

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021**

Il Rettore, Prof. Orazio SCHILLACI \_\_\_\_\_

La Direttrice Generale f.f., Dott.ssa Silvia QUATTROCIOCCHÉ \_\_\_\_\_

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

FLC/CGIL \_\_\_\_\_ *[Signature]*

CISL FSUR \_\_\_\_\_ *[Signature]*

Fed. UIL – SCUOLA -RUA \_\_\_\_\_ *[Signature]*

SNALS – CONFSAL \_\_\_\_\_ *[Signature]*

Fed. GILDA UNAMS \_\_\_\_\_ *[Signature]*

e la RSU d’Ateneo:

BERNABEI Andrea \_\_\_\_\_ *[Signature]*

BISCONTI Rosalia \_\_\_\_\_ *[Signature]*

DI MEO Alessandro \_\_\_\_\_

LUCREZIO MONTICELLI Claudia \_\_\_\_\_ *[Signature]*

LULLI Roberto \_\_\_\_\_ *[Signature]*

MINGUZZI Daniela \_\_\_\_\_ *[Signature]*

PARISELLA Luca \_\_\_\_\_ *[Signature]*

PASQUARIELLO Carmine Gerardo \_\_\_\_\_ *[Signature]*

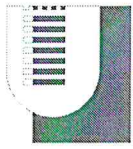
PERRI Aldo \_\_\_\_\_ *[Signature]*

POSCA Francesco \_\_\_\_\_ *[Signature]*

SURDO Annamaria \_\_\_\_\_ *[Signature]*

TONTI Massimiliano \_\_\_\_\_ *[Signature]*

*[Handwritten initials]*



Il giorno **23 del mese di marzo dell'anno 2022**, le parti

**PREMESSO**

- che l'art. 40, comma 3-*bis*, del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni prevede che *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance (...);*

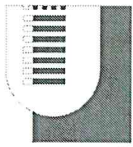
**VISTI**

- gli artt. 40 e segg. del d. lgs. 165/2001 e successive modificazioni;
- il CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, sottoscritto il 16 ottobre 2008, nel prosieguo indicato come “CCNL 2006-2009”;
- il CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018, nel prosieguo indicato come “CCNL 2016-2018”;
- i previgenti Contratti Collettivi Integrativi;
- visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni
- l'Accordo sottoscritto il 22/02/2021 sull'utilizzo delle somme incassate dall'Ateneo per prestazioni conto terzi destinate al personale TAB per l'anno 2020;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2020, sottoscritto in data 07/09/2021;
- visto l'art. 1, comma 870, della legge n. 178 del 2020;
- visto i risparmi di spesa realizzati nel 2020 per il mancato utilizzo delle risorse destinate al lavoro straordinario e per la minore erogazione dei buoni pasto, pari a complessivi € 299.100,49, di cui € 250.708,29 da risparmi buoni pasto ed € 48.392,20 da risparmi per minori compensi di lavoro straordinario e relative imposte, certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti il 18/11/2021 (verbale n. 12/2021);
- vista l'ipotesi di accordo sottoscritto il 23 dicembre 2021 tra la parte pubblica e la parte sindacale sui contenuti del presente contratto;
- visto che il Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 15 marzo 2022 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2021;

sottoscrivono il seguente

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021**

- visto il CCNL 2016-2018, con particolare riferimento agli artt. 4, 5, 6, 7, 42, 63, 64, 65 e 66;



- visto, in particolare, che l'art. 42, comma 3, del CCNL 2016-2018 dispone che "Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo; [...]";

**Art. 1 – Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto**

1. Gli istituti contrattuali disciplinati si applicano al personale dell'Università di Roma "Tor Vergata" delle categorie B, C, D ed EP assunto a tempo indeterminato e, per quanto compatibili, al personale delle medesime categorie assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Non si applicano al personale "strutturato" ai fini dell'assistenza in regime di convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale ai sensi dell'art. 64 del CCNL 2006-2009.

2. Il presente contratto collettivo integrativo, per la parte giuridica ed economica, ha durata annuale ed ha efficacia per l'anno 2021. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione, per l'anno 2021, delle risorse da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 63 e del fondo di cui all'art. 65 del CCNL 2016-2018, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 64 e 66 del medesimo CCNL 2016-2018.

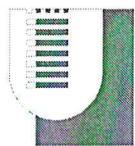
**Art. 2 – Fondi di cui agli artt. 63 e 65 CCNL 2016-2018 e ripartizione delle risorse disponibili**

1. L'importo complessivo del fondo di cui all'art. 63 del CCNL 2016-2018 (categorie B, C e D) per l'anno 2021 è pari a € 6.585.797,00; l'importo relativo alle decurtazioni di legge e per le PEO effettuate negli anni precedenti è pari a € 3.778.990,00. Pertanto, l'importo disponibile per l'anno 2021 per il finanziamento del salario accessorio delle categorie B, C, D risulta pari a € **2.806.807,00**.

