



## **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ATENEIO ACCORDO – 4 DICEMBRE 2020**

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ed in particolare il Titolo III “Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale”;

VISTA la nota ARAN, prot. 9213 del 16 giugno 2016, di risposta al quesito avanzato dall’Università degli Studi della Tuscia in materia di procedura della contrattazione integrativa di ateneo;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro del personale tecnico amministrativo dell’Università degli Studi della Tuscia, sottoscritto in data 7 marzo 2017;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 19 aprile 2018;

VISTA l’ ipotesi di accordo sottoscritta dalla contrattazione integrativa di Ateneo in data 23 novembre 2020;

VISTE le note prot. n. 14912 del 19 novembre 2020, prot. n. 15317 del 25 novembre 2020, prot. n. 15327 del 26 novembre 2020 con le quali si inviano al Collegio dei Revisori dei Conti l’ ipotesi di accordo sopra menzionata, la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2020 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell’ accordo di contrattazione integrativa di Ateneo previo rilascio della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti;

VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 8/2020 del 30 novembre 2020, concernente la relazione di certificazione dei Fondi 2020 e il parere favorevole sull’ utilizzo delle risorse;

premesso tutto quanto sopra,

### **LE DELEGAZIONI TRATTANTI**

individuate ai sensi dell’ art. 42, commi 1 e 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 19 aprile 2018, giusta delibera del Consiglio di amministrazione del 26 giugno 2018,

### **CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE**

#### Criteria di ripartizione del trattamento accessorio 2020.

Nelle seduta di contrattazione integrativa di Ateneo del 23 novembre 2020, l’ Amministrazione ha informato la parte sindacale riguardo alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio 2020, ai sensi del nuovo CCNL sottoscritto in data 19 aprile 2018.



Le parti concordano i criteri di ripartizione delle risorse dedicate al trattamento accessorio 2020, oltre la quota ex art. 86 CCNL 16 ottobre 2008 destinata a remunerare il lavoro straordinario, come da tabelle allegate.

Il verbale dell'ipotesi di accordo del 23 novembre 2020, che si allega, sarà pubblicato sul sito di Ateneo, sezione dedicata alla trasparenza, alla pagina:

<http://193.205.144.19/amm/personale/elenco.asp?anno=2020>

\*\*\*

Ai sensi dell'art. 40bis, comma 5, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, il presente accordo è trasmesso per via telematica all'ARAN e al CNEL, corredato dalla certificazione del Collegio dei Revisori dei conti, dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria.

Per quanto previsto dall'art. 9bis del D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33 e dall'art. 42, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 il presente contratto collettivo integrativo sarà consultabile sia sul sito dell'ARAN sia sul sito del CNEL all'URL <https://www.contrattintegrativipa.it> (Banca dati dei contratti collettivi integrativi delle Amministrazioni Pubbliche) e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo.

Letto e sottoscritto

### Parte Pubblica

Firmato digitalmente da *Stefano Ubertini*

**STEFANO UBERTINI**

CN = UBERTINI STEFANO

SerialNumber = TINIT-BRTSFN74L09G478G

C = IT

Direttore Generale f.f. Avv. Alessandra Moscatelli



Firmato digitalmente da:

MOSCATELLI ALESSANDRA

Firmato il 09/12/2020 14:51

Serial Certificate: 124664087011258729651637085382130185623

Valido dal 30/10/2020 al 30/10/2023

ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

Dirigente preposto alle risorse umane

Responsabile del Servizio Risorse Umane *Dott.ssa Daniela Cicalini*

*Daniela Cicalini*



Responsabile dell'Ufficio competente in materia di relazioni sindacali

**Rappresentanza Sindacale Unitaria**

Luigi COMPAGNUCCI

VEDI NOTA A VERBALE ALLEGATA

Fabrizio GENTILI

Francesco DELLA ROSA

Emilia IANDIORIO

Stefania RAGONESI



Firmato digitalmente da:  
RAGONESI STEFANIA  
Firmato il 04/12/2020 10:38  
Sintesi Certificato: 1502180412469026678432691229031523804034  
Valido dal 05/03/2020 al 05/03/2023  
ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

