UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CAGLIARI
DIREZIONE GENERALE
Ufficio Relazioni Sindacali

CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2020

Le Parti si riuniscono in data 2 dicembre 2020 per raggiungere un'intesa e sottoscrivere l'accordo sulla distribuzione dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2020. Il presente atto è vincolato alla certificazione dei Fondi del trattamento accessorio da parte del Collegio dei Revisori.
Gli effetti del presente contratto integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di certificazione dello stesso da parte del Collegio dei Revisori.

Il "Fondo risorse decentrate per le cat. B, C, e D", al netto delle immobilizzazioni per peo storiche, ammonta ad € 2.125.015,06 di risorse stabili e ad € di 246.420,41 risorse variabili al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Il "Fondo per l'indennità di posizione e di risultato del personale di categoria EP" ammonta ad € 372.118,82 di risorse stabili e ad € 36.221,56 di risorse variabili al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Le risorse da conto terzi per il personale di cat. B, C, D, EP ammontano ad € 76.563,70 al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e verranno distribuite secondo i criteri stabiliti nell'accordo siglato in data 18/10/2017.

DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL "FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE CAT. B, C, D."

Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 64 comma 1 del CCNL 2016-2018, le risorse non disponibili per la contrattazione 2020 sono rappresentate dal costo sostenuto per l'IMA e le indennità di responsabilità durante il 2019 e sono le seguenti:

IMA	€ 1.162.012,55
Indennità di responsabilità	€ 410.286,59

Eventuali costi aggiuntivi per il pagamento dell'IMA che dovessero rendersi necessari in seguito ad un numero di assunzioni superiore al numero di cessazioni verranno coperti dalle risorse disponibili per la contrattazione.
Il Fondo risorse decentrate per le cat. B, C, D viene destinato, per la parte disponibile per la contrattazione, secondo i seguenti utilizzi, così come previsto dall'art. 64 del CCNL 2016-2018.

1. **Produttività – premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 64 comma 2 lett. a) e b).**

Considerate le risorse impiegate nell'erogazione dell'IMA, delle indennità di disagio e rischio, dell'indennità di responsabilità del personale di categoria B, C, D, nell'attribuzione dei livelli economici

conseguenti alla procedura di selezione per le peo, le Parti si accordano per distribuire la parte restante a consuntivo della parte fissa del Fondo e la parte variabile libera (non vincolata ad altra destinazione) in termini di produttività in seguito al procedimento di valutazione delle prestazioni per l'anno 2020 secondo quanto stabilito dall'art. 64, comma 2 lett a) e b).

Alla lett. a) performance organizzativa si destinano risorse pari al 30% delle risorse variabili (non vincolate ad altra destinazione) per € 54.356,69 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione). La performance organizzativa è individuata dall'obiettivo comune/collettivo della dirigenza o da un obiettivo individuale del dirigente di riferimento indicato anche come obiettivo di struttura organizzativa. Per il personale dei Dipartimenti, delle Facoltà e dei Centri di Ateneo, tale obiettivo viene determinato sulla base degli obiettivi del dirigente di riferimento funzionale. La performance organizzativa è misurata sulla base del contributo del singolo alle attività organizzative di struttura.
Alla lett. b) "performance individuale" si destinano le risorse che residuano dall'erogazione di tutte le altre indennità sia di parte stabile sia di parte variabile del fondo.
La somma individuale di produttività, uguale per le categorie B, C, D, viene distribuita in percentuale al risultato raggiunto secondo i criteri sotto esposti:

media	valore delle indennità
da 4,5 a 5	1
.....	.....
4	0,833
.....	.....
3,5	0,666
.....	.....
3	0,5
.....	.....
<3	0

Il valore dell'indennità è comprensivo della quota-parte relativa alla performance organizzativa di cui alla lett. a.

1 bis Differenziazione dei premi (art. 20 CCNL 2016-2018)

Al 2% dei dipendenti di ciascuna categoria che abbia conseguito le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Non avranno diritto al premio coloro che risulteranno beneficiari della peo nel 2020. Qualora il numero dei dipendenti con la valutazione massima fosse superiore al numero dei dipendenti da premiare (2%), avranno diritto di precedenza coloro con il livello economico più basso nella categoria e in caso di ulteriore parità coloro che hanno l'anzianità maggiore nel livello economico.

