

AREA ORGANIZZAZIONE
E SVILUPPO



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Roma 31/01/2024

A tutto il personale

e p.c.

Al Prorettore dell'Autonomia
organizzativa, innovazione
amministrativa e programmazione
delle risorse con delega ai rapporti
con i sindacati
Ai Presidi di Facoltà
Al Preside della Scuola di Ingegneria
Aerospaziale
Al Direttore della Scuola Superiore di
Studi Avanzati Sapienza
Ai Direttori di Dipartimento
Al Direttore del Centro di Servizi per
le attività ricreative, culturali,
artistiche, sociali e dello spettacolo
"Sapienza CREA - Nuovo Teatro
Ateneo"
Al Direttore del Centro di Servizi
sportivi della Sapienza "Sapienza
Sport"
Al Direttore del Centro Linguistico di
Ateneo – CLA
Al Direttore del Centro di Ricerca e
Servizi "Saperi & Co"
Al Direttore del Centro
Interdipartimentale di Ricerca e
Servizi CERSITES
Al Presidente del Sistema
bibliotecario Sapienza
Al Direttore del Sistema
bibliotecario Sapienza
Al Presidente del Polo museale
Sapienza
Al Direttore del Polo museale
Sapienza



Al Presidente del Centro
InfoSapienza
Al Direttore del Centro
InfoSapienza
Al Direttore di Sapienza Università
Editrice
Ai Responsabili amministrativi
delegati di Facoltà, Dipartimenti,
Scuole e Centri
Ai Coordinatori degli Uffici di
Facoltà
Ai Direttori delle Aree:
- Affari generali
- Affari legali
- Appalti e approvvigionamenti
- Gestione edilizia
- Offerta formativa e diritto allo
studio
- Organizzazione e sviluppo
- Patrimonio e sostenibilità
- Servizi agli studenti
- Supporto strategico
- Terza missione e trasferimento
tecnologico
Al Capo Ufficio Bilanci,
programmazione e gestione
economico-patrimoniale e
finanziaria dell'Area Contabilità,
finanza e controllo di gestione
Al Capo Ufficio Gestione ciclo
attivo/passivo e adempimenti
tributari dell'Area Contabilità,
finanza e controllo di gestione
Al Capo Ufficio Auditing e controllo
di gestione dell'Area Contabilità,
finanza e controllo di gestione



Al Capo Ufficio Stipendi dell'Area
Contabilità, finanza e controllo di
gestione

Al Capo Ufficio Reclutamento e
gestione carriere personale
docente dell'Area Risorse Umane

Al Capo Ufficio Reclutamento e
gestione carriere personale tecnico
amministrativo dell'Area Risorse
Umane

Al Capo Ufficio Reclutamento
ricercatori a tempo determinato e
collaborazioni esterne dell'Area
Risorse Umane

Al Capo Ufficio Pensioni dell'Area
Risorse Umane

Al Capo Ufficio Supporto alla
ricerca nazionale dell'Area
Supporto alla ricerca

Al Capo Ufficio Supporto alla
ricerca internazionale dell'Area
Supporto alla ricerca

All' Ufficio della Rettrice

- Segreteria particolare della
Rettrice

- Segreteria Tecnica della Rettrice

- Segreteria Prorettore Vicario

- Segreteria Ufficio Rettrice e
Prorettori

- Segreteria Collegio dei Direttori di
Dipartimento

- Cerimoniale

- Stampa e comunicazione

- Relazioni e accordi internazionali

Agli Uffici della Sicurezza



- Ufficio Speciale Prevenzione, Protezione e Alta Vigilanza
- Centro di Medicina occupazionale
- Ufficio dell'Esperto Qualificato
- Laboratorio Chimico per la Sicurezza
- Alla Direzione Generale
- Segreteria della Direzione Generale
- Al Capo Ufficio Organi Collegiali
- Alle OO.SS.
- Alla RSU d'Ateneo

Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto Istruzione e Ricerca relativo al periodo 2019-2021 - Principali novità

Si rende noto che in data 18/01/2024 è stato sottoscritto, in via definitiva, il CCNL del personale del Comparto Istruzione e Ricerca relativo al periodo 01/01/2019 – 31/12/2021.

