

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023**

Il Rettore, Prof. Levaldi Ghiron Nathan \_\_\_\_\_

la Direttrice Generale, Dott.ssa Quattrocioche Silvia \_\_\_\_\_

*i Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:*

FLC/CGIL \_\_\_\_\_

CISL FSUR \_\_\_\_\_

Fed. UIL – SCUOLA -RUA \_\_\_\_\_

SNALS – CONFSAL \_\_\_\_\_

Fed. GILDA UNAMS \_\_\_\_\_

*e la RSU d'Ateneo:*

Bernabei Andrea \_\_\_\_\_

Bertinotti Anne Marie \_\_\_\_\_

Biorci Matteo \_\_\_\_\_

Bitsch Beatrix \_\_\_\_\_

Carpentieri Maria Letizia \_\_\_\_\_

Lulli Roberto \_\_\_\_\_

Mosconi Gianpiero \_\_\_\_\_

Parisella Luca \_\_\_\_\_

Pasquariello Carmine Gerardo \_\_\_\_\_

Posca Francesco \_\_\_\_\_

Stazi Leonida Tiberio \_\_\_\_\_

Uricchio Bernadette \_\_\_\_\_

il giorno **20 dicembre 2023**, le parti

PREMESSO



- che l'art. 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 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

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ed in particolare gli artt. 40 e seguenti;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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”, 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; (...);”*;
- i prevalenti Contratti Collettivi Integrativi
- l'ipotesi di accordo sottoscritta il 25 ottobre 2023 tra la parte pubblica e la parte sindacale sui contenuti del presente contratto;
- che il Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 18 dicembre 2023 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2023;

sottoscrivono il seguente

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023**

**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 2023. Lo stesso ha validità annuale limitatamente alla quantificazione, per l'anno 2023, 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**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 2023 è pari a € 6.826.764,00; l'importo relativo alle decurtazioni di legge e per le PEO effettuate negli anni precedenti è pari a € 4.589.451,00. Pertanto, l'importo disponibile per l'anno 2023 per il finanziamento del salario accessorio del personale appartenete alle categorie B, C, D risulta pari a € **2.237.313,00**.

2. L'importo complessivo del fondo di cui all'art. 65 del CCNL 2016-2018 (**categoria EP**) per l'anno 2023 è pari ad € 674.716,00 l'importo relativo alle decurtazioni di legge e per le PEO effettuate negli anni precedenti è pari a € 204.670,00. Pertanto, l'importo disponibile per l'anno 2023 per il finanziamento del salario accessorio del personale appartenete alla categoria EP risulta pari a € **470.046,00**.

3. L'importo disponibile per l'anno 2023 del fondo di cui all'art. 63 (categorie B, C e D) è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

Indennità Mensile d'Ateneo (1)	1.312.480,00
Indennità di Responsabilità	616.763,00
Indennità di Rischio	47.563,00
Indennità di Rischio Radiologico	2.480,00
Indennità di Sportello	105.893,00
Indennità di Turno	59.002,00
Indennità Autisti e Manutentori	2.093,00
Indennità di Vigilanza	32.280,00
PEO dec.: Gennaio 2022 (n. 76 unità)	58.759,00
<b>totale fondo</b>	<b>2.237.313,00</b>

4. L'importo per l'anno 2023 del fondo di cui all'art. 65 (categoria EP) è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

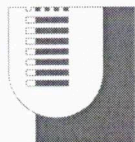
Retribuzione di Posizione art. 90, comma 1 (compreso rateo 13 <sup>A</sup> mensilità)	352.314,00
Retribuzione di Risultato art. 90, comma 1	110.933,00
PEO dec.: Gennaio 2022 (n. 3 unità)	6.799,00
<b>totale fondo</b>	<b>470.046,00</b>

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

1. La somma destinata all'indennità mensile accessoria (IMA) per l'anno 2023, come determinata per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 64, commi 1 e 5, del CCNL 2016-2018:

- è pari ad € **1.312.480,00**;
- per il personale che ha usufruito del passaggio all'interno della categoria economica è differenziata in funzione della categoria e posizione economica di appartenenza;
- è erogata in dodici mensilità quale emolumento fisso e continuativo.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like MB, MSN, and others]*



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

**IMA PRIMO CICLO PEO**

Categoria	IMPORTO
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	€ 2.064,4
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
D7	€ 1.744,45
D8	€ 1.913,86

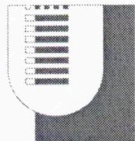
**IMA SECONDO CICLO PEO**

Categoria	IMPORTO
B1	-
B2	€ 1.643,04
B3	€ 769,29
B4	€ 1.031,72
B5	€ 1.079,91
B6	€ 1.134,43
B7	€ 1.234,51
C1	-
C2	€ 2.426,39
C3	€ 1.557,57
C4	€ 784,81
C5	€ 894,4
C6	€ 1.272,31
C7	€ 1.209,32
C8	€ 1.167,02
D1	-
D2	€ 1.848,36
D3	€ 716,67
D4	€ 303,46
D5	€ 419,1
D6	€ 741,48
D7	€ 645,96
D8	€ 769,45

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 e 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 B, C e D e retribuzione di risultato della categoria EP

1. L'attuazione del nuovo modello organizzativo è tuttora in fase di conclusione. Negli anni 2019, 2020 e 2021 è stata completata la ricognizione nelle posizioni organizzative nei Dipartimenti e proseguirà di seguito con le altre strutture diverse dall'Amministrazione generale (Facoltà e Macroaree), 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 dell'*indennità di risultato* 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.

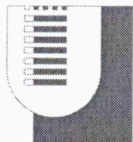
Le parti si impegnano ad effettuare una ricognizione complessiva delle indennità in parola, ai fini di un eventuale loro riordino.

### 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 - 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. 9 – Impegni politici**

1. Le parti si impegnano a verificare la legittimità dell'aumento dell'importo dei buoni pasto dagli attuali € 7 a € 8.

2. Le parti concordano nello studiare ulteriori misure di sostegno al reddito delle famiglie nei limiti di un incremento del budget destinato agli Affari sociali.

3. Le parti concordano di rivedere il regolamento per la disciplina delle modalità di utilizzo delle risorse destinate agli Affari sociali.