



Università degli studi di Cagliari

Direzione Generale

Direttore Generale: Aldo Urru

Ufficio Relazioni Sindacali

Responsabile: Cinzia Mocci

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CCIL 2019.

Premesse normative: la presente Relazione illustrativa è finalizzata alla certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti del Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2019 ai sensi e per le finalità di cui all'art. 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e in rispetto della circ. 25/2012 della RGS che ne disciplina la metodologia illustrativa e di contenuto. Le relazioni illustrativa e tecnico finanziaria relative alla costituzione dei Fondi del trattamento accessorio sono già state certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 23/10/2019 con verbale n. 255179/2019. Tali relazioni sono allegate alla presente così come previsto dalla circolare n. 25/2012 in quanto complementari.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'accordo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo: 9 ottobre 2019 Accordo _____	
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione definitiva sino a rettifica	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: il Rettore: Prof.ssa Maria Del Zompo il Direttore Generale: dott. Aldo Urru il Dirigente della Direzione per il Personale: dott.ssa Fabrizia Biggio il Dirigente della Direzione Finanziaria: dott. Carlo Cadeddu Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione per il CCNL Comparto Università triennio 2016-2018: RSU, Flc-CGIL, Federazione CISL Università, Federazione UIL scuola RUA, FGU FEDERAZIONE GILDA UNAMS, SNALS/CONF.S.A.I Firmatarie della preintesa: RSU, Flc-CGIL, CISL Università, UIL RUA, FGU FEDERAZIONE GILDA UNAMS, SNALS/CONF.S.A.I Firmatarie accordo definitivo:	
Soggetti destinatari	Personale dell'Ateneo di cui al CCNL Università 2016-2018 di cat. B, C, D, EP,;	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione delle destinazioni del "Fondo risorse decentrate per le categorie B,C,D" e del "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP" per l'anno 2019.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo	La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita:



interno. Allegazione della Certificazio ne dell'Organ o di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Rilevi del Collegio dei Revisori:
	Attestazioni e del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione e accessoria
	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si
	È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 5, legge 190/2012 e dall'art. 10, comma 1, d. lgs. n. 33/2013? Si
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), e comma 6, d.lgs. n. 150/2009? Si
Eventuali osservazioni =====	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Premessa:

L'accordo che si presenta per la certificazione è ossequioso di quanto dettato dagli articoli 64 e 66 del nuovo CCNL 2016-2018.

La materia del presente accordo è demandata alla contrattazione integrativa dagli art. 42 comma 3 lett. a), lett. e), lett. f), lett. k) e art. 66 comma 1 lett.a) del nuovo CCNL 2016-2018.

Illustrazione di quanto disposto dall'accordo articolo per articolo.

La premessa dell'accordo definisce la dimensione delle risorse contenute nei due fondi del trattamento accessorio del personale B, C, D EP così come certificate in data 23/10/2019. (in corsivo il testo dell'accordo)



Università degli studi di Cagliari

Direzione Generale

Direttore Generale: Aldo Urru

Ufficio Relazioni Sindacali

Responsabile: Cinzia Mocci

Il “Fondo risorse decentrate per le cat. B, C, e D” ammonta ad € 2.158.576,20 di risorse stabili e ad € 169.267,36 di 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 € 354.819,81 di risorse stabili e ad € 27.685,05 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 € 30.583,20 al netto degli oneri a carico dell’Amministrazione e verranno distribuite secondo i criteri stabiliti nell’accordo siglato in data 18/10/2017.

Ci occuperemo nella prima parte dell’esposizione, della destinazione delle risorse del “Fondo risorse decentrate per le cat. B, C, D”.

Una parte delle risorse che costituiscono il Fondo certificato non è disponibile per la contrattazione ai sensi dell’art. 64 comma 1. Infatti quelle impegnate nell’anno precedente per gli incarichi al personale di cat. D e per l’IMA non vengono portate al tavolo della contrattazione per altri utilizzi. Nell’anno specifico di riferimento, il superamento del limite dei costi del 2018 era già stato autorizzato nel CCIL del 2018.