2. L'importo complessivo del fondo di cui all'art. 65 del CCNL 2016-2018 (categoria EP) per l'anno 2021 è pari ad € 541.568,00; l'importo relativo alle decurtazioni di legge e per le PEO effettuate negli anni precedenti è pari a € 147.201,00. Pertanto, l'importo disponibile per l'anno 2021 per il finanziamento del salario accessorio risulta pari a € **394.367,00**.

3. L'importo disponibile per l'anno 2021 del fondo di cui all'art. 63 (categorie B, C e D) è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

indennità mensile d'ateneo	€ 1.843.823,00
indennità di responsabilità	€ 656.239,00
indennità di rischio	€ 39.045,00
indennità di rischio radiologico	€ 2.504,00
indennità di sportello	€ 145.213,00
indennità di turno	€ 57.318,00
indennità autisti e manutentori	€ 2.665,00
indennità di vigilanza	€ 60.000,00
<b>totale fondo</b>	<b>€ 2.806.807,00</b>



4. L'importo per l'anno 2021 del fondo di cui all'art. 65 (categoria EP) è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

retribuzione di posizione art. 90, comma 1 (compreso rateo 13 <sup>a</sup> mensilità)	€ 303.359,00
retribuzione di risultato art. 90, comma 1	€ 91.008,00
<b>totale fondo</b>	<b>€ 394.367,00</b>

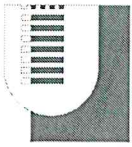
### Art. 3 – Indennità mensile accessoria (IMA)

1. La somma destinata all'indennità mensile accessoria (IMA) per l'anno 2021, come determinata per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 64, commi 1 e 5, del CCNL 2016-2018:

- è pari ad **€ 1.843.823,00**,
- è differenziata in funzione della categoria e posizione economica di appartenenza per il personale che usufruisce del passaggio all'interno della categoria economica,
- è erogata in dodici mensilità quale emolumento fisso e continuativo.

2. Per tutto il personale che ha usufruito del passaggio all'interno della posizione economica, l'IMA è distribuita secondo la seguente tabella:

Categoria	IMA 2021
B1	-
B2	1.675,91 €
B3	1.982,24 €
B4	1.938,33 €
B5	2.030,45 €
B6	1.992,84 €
B7	2.130,53 €
C1	-
C2	2.459,25 €
C3	1.987,18 €
C4	1.686,49 €
C5	2.096,77 €
C6	2.064,40 €
C7	2.033,79 €
C8	2.022,09 €
D1	-
D2	1.881,22 €
D3	1.724,31 €
D4	1.468,01 €
D5	1.839,95 €
D6	1.790,38 €



Categoria	IMA 2021
D7	1.744,45 €
D8	1.913,86 €

3. L'IMA è fissata in € 2.856,00 per il personale che non usufruisce o che non ha usufruito del passaggio all'interno della posizione economica.

4. L'IMA viene corrisposta al personale delle categorie B, C, D assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, ad esclusione di quelli in regime di convenzione con il SSN con il Servizio Sanitario Nazionale ai sensi dell'art. 64 del CCNL 2006-2009 e di quelli ai quali la Fondazione PTV Policlinico Tor Vergata ha attribuito un incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 517 del 1999.

5. Le parti si impegnano a ripristinare le risorse consolidate nel 2018 ai sensi dell'art. 64, commi 1 e 5, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e secondo le norme vigenti.

#### **Art. 4 - Sistema di valutazione delle prestazioni**

1. Le parti confermano l'impianto del sistema di valutazione delle prestazioni, così come concordato nel contratto collettivo integrativo 2018 e precedenti.

#### **Art. 5 – Indennità di responsabilità delle categorie D, C, B e retribuzione di risultato della categoria EP**

1. L'attuazione del nuovo modello organizzativo è tuttora in fase di completamento per via della ricognizione delle posizioni organizzative anche nelle strutture diverse dall'Amministrazione generale. Negli anni 2019 e 2020 tale impegno ha avuto ad oggetto le strutture dipartimentali e proseguirà di seguito con le altre strutture diverse dall'Amministrazione generale attribuendo infine le indennità di responsabilità e di posizione secondo lo schema già in uso in Amministrazione generale e disciplinato dal CCI 2016.