Augusto SASSARA

VEDI NOTA A VERBALE



*Organizzazioni Sindacali Territoriali di Comparto*

FLC CGIL

*Opere Opere*

---

CISL SCUOLA

*Scuola*

---

FED. UIL SCUOLA RUA

*UIL Scuola & Opere Alleanza*

---

FED. GILDA UNAMS

*UNAMS*

---

SNALS CONFSAL

---

Viterbo, 4 dicembre 2020

<b>TOTALE FONDO ART.63</b>	<b>1.048.283,43</b>	<b>1.391.072,12</b>
RISORSE STABILI	840.203,10	1.114.949,52
RISORSE VARIABILI	208.080,33	2.176.122,60

<b>Art. 64 CCNL 19/04/2018</b>		senza c.e.	con c.e.
c. 1	IMA	733.040,00	972.744,08
c. 2 lett. a)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA art. 64 c. 3	19.097,22	25.342,01
c. 2 lett. b)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	97.965,34	130.000,00
	Premio Innovazione (premio al 1° e al 2° classificato)	3.014,32	4.000,00
	Premio Innovazione digitale "M.Menicacci"	1.507,16	2.000,00
c. 2 lett. c)	INDEENNITA' B, C, D disagio, rischio	52.750,57	70.000,00
	Lavoro straordinario - Gravose articolazioni orario di lavoro -	10.585,33	14.046,73
	Stagione concertistica	1.734,24	2.301,34
	WELFARE	21.737,01	28.845,01
c. 2 lett. e)	PEO categorie B, C, D 2020	106.852,26	141.792,95
<b>TOTALE</b>		<b>1.048.283,44</b>	<b>1.391.072,12</b>

<b>Art. 66 CCNL 19/04/2018</b>		<b>11 EP</b>	<b>TOTALE</b>
<b>RISORSE FISSE</b>		<b>SENZA CE</b>	<b>CON CE</b>
c. 1 lett. a)	POSIZIONE MIN 3.099,00	<b>34.089,00</b>	<b>45.236,10</b>
	POSIZIONE VARIABILE	<b>19.346,94</b>	<b>25.673,39</b>
	RISULTATO MINIMO su risorse fisse = 10%	<b>5.343,58</b>	<b>7.090,92</b>
C. 1 lett. b)	PEO EP	<b>14.756,44</b>	<b>19.581,80</b>
<b>TOTALE COSTO SU RISORSE FISSE</b>		<b>73.535,96</b>	<b>97.582,21</b>
<b>FONDO QUOTA STABILE</b>		<b>73.535,97</b>	<b>97.582,21</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>		<b>SENZA CE</b>	<b>CON CE</b>
	INCARICHI AGGIUNTIVI	<b>42.073,87</b>	<b>55.832,01</b>
	RISULTATO 20%	<b>10.687,19</b>	<b>14.181,90</b>
<b>TOTALE COSTO SU RISORSE VARIABILI</b>		<b>52.761,06</b>	<b>70.013,91</b>
<b>FONDO QUOTA VARIABILE</b>		<b>52.761,05</b>	<b>70.013,91</b>
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>126.297,02</b>	<b>167.596,12</b>
<b>Differenza tra costi e totale fondo</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

**Ipotesi di accordo Punto 2 – Riunione 23/11/2020.**

**Criteri di ripartizione del trattamento accessorio 2020.**

Nella seduta di contrattazione integrativa di Ateneo del 23 novembre 2020, l'Amministrazione ha informato la parte sindacale riguardo alla costituzione dei fondi per il trattamento accessorio 2020, ai sensi del nuovo CCNL sottoscritto in data 19 aprile 2018.

