

## Relazione illustrativa

### Ipotesi di CCIL per gli anni 2019 e 2020 per l'area dirigenza dell'Università degli Studi di Cagliari

**Premesse normative:** Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria (allegata) all'ipotesi di Accordo di contrattazione integrativa sulla determinazione dei fondi di posizione e di risultato così come regolamentati dagli artt. 23 e 25 del CCNL 2006-2009 dell'Area VII Dirigenza, a valere sul Fondo del trattamento accessorio del 2019 e in prospettiva del 2020, finalizzata alla certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi e per le finalità di cui all' art. 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (così come modificato dal D. lgs n. 75/2017) e in rispetto della circ. 25/2012 della RGS.

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi di accordo: 26/06/2020</b> <b>Accordo 17/07/2020</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2019 e 2020</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: <b>Rettore:</b> prof.ssa Maria Del Zompo <b>Direttore Generale:</b> dott. Aldo Urru <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> Flc-CGIL, Cisl FSUR, Federazione UIL scuola RUA, Snals/CONFSAL <b>Firmatarie della preintesa:</b> Flc-CGIL, Cisl FSUR, Federazione UIL scuola RUA, Snals/CONFSAL <b>Firmatarie accordo definitivo:</b> Flc-CGIL, Cisl FSUR, Federazione UIL scuola RUA, Snals/CONFSAL	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ripartizione delle risorse del fondo per le indennità di posizione e di risultato; criteri di erogazione dell'indennità di risultato.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita:
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Rilievi del Collegio dei Revisori: nessuno

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Si</b>
	È stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione previsto ai sensi della L. n. 190/2012 art. 1 comma 5? <b>Si</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 d.lgs. n. 150/2009? <b>Si</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>	

## **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)**

### A) illustrazione di quanto disposto dall'accordo

Le Parti si sono riunite in data 26 giugno 2020 per definire il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per il personale dirigente in servizio per l'anno 2019 e in prospettiva per l'anno 2020 così come previsto dall'art. 4 comma 1 lett. c) del CCNL 2002-2005 e dell'art. 50 del CCNL 2016-2018.

### **TESTO DELL'ACCORDO:**

Le parti si sono riunite in data 26 giugno 2020 per addvenire all'accordo in merito alla determinazione dell'indennità di risultato relativa al biennio 2019-2020.

Tale accordo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Cagliari e, a parità di risorse disponibili e a parità di capienza del fondo, ha valenza per il biennio 2019-2020.

Le parti concordano di confermare il metodo di erogazione dell'indennità di risultato al raggiungimento degli obiettivi.

Per la quantificazione dell'indennità sulla base dei punteggi ottenuti in sede di valutazione, si porrà al 45,50% della somma dell'indennità di posizione fissa e variabile la quantificazione in caso di punteggio 3 e, per i punteggi superiori sino ad un punteggio di 4,5 calcolando il valore della percentuale attraverso l'interpolazione lineare di una retta avente 45,50% al valore 3 e 55,49% al valore 4,49. Per l'obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso con un punteggio pari o superiore al 4,5, verrà assegnata l'indennità di risultato del 55,50% .

Inoltre, in conformità a quanto disposto dall'art. 50 commi 3 e 5 del CCNL 2018-2020, le parti concordano di erogare al dirigente che ha ricevuto la valutazione massima un premio di eccellenza pari al 30% in più rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato. In caso di parità di punteggio, nell'ottica della premialità collegata al merito e in relazione alla performance d'Ateneo e alla programmazione strategica da cui si declinano tutti gli obiettivi gestionali, il premio verrà erogato in base ai seguenti criteri da applicarsi in modo progressivo:

- Peso della valutazione degli obiettivi sulla valutazione totale
- Peso della valutazione dei comportamenti sulla valutazione totale
- Minore anzianità nel ruolo dirigenziale, con previsione che dopo il primo anno il premio venga erogato al dirigente non premiato l'anno precedente.