Gli effetti del suddetto Contratto – che assorbe il CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale siglato in data 06/12/2022 – decorrono dal 19/01/2024, salve decorrenze differenti previste per specifiche disposizioni contrattuali (in particolare, per l'attuazione delle norme di cui al Titolo II – “*Ordinamento professionale*” della Sezione relativa all'Università e alle Aziende ospedaliero-universitarie è stabilito un periodo dilatorio per effetto del quale le stesse entrano in vigore il 01.05.2024).

Nel prosieguo vengono illustrate brevemente le principali novità introdotte dal nuovo CCNL.

- **Nuovo sistema di classificazione del personale tecnico-amministrativo (artt. 84 e 85, nonché Allegati “E” ed “F”)**

Viene introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale tecnico-amministrativo che prevede quattro “Aree professionali” (in luogo delle attuali “categorie”) articolate, a loro volta,



in "settori professionali", ossia ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa.

Attuale sistema di classificazione per "categorie"	Nuovo sistema di classificazione per "Aree"	Settori professionali
B	Operatori	<ul style="list-style-type: none">• Settore amministrativo• Settore dei servizi generali e tecnici• Settore socio sanitario
C	Collaboratori	<ul style="list-style-type: none">• Settore amministrativo• Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali• Settore delle biblioteche• Settore della comunicazione e informazione• Settore socio-sanitario
D	Funzionari	<ul style="list-style-type: none">• Settore amministrativo-gestionale• Settore amministrativo dipartimentale• Settore tecnico-informatico• Settore scientifico-tecnologico• Settore delle biblioteche• Settore della comunicazione e informazione• Settore socio-sanitario
EP	Elevate professionalità	<ul style="list-style-type: none">• Settore amministrativo-gestionale• Settore amministrativo dipartimentale• Settore tecnico-informatico• Settore scientifico-tecnologico• Settore delle biblioteche• Settore della comunicazione e informazione• Settore medico-odontoiatrico e socio-sanitario

• **Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale (art. 118 e Tabella E2.2)**

Lo stipendio tabellare, vale a dire la retribuzione iniziale, delle nuove Aree di inquadramento del personale è stabilito nei seguenti importi annui per 12 mensilità (va, quindi, aggiunta la tredicesima mensilità):



Categoria	Area professionale	Stipendio tabellare (retribuzione iniziale) su 12 mensilità
B	Operatori	19.967,47*
C	Collaboratori	20.952,60*
D	Funzionari	23.902,47
EP	Elevate professionalità	26.890,05

* Come si evince dagli importi indicati, la retribuzione iniziale prevista per la nuova Area degli Operatori corrisponde alla retribuzione tabellare attualmente riconosciuta al personale di categoria B3, mentre la retribuzione iniziale prevista per la nuova Area dei Collaboratori corrisponde alla retribuzione tabellare attualmente riconosciuta al personale di categoria C2. Per effetto di tale previsione, con l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (quindi dal 01/05/2024), il personale attualmente inquadrato nelle posizioni economiche B1 e B2, nonché nella posizione economica C1, subirà un automatico adeguamento stipendiale secondo gli importi sopra specificati. Restano invariate le retribuzioni iniziali previste per l'Area dei Funzionari (categoria D, posizione economica D1, nell'attuale ordinamento) e per l'Area delle Elevate professionalità (categoria EP, posizione economica EP1, nell'attuale ordinamento).

- **Incremento dell'indennità di Ateneo (art. 116 - Tabelle E2.1 e E2.3)**

L'indennità di Ateneo – già incrementata ad opera del CCNL 06/12/2022 – viene ulteriormente incrementata dei seguenti importi annui:

Categoria	Area professionale	Incremento annuo	Importo annuo complessivo indennità di Ateneo
B	Operatori	€ 300,00	1.546,16
C	Collaboratori	€ 360,00	2.053,97
D	Funzionari	€ 420,00	2.842,16
EP	Elevate professionalità	€ 450,00	3.359,40

I suddetti incrementi – finanziati con il 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della Legge n. 234/2021, come modificato dall'art. 5 del D.L. n. 75/2023 – sono riconosciuti a valere dall'anno 2022. L'Amministrazione provvederà ad erogare gli arretrati dovuti al personale nei tempi tecnici necessari agli uffici competenti e, comunque, nel rispetto dei termini fissati dal CCNL.