2. Indennità di disagio e rischio (art. 64 comma 2 lett. c).

Le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle cat. B, C, D, così come previsto dall'art. 64 comma 2 lett. c) sono correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità. Il valore delle indennità correlate è espresso nella seguente tabella:

turno pomeridiano normale effettivamente svolto	€ 15
turno pomeridiano fino alle 21 effettivamente svolto	€ 22

turno pomeridiano fino alle 22 effettivamente svolto	€ 27
rischio guida	€ 0.13 per Km
rischio cantiere:	€ 3 al giorno
rinuncia alla flessibilità (indennità di disponibilità)	€ 10 per ogni giornata di servizio
reperibilità	€ 12 al giorno

L'indennità di turno compete ai dipendenti che articolano l'orario di lavoro su turni secondo l'alternanza periodica tra mattina e pomeriggio: dalle 8 alle ore 14 (turno antimeridiano), dalle 14 alle 20 (turno pomeridiano) e per il servizio bibliotecario dalle 8.00/9.00 alle 14.00/15.00 (turno antimeridiano) e dalle 14.00/16.00 alle ore 20.00/22.00 (turno pomeridiano).

L'indennità di rischio guida spetta al personale con il profilo di conducente, o che svolga in via continuativa le mansioni di conducente, qualora operi al di fuori del circuito urbano. Si intende per circuito urbano il territorio dei Comuni di Cagliari, Elmas, Monserrato, Quartu S. E., Quartucciu, Selargius e Sestu.

L'indennità di rischio cantiere compete al personale in servizio presso gli uffici tecnici e addetto ad attività di manutenzione e ad attività tecniche o a sopralluoghi per ogni giornata di effettivo servizio in cantiere.

Indennità di disponibilità o di rinuncia alla flessibilità compete ai dipendenti addetti all'apertura e alla sorveglianza delle sedi, qualora non sia prevista la figura del custode e/o non si siano attivati servizi di portierato, che garantiscono il relativo servizio rinunciando a turno, secondo il criterio di rotazione tra tutto il personale appartenente alle qualifiche professionali competenti della struttura interessata, ad usufruire della flessibilità.

Indennità di reperibilità compete al personale che per compiti istituzionali espleta attività direttamente connesse al presidio per continuità di funzionamento e della sicurezza delle reti, delle strutture e degli impianti universitari, garantendo la necessaria reperibilità diurna e notturna. Nel caso si renda indispensabile l'intervento diretto del dipendente durante la fascia di reperibilità oltre il normale orario di lavoro giornaliero, verrà corrisposta la relativa remunerazione per lavoro straordinario, per il tempo strettamente necessario all'intervento richiesto, prescindendo dal rispetto del tetto massimo individuale per prestazioni di lavoro straordinario previsto, sempre nel rispetto del tetto massimo imposto dalla normativa vigente. Il personale non potrà effettuare più di 6 giornate di reperibilità al mese. Il personale posto in reperibilità nella Direzione Reti e Servizi Informatici ed Opere Pubbliche ed Infrastrutture potrà fare sino ad un massimo di 10 giorni di reperibilità in un mese. Lo stesso dipendente potrà essere reperibile per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese.

È istituita, ai sensi dell'art. 64 comma 2 lett. c, l'indennità di staff, spettante al personale che per garantire la continuità delle attività degli organi di governo sia sottoposto ad un orario di lavoro con flessibilità non continuative e necessità di reperibilità. Tale indennità ha un valore di € 12.00 al giorno per un massimo di 10 giorni al mese.

3. **Indennità di responsabilità ex art. 91 comma 1 CCNL 2006-2009 (art. 64 comma 2 lett. d CCNL 2016-2018)).**

Nell'ambito di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità individuate dall'amministrazione in base alle proprie necessità organizzative, al personale individuato ai sensi del comma 1 dell'art. 91, spetta un'indennità che verrà fissata sulla base dei criteri concordati secondo quanto indicato dall'art. 91 comma 2, ossia tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Ciò premesso, le parti convengono di istituire una fascia di indennità correlata all'individuazione di posizioni organizzative, rispettivamente per il personale afferente alla categoria B e C, sulla base di criteri collegati all'espletamento di funzioni specialistiche e di responsabilità. Tenuto conto degli specifici profili connessi al personale di categoria B e C, questi possono essere ricondotti all'espletamento di compiti inerenti:

a) posizioni di supporto e assistenza ai lavori degli organi di Governo, delle strutture organizzative, delle Facoltà e dei Dipartimenti con compiti e coinvolgimento negli aspetti relazionali degli stessi e nella gestione degli aspetti istruttori di cura e predisposizione di atti amministrativi e di gestione di procedure specialistiche;
b) posizioni di riferimento nelle strutture organizzative con funzione di elevata specializzazione tecnica o amministrativa, finalizzata al supporto della gestione della struttura, nella gestione degli aspetti istruttori di cura e predisposizione di atti amministrativi e di gestione di procedure specialistiche.