A questo proposito l’accordo dice:

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

IMA € 1.167.382,70

Indennità di responsabilità € 380.198,86

L’incremento del costo per le indennità di responsabilità da erogare nel 2019 era già stato autorizzato nel contratto collettivo integrativo del 2018: “Le risorse necessarie per l’attribuzione di ulteriori incarichi o per coprire le differenze derivanti da ri-pesature di vecchie posizioni possono andare a sommarsi a quelle già impegnate per l’erogazione di tali indennità nell’anno precedente e non disponibili per la contrattazione ai sensi dell’art. 64 comma 1”.

Le risorse disponibili sono invece destinate secondo quanto segue.

Art. 64 comma 2 lett. a – b produttività – premi correlati alla performance organizzativa e individuale

A queste voci si destina, ai sensi dell’art. 64 comma 2 lett. a), la parte prevalente delle risorse variabili e almeno il 30% di queste deve essere destinata alla performance organizzativa (art. 64 comma 3). Pertanto, posto che le risorse variabili ammontano a € 152.718,95 e che le risorse fisse sono superiori agli impieghi fissi, l’accordo dispone:

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 poe, 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 2019 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 per € 45.815,69 (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
5	1
.....
4,5	0,875
.....
4	0,75
.....
3,5	0,625
.....
3	0,5
.....
<3	0

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

Art. 64 comma 2 lett. c – indennità di disagio e rischio

Il presente paragrafo definisce le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di cat. B,C,D (obiettive situazioni di disagio, di rischio, lavoro in turno, particolari o gravose articolazioni dell’orario di lavoro, reperibilità). Sulla base di queste indicazioni l’accordo dispone:

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, a partire dal 1/01/2019, una nuova indennità chiamata 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.

Art. 64 comma 2 lett. d – indennità di responsabilità ex art. 91 comma 1 del CCNL 2006-2009

L'art. 64 comma 2 lett. d richiama l'art. 91 del CCNL 2006-2009 che disciplina l'attribuzione delle posizioni organizzative per il personale di categoria B, C, D. Le parti hanno confermato i criteri e le fasce di indennità per il personale di cat. B e C a cui verranno attribuite le posizioni individuate dall'Amministrazione, già stabiliti nel precedente CCIL 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.*

A partire dal 1/01/2019 vengono stabilite 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

Art. 64 comma 2 lett. d – indennità di responsabilità ex art. 91 comma 3 CCNL 2006-2009

L'art. 64 comma 2 lett. d richiama l'art. 91 del CCNL 2006-2009. Queste indennità vengono finanziate con le risorse di cui all'art. 64 comma 1 e cioè quelle risorse impegnate nell'anno precedente a questo scopo. I normali e continui mutamenti dell'organizzazione e le risultanze delle conseguenti pesature delle posizioni a cui si legano le indennità di responsabilità potrebbero richiedere un ulteriore finanziamento che andrebbe a sommarsi alle risorse già stabilizzate ai sensi del CCNL, come si evince dalla prima parte dell'accordo.

A tal proposito le parti hanno stabilito quanto segue:



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

A far data dal 1/01/2019 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.

Le parti si impegnano per rincontrarsi nel primo trimestre del 2020 per valutare l'armonizzazione delle fasce anche sulla base della disponibilità del Fondo del trattamento accessorio 2020.

Art. 64 comma 2 lett. e – progressioni economiche orizzontali (peo)

L'art. 64 comma 2 lett. e) dice che le peo devono farsi secondo le discipline dei precedenti CCNL e devono essere finanziate con risorse certe. Pertanto, le parti, destinano una parte delle risorse stabili a questo utilizzo. Le peo verranno fatte sulla base di un bando che tiene conto dei criteri selettivi concordati con le organizzazioni sindacali.

L'accordo destina, a valere sul Fondo risorse decentrate per le categorie B,C,D, le risorse per le peo per il solo personale di cat. B, C, D e non anche per il personale di cat. EP. Infatti il nuovo CCNL prevede che le peo per il personale di categoria EP debbano gravare sul Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP. L'accordo così dispone:

Le risorse destinate a finanziare le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 ammontano a € 145.000 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione) a valere sulle risorse stabili del Fondo.

Art. 64 comma 5 - IMA

Le risorse utilizzate nell'anno precedente a questo scopo non sono disponibili per la contrattazione (art. 64 comma 1). Le parti hanno stabilito di confermare il valore di questa indennità già stabilita nel 2018.