- **Risorse aggiuntive per la valorizzazione del personale (artt. 116 e 81, comma 3 lettera t)**

In applicazione della legge sopra richiamata il restante 50% delle risorse, a decorrere dall'anno 2022, sarà destinato ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo *pro capite* del 15% del trattamento tabellare annuo lordo.

- **Incarichi al personale tecnico-amministrativo nel nuovo sistema di classificazione**

Al personale appartenente **all'Area delle Elevate Professionalità (art. 88)**, al termine del periodo di prova, vengono conferiti incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'Area. La retribuzione di posizione, sulla base di una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, è attribuita tra un importo minimo di **€. 3.099,00** e un importo massimo di **€. 18.000,00**.

Al personale appartenente **all'Area dei Funzionari (art. 87)**, possono essere conferiti incarichi a termine, previo avviso interno, di natura organizzativo-gestionale, specialistica o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni dell'Area di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa, compresa tra un minimo di **€ 1.033,00** ed un massimo di **€. 7.000,00** annui lordi per 13 mensilità, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

Il limite massimo di **€. 7.000,00** può essere elevato in sede di contrattazione integrativa fino ad un massimo di **€. 12.000** annui lordi. In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa assorba lo straordinario e/o altri emolumenti del trattamento economico accessorio.

Al personale appartenente all'Area dei **Collaboratori e degli Operatori (art. 117)**, possono essere attribuiti compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'Area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. In tale ipotesi, previa contrattazione collettiva integrativa è possibile riconoscere a tale personale un'indennità accessoria, il cui importo, non superiore a **€ 3.000,00** annui lordi, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta



per l'espletamento dei compiti affidati, delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

- **Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 86)**

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e del settore professionale di appartenenza, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" (**ex PEO**) di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio così quantificati nell'allegato G del CCNL:

Aree professionali	Importo dei singoli differenziali stipendiali	Numero massimo di differenziali attribuibili nell'ambito dell'Area di appartenenza durante la carriera
Elevate professionalità	€. 2.200,00	5
Funzionari	€. 1.550,00	5
Collaboratori	€. 1.350,00	5
Operatori	€. 1.200,00	5

Le progressioni economiche all'interno delle Aree vengono attivate annualmente, in relazione alle risorse dei fondi del trattamento accessorio, mediante procedura selettiva secondo i seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (peso non inferiore al 40%);
2. esperienza professionale maturata (peso non superiore al 40%);
3. eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Possono partecipare alla procedura selettiva delle progressioni economiche all'interno delle Aree i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'Area (o ultimi 2 anni o ultimi 4 anni, in base a quanto viene definito in sede di contrattazione integrativa).

- **Progressioni tra le Aree (art. 89)**

Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'Area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva degli ultimi tre anni in servizio,



sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In fase di prima applicazione, possono partecipare alla procedura delle progressioni tra le Aree anche i dipendenti non in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno (Allegato H del CCNL), fatta eccezione per il passaggio all'Area delle Elevate Professionalità dove si dovrà possedere perentoriamente il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

- **Lavoro a distanza (artt.10 e ss.)**

Nell'ambito del CCNL viene disciplinato per la prima volta il lavoro a distanza, che ricomprende in particolare il lavoro agile e il lavoro da remoto:

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività;
2. Il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso un cambiamento del luogo di adempimento della prestazione lavorativa. Il lavoro da remoto è attuabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione e può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.

- **Altre novità sugli istituti di particolare interesse**

Si segnalano ulteriormente le seguenti novità:

1. Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 107): viene introdotto un limite massimo di tre anni per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 107), al fine di consentire a tutti i lavoratori di accedere al lavoro a tempo parziale.



2. Permessi e congedi (artt. 97 e 102): viene prevista la possibilità di cumulare, nella stessa giornata, i permessi per motivi personali o familiari e quelli per l'espletamento delle visite mediche con altre tipologie di permessi.
3. Congedi per le donne vittime di violenza: le lavoratrici, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, hanno diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
Il trattamento economico spettante alle lavoratrici è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

Per quanto sopra esposto, questa Amministrazione comunica che, d'intesa con le OO.SS. e la RSU d'Ateneo, darà quanto prima avvio ad un'agenda dei lavori funzionale all'applicazione degli istituti contrattuali attraverso il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo.

Il CCNL è consultabile al seguente link: <https://www.uniroma1.it/it/pagina/settore-relazioni-sindacali>.

Con i migliori saluti

LA DIRETTRICE GENERALE

MS-MT