La scala di valutazione per il calcolo della percentuale di indennità di risultato spettante sarà la seguente:

<b>Giudizio complessivo di valutazione determinato sulla base del Regolamento per la valutazione del personale TA, dirigente e del direttore generale(DR 173 del 7/02/2019</b>	<b>Livello di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Indennità di risultato % definita sulla somma dell'indennità fissa+ indennità variabile</b>
Obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso	punteggio compreso tra 4,5 e 5	55,50%
Obiettivo raggiunto	punteggio compreso tra 3 e 4,5	Interpolazione lineare della retta con percentuale del 45,50% al 3 e del 55,49% al 4,49
Valutazione quasi positiva	Punteggio compreso tra 2,80 e 2,99	0%
Valutazione non positiva	punteggio compreso tra 1 e 2,79	0%

In riferimento al fondo di posizione le fasce in base alle quali il fondo di posizione verrà distribuito sono tre e così dettagliate:

I fascia € 45.565,11

II fascia € 31.565,11

III fascia € 25.565,11

Il valore delle fasce di posizione di cui sopra sono comprensive della retribuzione di posizione di parte fissa di € 12.565,11

La differenza di risorse necessaria per integrare il fondo 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 dirigenti anni precedenti non ripartito, al 31/12/2019 ammontano ad € 263.452,74 compresi gli oneri a carico dell'Amministrazione, calcolati in ragione del 32,70%.

I fondi verranno distribuiti in seguito alla valutazione relativa agli obiettivi e ai comportamenti organizzativi relativi all'anno 2019 e all'anno 2020, così come disposto nel sistema di valutazione in vigore in Ateneo.

Normativa di riferimento:

- Art. 4 del CCNL dirigenza 2002-2005
- Art. 25 del CCNL 2006-2009
- Art. 48 del CCNL dirigenza 2016-2018
- Art. 50 del CCNL dirigenza 2016-2018
- D. Lgs n. 150/2009
- Accordo di contrattazione decentrata del 3/12/2010

#### Attestazione della coerenza dell'accordo con le norme vigenti.

La materia dell'accordo è demandata alla contrattazione integrativa dall'art. 4 comma 1 lett. c) del CCNL Area VII della dirigenza 2002-2005, laddove prevede che la contrattazione integrativa definisca i fondi di posizione e di risultato e dall'art. 50 del CCNL 2016-2018 per la parte che riguarda l'attribuzione dell'indennità di risultato. Le Parti definiscono la destinazione delle risorse del Fondo del trattamento accessorio per la dirigenza di seconda fascia ripartendole tra indennità di posizione e indennità di risultato (artt. 48 del CCNL 2016-2018 Area Istruzione e Ricerca e 25 del CCNL Area VII della dirigenza 2006-2009). Le percentuali di ripartizione sono calcolate a valere sullo stanziamento totale, costituito dal Fondo del 2019 al quale sono state aggiunte risorse residue degli anni precedenti e non ancora erogate già certificate con i relativi fondi del trattamento accessorio competenti e allocate nella voce COGE G.22.02.01.03.26 "Fondo trattamento accessorio dirigenti anni precedenti non ripartito". L'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione, determina un fondo di posizione pari al 63%, calcolato sulle risorse del fondo 2019 nel rispetto della percentuale massima del 85% prevista dall'art. 48 del CCNL 2016-2018. Il fondo di risultato per il quale le parti si sono accordate è pari al 37% a fronte della percentuale minima prevista dall'art. 25 del CCNL 2006-2009 del 15%. Le percentuali sono state ampiamente rispettate.

Le parti, nell'ottica di conformare il sistema di incentivazione alle logiche meritocratiche mirate al continuo miglioramento della performance organizzativa e individuale in perfetta coerenza i principi e i disposti del D. Lgs. N. 150/2009, hanno stabilito i criteri di erogazione dell'indennità di risultato:

<b>Giudizio complessivo di valutazione determinato sulla base del Regolamento per la valutazione del personale TA, dirigente e del direttore generale(DR 173 del 7/02/2019</b>	<b>Livello di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Indennità di risultato % definita sulla somma dell'indennità fissa+ indennità variabile</b>
Obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso	punteggio compreso tra 4,5 e 5	55,50%
Obiettivo raggiunto	punteggio compreso tra 3 e 4,5	Interpolazione lineare della retta con percentuale del 45,50% al 3 e del 55,49% al 4,49