In riferimento a questa indennità l'accordo prevede quanto segue:

Si confermano i valori dell'IMA stabiliti con il contratto integrativo del 2018:

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

DESTINAZIONE DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP

Questo fondo può essere destinato per tre diversi utilizzi. Una parte va destinata a finanziare le tre fasce di posizione, una parte finanzia l'indennità di risultato e una terza parte finanzia le peo.

Art. 66 comma 1 lett. a – indennità di posizione

Le indennità di posizione continua ad essere disciplinata dall'art. 76 del CCNL 2006-2009 e si articola in tre fasce. Le parti hanno previsto:

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

A	€ 11.000
B	€ 8.000
C	€ 3.099



Le posizioni vengono pesate, nelle more dell'acquisizione di un nuovo sistema di pesatura, con il sistema Nagima in uso nell'Ateneo.

Art. 66 comma 1 lett. a – indennità di risultato

Anche l'indennità di risultato continua ad essere disciplinata dall'art. 76 del CCNL 2006-2009. Essa è compresa tra un minimo del 10% e un massimo del 30% dell'indennità di posizione. Eventuali ulteriori risorse necessarie per finanziare l'indennità di risultato verranno attinte da risorse variabili determinate da economie di fondi precedenti e certificate con i fondi degli anni in cui sono state iscritte.

In riferimento a questa indennità le parti hanno stabilito come segue:

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:

<i>punteggio</i>	<i>percentuale spettante</i>
5	30
4,5	25
4	20
3,5	15
3	10
<3	0

Art. 66 comma 1 lett. b – progressioni economiche orizzontali

Le parti si sono accordate per destinare risorse necessarie per fare n. 3 peo:

Le parti si accordano per destinare le risorse necessarie a finanziare n. 3 progressioni economiche orizzontali del personale di cat. EP per l'anno 2019.

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non sono disponibili per la contrattazione le risorse impegnate nelle peo storiche che sono pari a € 1.147.445,90 per il personale di cat. B, C, D e ad € 90.091,48 per il personale di cat. EP. Altresì non sono disponibili le risorse variabili derivanti da conto terzi pari ad € 30.583,20 in quanto questa materia è già compresa in un accordo specifico.

Inoltre non sono disponibili per questa contrattazione le risorse relative agli incentivi ex art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 in quanto la loro destinazione è già stata precedentemente contrattata, così come previsto dallo stesso art. 113. Esse ammontano per il personale di cat. B, C, D ad € 16.548,40 e per il personale di cat. EP ad € 19.362,28.

Destinazioni specificamente regolate dall'accordo presentato alla certificazione

Il presente accordo regola tutte le risorse comprese nei due fondi oggetto del presente accordo al netto di quelle appena sopra illustrate. Tali risorse vengono destinate a finanziare le indennità di cui all'art. 64 e 66.

Destinazioni ancora da regolare

Tutte le risorse sono state destinate.

Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

I Fondi oggetto del presente accordo sono stati costituiti secondo il metodo lordo peo. Le risorse immobilizzate per le peo storiche, calcolate all'interno del fondo, sono allocate per motivi gestionali contabili nel capitolo degli stipendi. Queste risorse ammontano a € 1.147.445,90 per il personale di cat. B, C, D e ad € 90.091,48 per il personale di cat. EP.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei fondi degli articoli 63 e 65 CCNL 2016-2018.

In questa sezione si rende noto sinteticamente delle risorse del Fondo già contrattate e di quelle contrattate con il presente accordo.



Fondo ex art. 63

fondo certificato lordo peo (risorse stabili)	3.306.022,10	
peo storiche	1.147.445,90	-
risorse non disponibili ex art. 64 comma 1	<u>1.547.581,56</u>	-
risorse stabili contrattate col presente accordo	610.994,64	
risorse variabili fuori limite contrattate col presente accordo	152.718,95	
risorse variabili fuori limite contrattate con precedenti accordi	39.501,74	
Risorse variabili dentro il limite contrattate con precedenti accordi	7.629,86	

