

L'UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA "Tor Vergata"

Il RETTORE Prof. Orazio SCHILLACI

Il DIRETTORE GENERALE Dott. Giuseppe COLPANI

O. Schillaci
Giuseppe Colpani

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

FLC/CGIL	<i>Aldo Perri</i>
CISL FSUR	<i>[Signature]</i>
Fed. UIL – SCUOLA -RUA	<i>[Signature]</i>
SNALS - CONFSAL	<i>Frank Franchini</i>
Fed. GILDA UNAMS	<i>Aldo De Marco</i>

e la RSU d'Ateneo:

BERNABEI Andrea

BISCONTI Rosalia

DI MEO Alessandro

LUCREZIO MONTICELLI Claudia

LULLI Roberto

MINGUZZI Daniela

PARISELLA Luca

PASQUARIELLO Carmine Gerardo

PERRI Aldo

POSCA Francesco

SURDO Annamaria

TONTI Massimiliano

[Handwritten signatures for RSU members]

Il giorno 22 del mese di FEBBRAIO dell'anno 2021, sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2020.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2020

PREMESSO

- che l'art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni prevede che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione



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 ed integrazioni;
- il CCNL sottoscritto il 16 ottobre 2008;
- il CCNL sottoscritto il 19 aprile 2018;
- i previgenti CCI;
- in particolare il CCI per l'anno 2017 sottoscritto l'11 ottobre 2018;
- l'Accordo con le OO.SS. sottoscritto il 12 dicembre 2018 sulla modifica della formulazione del comma 4 dell'art. 5 del Regolamento sulle prestazioni per conto terzi emanato con D.R. n. 71 del 13 gennaio 2015, modificato con D.R. n. 1533 del 13 luglio 2017
- l'Accordo sottoscritto il 30/01/2019 sull'utilizzo delle somme incassate dall'Ateneo per prestazioni conto terzi destinate al personale TAB per l'anno 2019;
- Visto il Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2019, sottoscritto in data 26 febbraio 2020;
- Visto l'accordo raggiunto il 23 dicembre 2020 tra la parte pubblica e la parte sindacale sui contenuti del presente contratto

Sottoscrivono la seguente

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2020

- Rilevato che l'art.79, comma 2, del richiamato CCNL 2006/2009 del 16/10/2008, dispone che: "Nell'ambito della categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art.82 (criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria) con decorrenza fissa dal primo gennaio. Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbano aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore".
- Atteso che l'art.82, comma 1 del CCNL 2006/2009 individua i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, eventualmente integrabili in sede di contrattazione locale;
- Preso atto dell'art.88, comma 4, del richiamato CCNL 2006/2009 del 16/10/2008 secondo cui: "Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei competenti capitoli di bilancio delle singole Amministrazioni [...]";
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018 con particolare riferimento agli art. 4,5,6,7,42,63,64,65 e 66;
- Visto in particolare l'art.42, comma 3, del CCNL 2016-2018 secondo cui "Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) i criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo; [...] c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli art. 64 e 66;



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

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 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 SSN.

Il presente contratto collettivo integrativo, per la parte giuridica ed economica, ha durata annuale ed ha efficacia per l'anno 2020. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione, per l'anno 2020, delle risorse da destinare al finanziamento del fondo ex art. 63 e del fondo ex art. 65 del CCNL 2016/20518, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 e dell'art. 66 del medesimo CCNL.

Art. 2 – Fondi artt. 63 e 65 CCNL 19 aprile 2018 e ripartizione delle risorse disponibili

L'importo complessivo del fondo dell'art. 63 CCNL per l'anno 2020 è pari a € 6.459.480; l'importo relativo alle decurtazioni di legge e per le PEO anni precedenti è pari a € 3.666.823. Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2020 per il finanziamento del salario accessorio delle categorie B, C, D risulta pari a € 2.792.657.

L'importo disponibile per l'anno 2020 relativo al fondo dell'art. 65 CCNL (categoria EP) è pari ad € 544.996; l'importo relativo alle decurtazioni di legge è pari a € 124.839. Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2020 per il finanziamento del salario accessorio risulta pari a € 420.157.