##### **5.1 - Terzo differito dell'indennità di responsabilità**

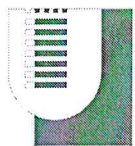
Ai fini dell'erogazione del terzo differito è considerata positiva una valutazione complessiva con punteggio almeno pari a **71**, ottenuta con il sistema di valutazione di cui all'art. 5 del D. Lgs 150/2009 e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 settembre 2018 e s. m.

Una valutazione **non positiva** non dà luogo all'erogazione del terzo dell'indennità di responsabilità.

##### **5.2 – Attribuzione della retribuzione di risultato della categoria EP**

Anche per il personale di categoria EP, per l'attribuzione dell'*indennità di risultato* prevista dal CCNL 2006-2009 è considerata positiva una valutazione complessiva con punteggio almeno pari a **71**, ottenuta con il sistema di valutazione di cui all'art. 5 del D. Lgs 150/2009 e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 settembre 2018 e s. m.

Una valutazione **non positiva** non dà luogo all'erogazione dell'indennità di risultato.



## **Art. 6 - Indennità**

### **1. Indennità di rischio o disagio – turni e sportello**

Continuano ad essere erogati compensi previsti dal CCI 10 luglio 2015 ai sensi dell'art. 88, comma 2, lett. c) CCNL 2006-2009, nei casi di disagio o rischio.

Le parti si impegnano ad effettuare una ricognizione complessiva delle indennità in parola, ai fini di un eventuale loro riordino.

### **2. Indennità per la sorveglianza ai test di ingresso**

L'indennità per il servizio di vigilanza e assistenza compete ai dipendenti che svolgono servizio in occasione di test d'ingresso sia obbligatori sia di orientamento. La misura dell'indennità, già prevista dal CCNL 2016-2018, è fissata in € 60,00 lordi per ogni giornata di svolgimento dei test.

In caso di stanziamento di fondi ministeriali, i criteri per la distribuzione della vigilanza vengono concordati con le organizzazioni sindacali.

### **3. Indennità per il servizio elettorale**

Compete al dipendente che svolge servizio ai seggi. La misura dell'indennità è fissata in € 60,00 lordi per ogni giornata di operazioni elettorali. La disponibilità del personale verrà richiesta di volta in volta anche considerando il criterio della rotazione.

4. L'indennità di sportello, rischio, rischio radiologico, vigilanza, servizio elettorale, turno pomeridiano e autisti/manutentori non sono cumulabili nella stessa giornata lavorativa.

## **Art. 7 - Lavoro straordinario**

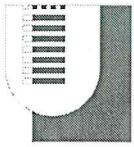
1. L'importo massimo da destinare alla retribuzione del lavoro straordinario è pari a € 143.574,00 ai sensi dell'art. 86, comma 1, del CCNL 2006-2009. Il numero massimo per dipendente di ore di lavoro straordinario effettuabile è pari a 180 ore annue, fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore.

## **Art. 8 – Uso delle risorse di cui all'art. 1, comma 870, della legge n. 178 del 2020**

1. In considerazione dei risparmi di spesa realizzati nel 2020 per il mancato utilizzo delle risorse destinate al **lavoro straordinario**, pari a complessivi € **48.392,20** (totale spesa), e per la minore erogazione dei **buoni pasto**, pari a € **250.708,29** (totale spesa), l'Amministrazione distribuisce tali somme a tutti i dipendenti che hanno prestato servizio per almeno 2 mesi nel 2020 a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato presso l'Ateneo, come misura di welfare e supporto al reddito delle famiglie attraverso l'erogazione di buoni spesa, ai sensi dell'art. 51, comma 2, let. c) del TUIR.

2. Sono esclusi dal beneficio il personale comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni le cui prestazioni non hanno concorso alla realizzazione dei risparmi.

## **Art. 9 - Interventi perequativi**



1. Le parti si impegnano a monitorare la distribuzione di risorse erogate al personale a vario titolo con un obiettivo perequativo e a concordare l'entità e le modalità delle perequazioni.

#### **Art. 10 – Progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie**

1. Le parti concordano una nuova tornata di progressioni economiche orizzontali (PEO).

2. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica, con decorrenza 01/01/2021, 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.

3. A tal fine, sulla base della compatibilità finanziaria e della verifica della predetta maturazione di effettivo servizio nella posizione economica immediatamente inferiore al 31/12/2020, viene previsto un contingente PEO per l'esercizio 2021.

4. L'incremento retributivo tabellare, comprensivo della tredicesima mensilità, derivante dalle progressioni economiche orizzontali all'interno della medesima categoria per il personale inquadrato nelle categorie B, C, e D è finanziato mediante la corrispondente riduzione dell'importo dall'indennità mensile d'Ateneo (IMA) di cui all'art. 3.