Fondo ex art. 65

fondo certificato lordo peo (risorse stabili)	444.911,29	
peo storiche	<u>90.091,48</u>	-
risorse stabili contrattate col presente accordo	354.819,81	
risorse variabili fuori limite contrattate col presente accordo	8.322,77	
risorse variabili fuori limite contrattate con precedenti accordi	11.491,66	
Risorse variabili dentro il limite contrattate con precedenti accordi	7.870,63	

Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

Il presente accordo abroga implicitamente il CCIL 2018.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

La coerenza del presente accordo con le norme sulla meritocrazia e premialità è dimostrata dal fatto che la produttività individuale e quella organizzativa vengono retribuite sulle risultanze del processo di



Università degli studi di Cagliari

Direzione Generale

Direttore Generale: Aldo Urru

Ufficio Relazioni Sindacali

Responsabile: Cinzia Mocci

valutazione. Il sistema di valutazione dei dipendenti, facente parte del ciclo della performance dell'Ateneo, si esplica attraverso la valutazione da una parte dei comportamenti organizzativi e dall'altra della partecipazione del singolo alla performance della struttura. Ai fini dell'attribuzione della produttività organizzativa, in accordo col Piano Integrato, la performance organizzativa è da intendersi coincidente con una delle sue due declinazioni cioè con quella gestionale. Infatti è individuata attraverso la valutazione o dell'obiettivo comune dei dirigenti o attraverso, quando specificamente individuato, la valutazione di uno degli obiettivi del dirigente responsabile della struttura. Gli obiettivi dei dirigenti derivano, a cascata, da quelli strategici d'Ateneo illustrati nel Piano Strategico. Inoltre il 30% dell'indennità di responsabilità del personale di cat. D è sottoposto a valutazione attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi, derivanti a cascata, da quelli dei dirigenti in un sistema prettamente incentrato sul raggiungimento degli obiettivi strategici d'Ateneo.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

Le progressioni economiche, oggetto anche dell'accordo presentato alla certificazione, vengono riconosciute in seguito ad una selezione, già bandita nelle more della certificazione del presente accordo, per l'urgenza di terminare la procedura entro il 31 dicembre. Il bando è stato redatto in ottemperanza ai criteri generali concertati con le organizzazioni sindacali e la RSU e in rispetto ai criteri previsti dal CCNL (formazione certificata e pertinente, arricchimento professionale, qualità delle prestazioni, anzianità di servizio, titoli culturali e professionali). L'arricchimento professionale comprende anche la valutazione della performance del dipendente degli ultimi due anni. Le risorse destinate dal presente accordo permetteranno l'attribuzione della peo solo ad un numero limitato di dipendenti. Infatti le risorse stanziare permetteranno la progressione a circa il 34% degli aventi diritto B, C, D (422 unità) e a circa il 13% degli aventi diritto EP (22 unità).

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionali.

Attraverso la modulazione della distribuzione delle risorse certificate tra i vari istituti riconosciuti dal CCNL e dal D. Lgs n. 150/2009, così come novellato dal D. Lgs 74/2017 (Riforma Madia), si intende indennizzare il personale per specifiche mansioni svolte, favorire la crescita e la responsabilizzazione dei dipendenti, riconoscere la crescita professionale attraverso le peo e premiare la produttività in coerenza con il ciclo delle performance dell'Ateneo. L'Ateneo per queste finalità si è dotato da più di un decennio di un sistema di valutazione che è andato perfezionandosi col passare degli anni. I risultati della valutazione vengono tenuti in conto sia per la distribuzione della produttività sia per la selezione ai fini delle progressioni economiche. Questo sistema adottato è rispettoso di quanto prescritto dal D. Lgs 150/2009, così come novellato dal D. Lgs 74/2017 (Riforma Madia). I criteri selettivi si basano su quanto prescritto dal CCNL 2006-2009 all'art. 82 (articolo richiamato anche dal nuovo CCNL 2016-2018 all'art. 64 comma 2 lett. e) e mirano ad una selezione basata sui risultati della valutazione, sul merito e sul riconoscimento della professionalità. Gli obiettivi sottoposti a valutazione derivano direttamente da quelli strategici attraverso un sistema "a cascata".

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

La presente relazione è da intendersi complementare a quella di certificazione del Fondo per l'anno 2019.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Aldo Urru)

Firmato digitalmente