

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

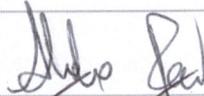
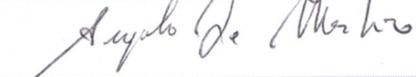
II RETTORE Prof. Orazio SCHILLACI



II DIRETTORE GENERALE Dott. Giuseppe COLPANI

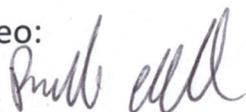


I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

FLC/CGIL	
CISL FSUR	
Fed. UIL - SCUOLA - RUA	
SNALS - CONFISAL	
Fed. GILDA UNAMS	

e la RSU d'Ateneo:

BERNABEI Andrea



BISCONTI Rosalia

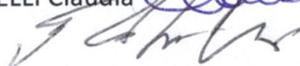


DI MEO Alessandro

LUCREZIO MONTICELLI Claudia

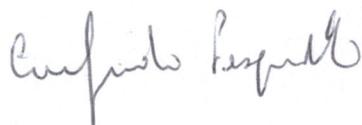


LULLI Roberto

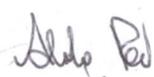


PARISELLA Luca

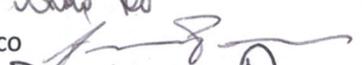
PASQUARIELLO Carmine Gerardo



PERRI Aldo



POSCA Francesco

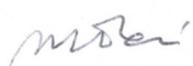


ROSATI Pietro



SURDO Annamaria

TONTI Massimiliano



Il giorno 26 del mese di FEBBRAIO dell'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 2018, sottoscritto in data 30 gennaio 2019;
- Visto il DL 135/2018 art. 11

CONSIDERATO

- Che il Collegio dei revisori in data 13 febbraio 2020, con verbale n°1/2020 ha reso i propri pareri favorevoli sull'ipotesi del CCI 2019, a condizione che si provveda all'inserimento, nell'ambito del contratto, di apposita previsione riguardante l'appostamento nel bilancio dell'Ateneo dell'occorrenti risorse finanziarie funzionali a fronteggiare i maggiori oneri previdenziali concernenti le PEO.

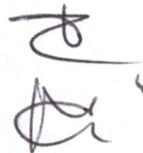
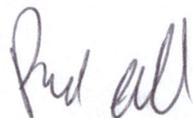
Sottoscrivono il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019

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

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.

Art. 2 - Durata e decorrenza del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo, per la parte giuridica ed economica, ha durata annuale ed ha efficacia per l'anno 2019. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione, per l'anno 2019, delle risorse da destinare al finanziamento del fondo ex art. 63 e del fondo ex art. 65 del CCNL 2016/2018, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 e dell'art. 66 del medesimo CCNL.

Art. 3 –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 2019 è pari a € 6.221.206; l'importo relativo alle decurtazioni di legge e per le PEO anni precedenti è pari a € 2.863.113. Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2019 per il finanziamento del salario accessorio delle categorie B, C, D risulta pari a € 3.358.093.

L'amministrazione si impegna a richiedere al collegio dei revisori dei conti l'esatta interpretazione dell'art. 11 del D.L 135/2018, ai fini della determinazione del limite del fondo 2019 relativamente agli aumenti contrattuali. Alle risultanze ricevute l'Amministrazione seguirà le indicazioni e rideterminerà la quantificazione del fondo per il 2019.

L'importo disponibile per l'anno 2019 relativo al fondo dell'art. 65 CCNL (categoria EP) è pari ad € 499.341; l'importo relativo alle decurtazioni di legge è pari a € 77.971. Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2019 per il finanziamento del salario accessorio risulta pari a € 421.370.

– Ripartizione delle risorse disponibili art. 63

L'importo disponibile per l'anno 2019 del fondo art. 63, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

INDENNITA' MENSILE D'ATENEEO	€ 1.706.869,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€ 479.288,00
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 53.512,00
IND. DI RISCHIO RADIOLOGICO	€ 2.789,00
INDENNITA' DI SPORTELLO	€ 159.774,00
INDENNITA' DI TURNO	€ 63.955,00

IND. AUTISTI E MANUTENTORI	€ 2.412,00
INDENNITA' DI VIGILANZA	€ 39.435,00
PEO	€ 850.059,00
TOTALE ART. 63	€ 3.331.178,00

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

– Ripartizione delle risorse disponibili art. 65

L'importo per l'anno 2019 del fondo art. 65, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 90, C. 1*	€ 275.212,34
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 90, C. 1	€ 86.056,97
PEO	€ 58.041,69
TOTALE	€ 419.311,00

*compreso rateo 13[^] mensilità

0,1% monte salari 2015 art. 65 comma 2 lettera e) CCNL 2016/2018)	€ 2.059,00
---	------------

Con variazione di Bilancio n. 9381, sono stati previsti i maggiori oneri previdenziali per il costo delle Progressioni Orizzontali all'interno della categoria, decorrenza 01/01/2019, pari a Euro 55.000 imputati sul capitolo COPE02010131: TAB Contributi per il Personale Amministrativo a tempo indeterminato su competenze accessorie (Prenotazione n. 27797/2019).