Le parti concordano i criteri di ripartizione delle risorse dedicate al trattamento accessorio 2020, oltre la quota ex art. 86 CCNL 16 ottobre 2008 destinata a remunerare il lavoro straordinario, come da tabelle allegate. L'Amministrazione si impegna a integrare, secondo quanto previsto dal CCNL vigente, il fondo ex art.65 (parte variabile) con risorse provenienti da progetti europei che si rendano disponibili entro la fine dell'anno 2020.

**Letto e sottoscritto**

Delegazione di parte datoriale – C.d.A. del 26/06/2018

Firmato digitalmente da  
**STEFANO UBERTINI**

Rettore, Prof. Stefano Ubertini

CN = UBERTINI STEFANO  
SerialNumber = TINIT-BRTSFN74L09G478G  
C = IT

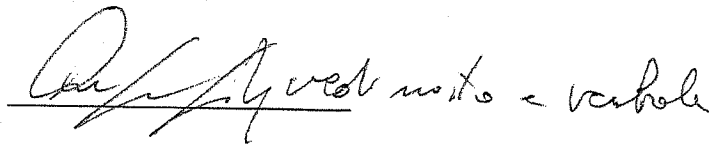
\_\_\_\_\_  
Direttore generale f.f., Avv. Alessandra Moscatelli

Firmato digitalmente da:  
MOSCATELLI ALESSANDRA  
Firmato il 25/11/2020 11:55  
SerialNumber = T20204037011250729851637085382130185623  
Valido dal 30/10/2020 al 30/10/2023  
ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

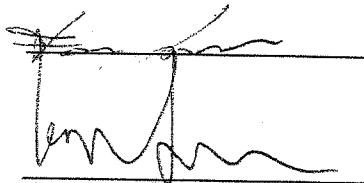
Delegazione di parte sindacale

RSU – tornata elettorale 17-18-19/04/2018

Luigi Compagnucci



Fabrizio Gentili



Francesco Della Rosa

Emilia Iandiorio

Emilia Iandiorio

Stefania Ragonesi

Stefania Ragonesi

Augusto Sassara

Augusto Sassara VEDI NOTE VERBALE

Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 19/04/2018

FLC CGIL

Agnese Opente

CISL SCUOLA

[Signature]

FED. UIL SCUOLA RUA

[Signature] VEDI NOTE VERBALE

FED. GILDA UNAMS

[Signature]

SNALS CONFISAL

\_\_\_\_\_





# FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

## “RICERCA UNIVERSITA’ AFAM”

### *Università degli Studi della Tuscia*

**Nota a verbale della UIL Scuola RUA UNITUS- Ipotesi di accordo integrativo 23 novembre 2020.**

La scrivente O. S. nel sottoscrivere l'ipotesi di accordo integrativo ritiene in premessa di non condividere l'interpretazione dell'Amministrazione secondo la quale il personale interessato alla procedura selettiva della progressione economica orizzontale debba essere limitato numericamente ad una quota non maggioritaria, vale a dire non superiore al 50% dell'eventuale platea dei potenziali beneficiari. Sul punto vedi le nostre considerazioni interpretative Allegato 1.

In linea generale non possiamo non rilevare le difficili condizioni in cui si è sviluppata la trattativa nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP art. 65 CCNL. Sul punto siamo compiaciuti che l'Amministrazione abbia accolto tutte le nostre proposte normative / contabili al fine di superare una situazione tanto complessa quanto paradossale con aspetti tecnici contabili per solo esperti in materia.

Abbiamo rilevato di contro aspetti interpretativi attuativi nell' utilizzo del fondo B,C,D art. 64 del CCNL che secondo il nostro parere si discostano, e non di poco, rispetto a valutazioni e/o accordi degli scorsi anni. Per entrare direttamente nello specifico della questione riteniamo che le risorse che riguardano le economie per la copertura dei differenziali retributivi nella categoria (P.E.O.) provenienti da risorse certe e stabili (vedi comma 2 lett. e) art. 64 CCNL) non espletate (come nell'anno 2019), ovvero tutti gli importi residui provenienti da risorse certe e stabili devono essere redistribuite UNA TANTUM, nell'anno in corso, a tutto il personale di riferimento, attraverso gli istituti contrattuali previsti dal CCNL (come per esempio una indennità mensile variabile in aggiunta all'IMA art. 41 c. 4 CCNL 2005), fermo restando che le decurtazioni dalle risorse stabili dal fondo art. 63, potranno avere luogo solo dopo l'effettiva attribuzione dello scatto stipendiale orizzontale all'interno della categoria a conclusione della procedura.