5. Può partecipare alla procedura PEO il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario 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.

6. E' da considerarsi come periodo utile per il raggiungimento del biennio di anzianità anche il servizio prestato a tempo determinato.

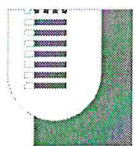
7. La progressione economica all'interno della categoria non si applica al personale che, nel corso del biennio di riferimento o alla data di indizione della suddetta selezione, sia incorso in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto o che sia incorso in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

8. La progressione economica all'interno della categoria è effettuata sulla base di una selezione per titoli.

#### **Art. 11. Criteri di selezione delle PEO**

1. Ai fini delle procedure selettive, ai sensi dell'art. 82, comma 1, del CCNL 16/10/2008, concorrono i seguenti criteri e indicatori ponderati di cui al comma 2 del medesimo articolo:

a) **Formazione:** verrà considerata solo la formazione (interna ed esterna) certificata e pertinente all'attività svolta;



- b) *Arricchimento professionale*: esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi di responsabilità e di incarichi specialistici;
- c) *Qualità delle prestazioni individuali* con valutazione media riferita agli anni 2020 e 2021 almeno pari a 71 e con valutazione di ciascun anno pari almeno a 71 in applicazione del sistema di valutazione di Ateneo come previsto dall'art. 81 del CCNL 16/10/2008;
- d) *Anzianità di servizio* prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione del servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- e) *Titoli culturali e Professionali* (incarichi, pubblicazioni, collaborazioni, docenza o frequenza in convegni o seminari di studio, corsi di formazione, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, corsi di perfezionamento o di specializzazione, dottorati di ricerca).

### **Art. 12. Criteri generali di valutazione delle PEO**

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attribuite in base all'art. 79 del CCNL del 16/10/2018, nonché tenendo conto dei criteri definiti dal comma 2 dell'art. 82 del CCNL del 16/10/2008 e integrati secondo il comma 1 dell'art. 82 del CCNL del 16/10/2008 nel seguente modo:

<b>Indicatori\Categoria</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
a) Formazione	fino a 25 punti	fino a 20 punti	fino a 20 punti	fino a 20 punti
b) Arricchimento professionale	fino a 20 punti	fino a 25 punti	fino a 20 punti	fino a 15 punti
c) Qualità delle prestazioni	fino a 20 punti	fino a 20 punti	fino a 25 punti	fino a 25 punti
d) Anzianità	fino a 20 punti	fino a 15 punti	fino a 15 punti	fino a 10 punti
e) Titoli culturali e professionali	fino a 15 punti	fino a 20 punti	fino a 20 punti	fino a 30 punti
<b>Punteggio Complessivo</b>	<b>100 punti</b>	<b>100 punti</b>	<b>100 punti</b>	<b>100 punti</b>

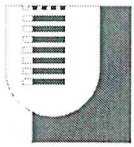
2. Il punteggio di ciascun indicatore all'interno della categoria è definito all'interno del bando in accordo con le parti.

3. A parità di punteggio ha precedenza il personale avente maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento, e in caso di ulteriore parità, maggiore età anagrafica.

4. Per ottenere l'idoneità è necessario che il punteggio medio della valutazione della qualità delle prestazioni ( c ) riferita agli anni 2020 e 2021 sia almeno pari a 71 e il punteggio di ciascun anno sia almeno pari a 71 e che il punteggio complessivo ottenuto secondo i criteri di cui al comma 1 sia pari ad almeno 50.

### **Art. 13 – Formulazione della graduatoria e rideterminazione dell'IMA**





1. Se i partecipanti conseguono un punteggio pari ad almeno 50 punti sono considerati abilitati per formare una graduatoria in base ai punteggi attribuiti secondo i criteri di cui all'art. 12.
2. Le progressioni economiche effettivamente riconosciute al personale si determinano in considerazione delle risorse finanziarie destinate per questa finalità dal CCI.
3. Per i dipendenti delle categorie B, C, e D che conseguono il passaggio nella nuova posizione economica l'importo dell'IMA è diminuito, a decorrere dal 01/01/2021, di un importo pari alla differenza tra l'importo dell'IMA percepito prima della progressione economica e l'incremento retributivo tabellare, comprensivo della tredicesima mensilità, nella nuova posizione economica.

#### **Art. 14 – Impegni politici**

1. Le parti si impegnano a calendarizzare il prima possibile gli incontri per la definizione del CCI 2022.
2. L'Amministrazione si impegna a pubblicare il bando per le PEO di cui all'art. 10 entro 15 giorni dalla sottoscrizione del testo definitivo del presente CCI.