Il dettaglio della costituzione del fondo è riportato in allegato 1 e 2.

– Ripartizione delle risorse disponibili art. 63

L'importo disponibile per l'anno 2020 del fondo art. 63, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

INDENNITA' MENSILE D'ATENEIO 2020	€ 1.888.148,00	*
Di cui per PEO - 01/2019	€ 735.149,00	
Di cui per PEO - 01/2020	€ 44.475,00	
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€ 668.212,00	
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 39.118,00	
IND. DI RISCHIO RADIOLOGICO	€ 2.789,00	
INDENNITA' DI SPORTELLO	€ 130.295,00	
INDENNITA' DI TURNO	€ 41.768,00	
IND. AUTISTI E MANUTENTORI	€ 2.407,00	
INDENNITA' DI VIGILANZA	€ 19.920,00	
TOTALE ART. 63	€ 2.792.657,00	

PEO trasferite permanentemente dal fondo nei capitoli di bilancio	€ 803.710,00	*
Somma Voci (*)	€ 2.691.858,00	

0,1% monte salari 2015 art. 63 comma 2 lettera f) CCNL 2016/2018)	€ 26.915,00
--	--------------------

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

all'ufficio

Cupido

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

MF

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

MB

[Handwritten initials]



– Ripartizione delle risorse disponibili art. 65

L'importo per l'anno 2020 del fondo art. 65, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 90, C. 1 (*)	€ 271.593,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 90, C. 1	€ 89.275,00
PEO (01/2019 – 01/2020)	€ 59.289,00
TOTALE	€ 420.157,00

PEO trasferite permanentemente dal fondo ai capitoli di bilancio	€ 56.292,00
---	--------------------

(*) compreso rateo 13^a mensilità

0,1% monte salari 2015 art. 635 comma 2 lettera e) CCNL 2016/2018)	€ 2.059,00
---	-------------------

Art. 3 – Progressioni economiche all'interno delle categorie

Le parti concordano una nuova tornata di progressioni economiche:

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche da destinare al personale che ha maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore con decorrenza 01.01.2020.
2. A tal fine, sulla base della compatibilità finanziaria e della verifica della predetta maturazione di effettivo servizio nella posizione economica immediatamente inferiore al 31.12.2019, viene previsto un contingente PEO per l'esercizio 2020.
3. Può partecipare alla procedura sopra richiamata il personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università, con rapporto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, appartenente alla medesima categoria per la quale si intende concorrere alla data di indizione della predetta selezione.
4. E' da considerarsi come periodo utile per il raggiungimento del biennio di anzianità anche il servizio a tempo indeterminato/determinato prestato.
5. La progressione economica all'interno della categoria non è applicata al personale che, nel corso del biennio di riferimento o che alla data di indizione della suddetta selezione, sia incorso in una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto o che sia incorso in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
6. La progressione economica all'interno della categoria è effettuata sulla base di una selezione per titoli.

[Handwritten signatures and initials: Aldo, Orlando, MF, and others]

3.1 Criteri di selezione

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

- Formazione: verrà considerata solo la formazione (Interna ed esterna) certificata e pertinente all'attività svolta;
- Arricchimento professionale: esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi di responsabilità e di incarichi specialistici;
- Qualità delle prestazioni individuali con valutazione almeno pari a 71 per il 2020 in applicazione del sistema di valutazione di Ateneo come previsto dall'art. 81 del CCNL 16/10/2008;
- 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;
- 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).

3.2 Criteri generali di valutazione

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:

Tabella 1.a

Indicatori\Categoria	B	C	D	EP
a) Formazione	Fino al 25%	Fino al 20%	Fino al 20%	Fino al 20%
b) Arricchimento professionale	Fino al 20%	Fino al 25%	Fino al 20%	Fino al 15%
c) Qualità delle prestazioni	Fino al 20%	Fino al 20%	Fino al 25%	Fino al 25%
d) Anzianità	Fino al 20%	Fino al 15%	Fino al 15%	Fino al 10%
e) Titoli culturali e professionali	Fino al 15%	Fino al 20%	Fino al 20%	Fino al 30%
Punteggio Complessivo	100	100	100	100



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

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.