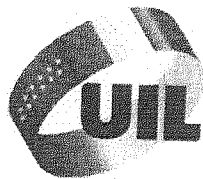
R.S.U. Federazione Uil Scuola Rua Unitus

  
Adriano Sassara

  
Luigi Compagnucci



ALLEGATO 1



IL SINDACATO DEI CITTADINI

### PEO Progressioni economiche orizzontali

È opportuno, a scanso di equivoci, precisare, anche per quel che riguarda le c.d. PEO, il perimetro attorno al quale la contrattazione, in particolare quella integrativa, esplica la propria agibilità, alla luce della novella del D.lgs. 165/01.

È necessario partire innanzitutto dal presupposto che la contrattazione può derogare tutte le fonti legislative passate, presenti e future, fatte salve le disposizioni contenute nel Testo Unico del Pubblico Impiego, che siano intervenute o intervengano nelle sue materie di competenza. Tra queste segnaliamo, tra le altre, anche le progressioni economiche.

Un principio, quello della derogabilità della legge e della supremazia del contratto nella regolamentazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, che attraverso l'accordo del 30 novembre 2016 è stato poi tradotto nel T.U.P.I. come da ultimo riformato.

#### **Art. 2 Fonti D.lgs. 165/01**

*"2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili."*

Fatta questa doverosa premessa, pertanto, anche ovviamente per quel che riguarda le progressioni economiche, l'unico limite che incontra la contrattazione è quanto disposto imperativamente dal D.lgs. 165/01. Quest'ultimo stabilisce al comma 1-bis dell'art. 52, rubricato Disciplina delle mansioni:

*"1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito."*

Ebbene, in questo quadro normativo, la disciplina della materia è affidata alla contrattazione.

Il CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018, sottoscritto il 19.04.2018, stabilisce, fin dalla premessa, al comma 10 dell'art. 1:

*“10. Per quanto non espressamente previsto dal predetto CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.”*

Ne consegue, pertanto, che il contratto sottoscritto il 19.04.2018 deve leggersi, con riguardo ai singoli precedenti comparti di contrattazione, in coordinato disposto con il precedente CCNL 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008 per il personale delle Università.

Quest'ultimo, prescrive al comma 5 dell'art. 79, rubricato Progressione economica all'interno della categoria, che:

*“5. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto e dal contratto integrativo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.”*

Questa disposizione contrattuale, pertanto, legando i suddetti passaggi alle disponibilità delle risorse supera la disposizione, derogabile e non imperativa, di cui al comma 2 dell'art. 23, Progressioni economiche, del D.lgs. 150/09, secondo cui:

*“2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.”*

Per questi motivi, tale norma che, secondo l'interpretazione dell'inciso *“quota limitata di dipendenti”* come operata dal MEF, circoscrive il numero dei passaggi al 50% degli aventi diritto a partecipare, è già derogata dal contratto collettivo e di conseguenza non costituisce un vincolo all'azione dell'amministrazione.

Infine, è bene ricordare che eventuali circolari interpretative operate da organi diversi da quelli che hanno posto in essere l'atto normativo, in questo caso il contratto collettivo, non sono vincolanti e rappresentano quindi un mero orientamento.

Solo l'interpretazione autentica, che ha un procedimento negoziale definito e coinvolge entrambe le parti stipulanti l'atto, ha carattere vincolante.

#### **Articolo 49 Interpretazione autentica dei contratti collettivi**

- 1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.*
- 2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.*