Art. 4 – Progressioni economiche all'interno delle categorie

Le parti nel rilevare che l'ultima tornata di progressioni economiche risale ad una programmazione effettuata col CCI 2010, tenendo in debito conto che:

4.1 L'accordo integrativo 01/12/2010 aveva previsto:

- 1) una selezione per il passaggio a posizione immediatamente superiore; effettuata con decorrenza dei benefici a far tempo dal 20/12/2010;

Pag. 4 | 9

(Handwritten signatures and initials)

2) "Per il personale escluso per difetto del requisito dell'anzianità, nel luglio 2011 un nuovo avviso del Rettore conforme al presente accordo."

che tuttavia non era stato possibile dare attuazione a detta seconda previsione per l'intervenuto blocco del trattamento economico dei singoli dipendenti disposto dal DL 78/2010 convertito con modificazioni con legge 122/2010 per gli anni 2011-2013 (blocco successivamente prorogato a tutto il 2014) e che pertanto si era ritenuto opportuno salvaguardare le possibilità dei dipendenti che avrebbero posseduto il requisito di ammissione alla selezione alla data del 1/6/2011; che le parti dunque avevano concordato sull'indizione di una selezione per il passaggio alla posizione economica immediatamente superiore riservata al personale in possesso del predetto requisito, da espletarsi entro il 31 ottobre 2015 (selezione effettuata in tali termini) secondo le modalità previste dal vigente CCNL.

Inoltre, contestualmente le parti concordavano di riprendere l'impegno annuale a indire selezioni per le progressioni economiche orizzontali e, conseguentemente, sull'indizione nel 2016 di una ulteriore selezione da effettuarsi per il personale in possesso dei requisiti previsti.

4.2 - Che il CCI 2016 e in particolare l'art. 3 aveva previsto

"Art. 3 – Progressioni economiche all'interno delle categorie

[...] Le parti ribadiscono l'impegno a indire le progressioni orizzontali economiche così come già definito nel CCI 2015, non appena sarà rimosso il vincolo normativo che impedisce all'Amministrazione di incrementare il fondo del salario accessorio. "

4.3 - Che i CCI 2017 e 2018 avevano previsto:

All'art. 3 del CCI 2017 e all'art. 3 del CCI 2018 le parti si impegnavano a indire le progressioni orizzontali così come già definito nel CCI 2015, non appena le risorse finanziarie ne consentivano l'applicazione.

4.4 – Considerando le citate difficoltà ad effettuare progressioni da circa un decennio e del perdurante vincolo normativo che impedisce all'Amministrazione di incrementare il fondo del salario accessorio

Le parti concordano di dare applicazione entro il 2019 all'art. 79 del CCNL 2006/2009 sottoscritto il 16/10/2008 – Progressione economica all'interno della categoria – e gli art. 64, comma 2, lett. e) e 66, comma 1, lett. b) del CCNL 2016/2018, con decorrenza dal 1° gennaio 2019, prevede l'espletamento di apposite procedure selettive, improntate a criteri di premialità, di merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale da riservare al personale in possesso dei seguenti requisiti di accesso:

- a) Essere personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Ateneo alla data del 1° gennaio 2019;
- b) Aver maturato alla data del 31 dicembre 2018, nello status di dipendente a tempo indeterminato, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica in godimento.

Per il computo del presente requisito è considerato utile il servizio prestato a tempo indeterminato presso questo Ateneo e/o presso altre Amministrazioni Pubbliche (di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001). Al fine della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

4.5 - Criteri di selezione

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

- a) Formazione certificata e pertinente all'attività professionale svolta;
- b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dall'attribuzione di incarichi di responsabilità e/o specialistici;
- c) Qualità delle prestazioni individuali con valutazione almeno pari a 71 per il 2019 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 e 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).

4.6 – Criteri generali di valutazione

Le parti concordano che la valutazione dei titoli avverrà sulla base dei criteri di cui all'art. 82, comma 2 del CCNL del personale del Comparto Università sottoscritto in data 16/10/2008 tenuto conto dei seguenti indicatori ponderati:

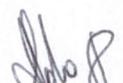
Tabella 1.a

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 individuali (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.