Per ottenere l'idoneità è necessario che il punteggio della qualità delle prestazioni (c) sia pari ad almeno 71/100 e che il punteggio complessivo ottenuto secondo i succitati criteri (Tabella 1.a) sia pari ad almeno 50.

3.3 Incremento categoria EP

Da	A	Incremento annuo
EP1	EP2	€ 1.845,34
EP2	EP3	-
EP3	EP4	-
EP4	EP5	-
EP5	E6	-
EP6	EP7	-
EP7	EP8	-

Art. 4 – Indennità mensile accessoria (IMA)

La somma destinata all'indennità mensile accessoria, come determinata per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 64 comma 1 e comma 5 CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca per il triennio 2016-2018 è pari ad **€ € 1.888.148,00** e sarà differenziata in funzione della categoria di appartenenza (Tabella 1), per il personale che usufruisce del passaggio all'interno della categoria economica, ed erogata in dodici mensilità, quale emolumento fisso e continuativo.

Per effetto del presente accordo l'IMA, per tutto il personale che ha usufruito del passaggio all'interno della categoria economica, verrà distribuita come la seguente tabella:

Categoria	IMA_2020
B1	-
B2	1.672,82 €
B3	1.979,15 €
B4	1.935,24 €
B5	2.027,36 €
B6	1.989,75 €
B7	2.127,44 €
C1	-
C2	2.456,16 €
C3	1.984,09 €
C4	1.683,40 €
C5	2.093,68 €
C6	2.061,31 €
C7	2.030,70 €

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Categoria	IMA_2020
C8	2.019,10 €
D1	-
D2	1.878,13 €
D3	1.721,22 €
D4	1.464,92 €
D5	1.836,86 €
D6	1.787,29 €
D7	1.741,36 €
D8	1.910,77 €

Tabella 1

L'indennità mensile accessoria (IMA) è fissata per Euro 2.856 per il personale che non usufruisce o che non ha usufruito nel 2019 del passaggio all'interno della categoria economica.

L'indennità mensile accessoria (IMA) viene corrisposta al personale delle categorie B, C, D assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato e non in regime di convenzione con il SSN.

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

Art. 5 - Sistema di valutazione delle prestazioni

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

Art. 6 – Indennità di responsabilità delle categorie D, C, B e di posizione della categoria EP

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; nell'anno 2019 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.

6.1 - Terzo differito dell'indennità di responsabilità

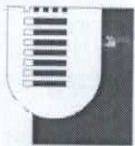
Ai fini dell'erogazione del terzo differito è considerata positiva una valutazione complessiva con punteggio almeno pari a **71**, ottenuta con il sistema di valutazione di cui all'art. 5 del D. Lgs 150/2009 e approvato dal CdA nella seduta del 25 settembre 2018 e ss. mm. ii.

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

6.2 – Attribuzione della retribuzione di risultato della categoria EP

Anche per il personale di categoria EP, la valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato prevista dal CCNL 16 ottobre 2008, 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 CdA nella seduta del 25 settembre 2018 e ss. mm. ii.

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



Art. 7 - Indennità

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, nei casi di disagio o rischio.

Le parti si impegnano ad effettuare con il CCI 2021, una ricognizione complessiva delle indennità in parola, ai fini di un eventuale loro riordino.

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, è fissata in euro 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.

Indennità per il servizio elettorale

Compete al dipendente che svolge servizio ai seggi. La misura dell'indennità è fissata in euro 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.

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

Art. 8 - Lavoro straordinario

L'importo massimo da destinare alla retribuzione del lavoro straordinario è pari a € 143.574, ai sensi dell'art. 86 comma 1 del CCNL quadriennio 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. 9 - Interventi perequativi

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

Art. 10 – Efficacia

L'efficacia della presente ipotesi di accordo è condizionata al controllo e all'autorizzazione di cui all'art. 5, comma 3, CCNL quadriennio normativo 2006-2009.