentivante valorizzazione	78.595,99 €	25.700,89 €
Risorse disponibili per il Welfare	95.908,79 €	14.715,00 €
Costo in + gara polizza sanitaria	1.364,84 €	
Progressioni all'interno delle Aree	70.400,00 €	27.456,00 €
Risorse disponibili	4.328.953,55 €	1.389.866,92 €
TOTALE COMPLESSIVO	6.607.067,97 €	2.132.755,32 €

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 2025, 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
OPERATORI	37	18	€ 1.200,00	€ 21.600,00
COLLABORATORI	355	177	€ 1.350,00	€ 238.950,00
FUNZIONARI	428	214	€ 1.550,00	€ 331.700,00
-	820	409	-	€ 592.250,00

Area professionale	Numero aventi titolo	Numero di differenziali stipendiali attribuiti nell'ambito di ciascuna Area	Importo dei singoli differenziali stipendiali	Costo complessivo
ELEVATE PROFESSIONALITA'	64	32	€ 2.200,00	€ 70.400,00

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 personale con maggiore esperienza professionale maturata in Ateneo



- in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al dipendente che ha beneficiato di meno progressioni economiche nell'Area professionale di riferimento o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
- nel caso di ulteriore parità, verrà data la precedenza al dipendente con maggiore età anagrafica

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 01.01.2025.

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 01.01.2025, con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, almeno due anni di anzianità nell'Area di appartenenza o nella equivalente categoria del precedente sistema di classificazione del personale. Il personale assunto da Sapienza a seguito di procedure di mobilità compartimentale ed intercompartimentale, sarà ammesso alle presenti procedure selettive qualora, alla data pubblicazione del bando, risulti in servizio presso Sapienza ed abbia maturato il requisito della anzianità nell'Area Professionale di inquadramento attuale (ex Categoria) o equipollente. 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 01.01.2023**, 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 **01.01.2025**.

Per quanto concerne i criteri di valutazione di seguito specificati, la denominazione Ateneo è da intendersi come riferita all'Università "La Sapienza".

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 appartenenza.

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 31.12.2024. 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**

Si attribuiscono 2,50 punti per ogni anno (o frazione superiore a 8 mesi) di incarico di particolare complessità conferito con provvedimento della Rettrice o della Direttrice Generale, fino al punteggio massimo previsto.

Tabella riepilogativa

Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche e relativa ponderazione			
Criterio	Punteggi		Punteggio massimo
1) Valutazione individuale degli ultimi 3 anni	Personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (senza posizione organizzativa)		40
	Media valutazioni apporto individuale	Punteggio	
	17-20	40	
	13-16	32	
	9-12	20	
	5-8	8	
	Fino a 4	0	
	Personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (con posizione organizzativa)		
	Media valutazioni Comportamenti organizzativi	Punteggi	



	> 55	40		
	Da 36 a 55	20		
	Fino a 36	0		
	• 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		40		
3) Percorsi formativi		5		
4) Eventuali incarichi di responsabilità ricoperti nell'Area di appartenenza (o ex ctg)		10		
5) Eventuali incarichi di particolare responsabilità		5		
TOTALE			100	

ART. 5 – PIANO WELFARE 2025

Il Piano Welfare Sapienza 2025, in conformità a quanto previsto dall'art. 110 del CCNL del 18 gennaio 2024, contempla le seguenti iniziative:



- Il rimborso delle spese relative alle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Sono ammesse a rimborso le fatture/bollette di acqua, luce e gas emesse e pagate nel corso dell'anno 2025;
- Il rimborso delle spese sostenute nel corso dell'anno 2025 dal/dalla dipendente per la mobilità casa-lavoro, con riferimento all'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, finalizzati al raggiungimento della sede di servizio;
- Il rimborso delle spese sostenute nel corso dell'anno 2025 per la fruizione, da parte dei figli delle/dei dipendenti, dei servizi di educazione e istruzione, anche prescolari e fino alla scuola dell'obbligo, comprensivi di mensa e servizi integrativi, nonché per la frequenza di ludoteche, centri estivi/invernali e palestre/centri sportivi;
- Il rimborso delle spese sanitarie sostenute nel corso dell'anno 2025 dalle/dei dipendenti. Tali rimborsi sono da considerarsi imponibili e pertanto soggetti a tassazione.

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

- **€ 830,00** per i dipendenti che nel 2024 hanno percepito un reddito fino a € 40.000,00;
- **€ 750,00** per i dipendenti che nel 2024 hanno percepito un reddito compreso tra € 40.000,00 e € 50.000,00;
- **€ 700,00** per i dipendenti che nel 2024 hanno percepito un reddito superiore a € 50.000,00.

Per "*reddito*" si intende il reddito da lavoro lordo percepito dal dipendente nel 2024, come risultante dalla Certificazione Unica (ex modello CUD) 2025 relativa all'anno 2024.

Per i/le dipendenti cessati/e dal servizio nel corso dell'anno 2025 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 riconosciuto, il/la singolo/a dipendente potrà fruire di tutte 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	€ 1.881.512,27
Costo stimato rimborsi welfare – Personale Area Elevate Professionalità	€ 95.908,79

Risorse necessarie al finanziamento del Piano welfare

Il Piano Welfare Sapienza 2025 è finanziato mediante l'utilizzo:

- di risorse disponibili sui Fondi risorse decentrate ex artt. 119 e 121 CCNL 18.01.2024;

Eventuali residui sul budget welfare 2025 verranno destinati alle iniziative del piano welfare 2026.

Il budget welfare 2026 fuori fondi trattamento accessorio, pari a €. 616.710,00 verrà finalizzato all'espletamento di una procedura di gara utile ad implementare una piattaforma di servizi welfare per il personale tecnico amministrativo.

ART. 6 – IMPEGNI DELLE PARTI PER LA CONTRATTAZIONE 2026

Le parti convengono che, entro il mese di marzo 2026, sarà riaperto il tavolo della Contrattazione Integrativa per una nuova definizione normativa ed economica degli istituti da rimodulare secondo una strategia innovativa e sistemica di gestione del personale tecnico amministrativo che comprenda tra l'altro le posizioni organizzative e specifiche responsabilità; il processo di valutazione del personale tecnico-amministrativo; gli orari di lavoro/turni di servizio; le risorse destinate al welfare.

In relazione alle future progressioni all'interno delle Aree, la valutazione dell'esperienza professionale maturata sarà definita attraverso criteri e modalità strutturati in modo da garantire un equilibrio tra il riconoscimento dell'esperienza acquisita, incluse le competenze maturate, e la valorizzazione di chi ha intrapreso recentemente la propria carriera all'interno dell'Ateneo.

Roma, 16.12.2025



Parte Datoriale

Rettrice e/o Prorettore Vicario **F.to**

Direttrice Generale **F.to**

Direttore dell'Area Organizzazione e sviluppo professionale **F.to**

Parte Sindacale

OO.SS.

FLC-CGIL **F.to**

CISL-FSUR **F.to**

SNALS CONFESAL **F.to**

Fed. GILDA UNAMS

ANIEF **F.to**

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