Le Parti confermano 1 fascia per posizioni per personale di cat. B e 1 fascia per personale di cat. C dei seguenti importi:

Cat. B	€ 800
Cat. C	€ 900

4. Indennità di responsabilità ex art. 91 comma 3 ccnl 2006-2009 (art. 64 comma 2 lett d CCNL 2016-2018).

Al personale di cui al comma 3 dell'art. 91 del CCNL 2006-2009 spetta un'indennità secondo quanto definito dallo stesso comma 3.

Le indennità sono divise in 6 fasce dei seguenti importi (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione):

Fascia A	€ 5.165
Fascia B S	€ 4.000
Fascia B	€ 3.500
Fascia C	€ 1.740
Fascia D	€ 1.300
Fascia E	€ 1.033

La correlazione tra posizioni e fasce avviene, sulla base di un sistema di pesatura, secondo il metodo attualmente applicato "Nagima" che si basa sui seguenti criteri: relazioni interne ed esterne della posizione, ampiezza della responsabilità e autonomia, complessità delle decisioni, volume delle risorse gestite, competenze richieste.

5. Progressioni economiche orizzontali (PEO) (art. 64 comma 2 lett. e).

Le risorse destinate a finanziare le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 ammontano a € 170.000 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione) a valere sulle risorse stabili del Fondo.

6. IMA (art. 64 comma 5).

Si confermano i valori dell'IMA:

Cat. D	€ 1.955
Cat. C	€ 1.668
Cat. B	€ 1.495

Le indennità specifiche previste da leggi come ad esempio quelle ex art. 113 del D. lgs n. 50/2016 e quelle previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 vengono erogate secondo quanto previsto dai Regolamenti in vigore presso l'Ateneo.

DESTINAZIONE DEL "FONDO PER L'INDENNITÀ DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP".

Le risorse del Fondo per il personale di cat. EP vengono destinate ai sensi dell'art. 66 del CCNL 2016-2018 nel modo seguente.

1) **Indennità di posizione (art 66 comma 1 lett a).**

Le fasce dell'indennità di posizione sono tre, compresa la minima:

A € 11.000
B € 8.000
C € 3.099

La correlazione tra posizioni e fasce avviene, sulla base di un sistema di pesatura, secondo il metodo attualmente applicato "Nagima" che si basa sui seguenti criteri: relazioni interne ed esterne della posizione, ampiezza della responsabilità e autonomia, complessità delle decisioni, volume delle risorse gestite, competenze richieste.

2) **Indennità di risultato. (art 66 comma 1 lett a).**

L'indennità di risultato è compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 30% dell'indennità di posizione, così come previsto dall'art. 76 comma 4 del CCNL 2006-2009.

La tabella relativa ai coefficienti di distribuzione dell'indennità di risultato del personale di cat. EP è la seguente:

punteggio	percentuale spettante
Da 4,5 a 5	30
4	23,33
3,5	16,67
3	10
<3	0

La differenza di risorse necessaria per coprire i costi dell'indennità di risultato verrà prelevata dalle risorse residue degli anni precedenti e non ancora erogate già certificate con i relativi fondi del trattamento accessorio competenti. Esse, nel presente contratto, vengono definite così come da dati contabili contenuti nel "Fondo trattamento accessorio EP anni precedenti non ripartito"- voce COGE G.22.02.01.03.32, ed ammontano alla data del presente accordo in € 949.684,14 compresi gli oneri a carico dell'Amministrazione, calcolati in ragione del 32,70%.

3) **Progressioni economiche orizzontali (art. 66 comma 1 lett. b).**

Le parti si accordano per destinare le risorse necessarie a finanziare n. 6 progressioni economiche orizzontali del personale di cat. EP per l'anno 2020.

Le indennità specifiche previste da leggi come ad esempio quelle ex art. 113 del D. lgs n. 50/2016 e quelle previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 vengono erogate secondo quanto previsto dai Regolamenti in vigore presso l'Ateneo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Direttore Generale Dott. Aldo Urru	Il Rettore Prof.ssa Maria Del Zompo
il Dirigente della Direzione per il Personale Organizzazione e Performance Dott. Fabrizio Cherchi	Il Dirigente della Direzione Amministrazione e Finanza Dott. Carlo Cadeddu
Delegato alla firma (RSU)	
Sig. Emanuele Usai (Flc CGIL)	
Sig. Salvatore Noli (FSUR CISL)	
Dott.ssa Alessandra Sorcinelli (Federazione UIL scuola RUA)	
~~Sig. Arturo Maullu (FGU FEDERAZIONE GILDA UNAMS)~~ BARBARA TUVERI	
Sig.ra Ignazia Rubiu (SNALS/CONF.S.A.L)	
Il Segretario Verbalizzante Dott.ssa Cinzia Mocci	