Incremento Categoria EP

DA	A	INCREMENTO ANNUO
EP1	EP2	1.845,34 €
EP2	EP3	1.749,95 €
EP3	EP4	2.582,55 €
EP4	EP5	1.577,75 €
EP5	EP6	1.462,39 €
EP6	EP7	-
EP7	EP8	-

Art. 5 – 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 **€ 1.706.869,00** 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 verrà distribuita come la seguente tabella:

Categoria	IMA_2019
B2	1.672,82 €
B3	1.979,15 €
B4	1.935,24 €
B5	2.027,36 €
B6	1.989,75 €
C3	1.984,09 €
C4	1.683,40 €
C6	2.061,31 €
C7	2.030,70 €
C8	2.019,10 €
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 €
B7	2.127,44 €

C2	2.456,16 €
C5	2.093,68 €

Tabella 1

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

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

Le parti si impegnano altresì a indire una nuova tornata di PEO nel 2020 riservata al personale in servizio che non ha maturato i due anni di anzianità al 31/12/2018 e al personale escluso dalle PEO 2019.

Le parti concordano, per l'anno 2019, di utilizzare in via eccezionale un importo pari a € 876.974,00 al fine di consentire le progressioni orizzontali per tutti gli aventi diritto. Le parti, altresì, si impegnano a partire dal 2020 a ripristinare le risorse consolidate nel 2018 ai sensi dall'art 64 comma 1 e comma 5, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e secondo le norme vigenti.

Art. 6 - Sistema di valutazione delle prestazioni

Le parti confermano l'impianto del sistema di valutazione delle prestazioni per l'anno 2019, così come concordato nel contratto integrativo 2018 e precedenti.

Art. 7 – 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.

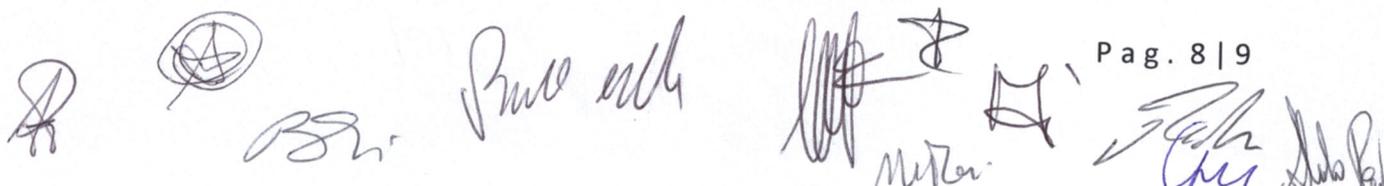
7.1 - Indennità di responsabilità

A parziale attuazione della previsione dell'art. 7 del CCI 2017, secondo la quale "Le parti si impegnano a monitorare la distribuzione di risorse erogate al personale a vario titolo con un obiettivo perequativo", considerato l'ammontare del fondo dell'art. 63 CCNL e visto l'accordo sulla distribuzione del fondo comune d'Ateneo di una parte delle risorse da conto terzi destinate al personale TAB sottoscritto in data 30/01/2019, le parti convengono sulla necessità di ridurre tutte le indennità di responsabilità attribuite a responsabili di strutture, coordinatori o a figure diverse, di una quota pari al 12% dell'importo fissato con provvedimento del Direttore Generale per periodi compresi nell'anno 2019 o relativi all'intero anno. Tali riduzioni saranno attuate in occasione della corresponsione del terzo differito ove spettante, o con specifico recupero in caso di valutazione non positiva.

7.2 - Terzo differito dell'indennità di responsabilità

Ai fini dell'erogazione del terzo differito e' 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. li.

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



7.3 – 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, e' 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. li.

Art. 8 - 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 2020, una ricognizione complessiva delle indennità in parola, ai fini di un eventuale loro riordino.

Art. 9 – Indennità di vigilanza

L'Indennità per il servizio di vigilanza e assistenza compete ai dipendenti che svolgono servizio in occasione di: test d'ingresso, concorsi o selezioni diversi da quelli previsti dal normale funzionamento degli atenei richiesti dai ministeri competenti, servizi ai seggi elettorali. La misura dell'indennità è fissata in euro 60,00 lordi per ogni giornata di svolgimento dei test, concorsi o selezione come sopra indicati, o di elezioni.

L'indennità di vigilanza non è cumulabile con le seguenti indennità: indennità di sportello, indennità di turno, indennità autisti/manutentori e indennità di rischio radiologico.

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

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

La disponibilità del personale verrà richiesta di volta in volta anche considerando il criterio della rotazione.

Art. 10 - 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. 11 - Interventi perequativi

Le parti si impegnano a monitorare la distribuzione di risorse erogate al personale a vario titolo con un obiettivo perequativo.

Art. 12 – Efficacia

L'efficacia della presente ipotesi di accordo è condizionata al controllo e all'autorizzazione di cui all'art. 7, comma 8 del CCNL 2016-2018.