Valutazione quasi positiva	Punteggio compreso tra 2,80 e 2,99	0%
Valutazione non positiva	punteggio compreso tra 1 e 2,79	0%

Sulla base dei giudizi ottenuti in sede di valutazione (degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi) secondo quanto previsto nel Regolamento per la valutazione del personale TA, dirigente e del Direttore Generale, il punteggio ottenuto finale si correla a percentuali di indennità di risultato crescenti, sempre all'interno della valutazione corrispondente all'obiettivo raggiunto, in diretta corrispondenza a valori posizionati su una retta secondo il metodo matematico dell'interpolazione lineare sino alla corrispondenza con il punteggio 4,49. In questo modo ogni punteggio ottenuto ha correlata un'unica percentuale. Al fine di orientare in maniera più decisa la performance del dirigente al raggiungimento di risultati posizionati oltre una soglia che determina in ogni posizionamento una alta soddisfazione degli obiettivi dell'Ateneo e assicurare un equilibrio meritocratico nell'ambito dell'area di risultato di massimo livello, nel range tra 5 e 4,5 si passa ad un premio corrispondente a risultati raggiunti con risultato superiore al valore atteso.

Il CCNL 2016-2018 del comparto istruzione e ricerca ha inoltre introdotto con l'art. 50, proprio nell'ottica della premialità un "bonus d'eccellenza". Il presente accordo ha stabilito che il bonus deve corrispondere al 30% in più rispetto alla media pro-capite delle risorse stanziare per l'indennità di risultato. Il bonus spetterà al dirigente che avrà ottenuto il punteggio massimo nella valutazione delle proprie prestazioni. A parità di punteggio spetterà in prima battuta al dirigente che avrà conseguito il valore maggiore nella valutazione degli obiettivi, poi verrà fatta una valutazione all'interno dei comportamenti e in ultima battuta si attribuirà, sempre a parità di punteggio, al dirigente più giovane nel ruolo.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Stanziamiento 2019	Fondo di posizione	Fondo di risultato
€ 412.352,69 (€ 386.352,69 di fondo certificato nel 2019+€ 26.000 derivante dai residui certificati in anni precedenti)	€ 260.412,16	€ 151.940,53

#### C) effetti abrogativi impliciti

Con il presente accordo si intende abrogato il CCIL per il 2018.

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il presente accordo è incentrato sulle indennità di posizione e di risultato secondo i criteri declinati nel D. Lgs n. 150/2009 così come riformato dal D. Lgs n. 74/2017. Posto che l'indennità di posizione comprende sia quella fissa, determinata dal contratto di lavoro nazionale, sia quella variabile fissata a livello decentrato, si evidenzia che quest'ultima è graduata, in ottemperanza all'accordo di contrattazione integrativo del 3/12/2010 (allegato alla presente), certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 29/11/2010 con

verbale n. 257. L'indennità di risultato viene erogata sulla base del punteggio raggiunto in seguito alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi dell'anno di riferimento. Gli obiettivi per l'anno 2019 sono stati assegnati ai dirigenti dal Direttore Generale con parere favorevole espresso dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 6/19C quale primo step del ciclo delle performance. La valutazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi è disciplinata dal Regolamento per la valutazione del personale TA, dei dirigenti e del Direttore Generale vigente in quest'Ateneo.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Non pertinente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La valutazione da cui deriva la retribuzione di risultato verte su obiettivi che derivano a cascata da quelli operativi che derivano a loro volta da quelli strategici dell'Ateneo, così come ben delineato nel piano integrato 2019-2021. Gli obiettivi sono funzionali al miglioramento gestionale dell'Ateneo in un contesto dove la riduzione costante di risorse umane e finanziarie richiede un impegno importante da parte dei dirigenti per migliorare i risultati nelle aree strategiche dell'Ateneo. L'incentivazione della dirigenza ha come scopo quello di incidere quanto più possibile nel ciclo delle performance attraverso azioni perfettamente incentrate nel quadro degli obiettivi strategici dell'Ateneo e in quello normativo nazionale in continua evoluzione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Il Direttore Generale  
Dott Aldo Urru  
Sottoscritto con firma digitale