



Università degli studi di Cagliari
 Direzione Personale, Organizzazione e Performance
 Dirigente: Fabrizio Cherchi
 Ufficio Relazioni Sindacali
 Responsabile: Cinzia Mocci

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI ACCORDO PER I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (ART 42 COMMA 3 LETT. C)

Premesse normative: la presente Relazione illustrativa è finalizzata alla certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti del Contratto Collettivo Integrativo del 2020 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.

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: 2 dicembre 2020 Accordo
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: il Rettore: Prof.ssa Maria Del Zompo il Direttore Generale: dott. Aldo Urru il Dirigente della Direzione personale, organizzazione e performance: dott. Fabrizio Cherchi il Dirigente della Direzione amministrazione e finanza: dott. Carlo Cadeddu</p> <p>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.L</p> <p>Firmatarie della preintesa: RSU, Flc CGIL, CISL Università, FGU FEDERAZIONE GILDA UNAMS, Federazione UIL scuola RUA, Snals/Confisal</p> <p>Firmatarie accordo definitivo:</p>
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)	L'accordo definisce le poste di destinazione dei fondi del trattamento accessorio per il personale di cat. B,C,D ed EP
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:	
	Attestazion e del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempim ento comportan o la sanzione del divieto di erogazione della retribuzion e accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si
		È stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione previsto ai sensi della L. n. 190/2012 art. 1 comma 5? Si
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si
Eventuali osservazioni =====		

II.2 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 dal contratto integrativo articolo per articolo.

Il testo dell'accordo viene riportato in corsivo e la parte esplicativa in stampatello normale.

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.

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

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 destinate 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.

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 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.

Le risorse disponibili sono invece destinate secondo quanto segue.

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

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 non vincolate ad altro utilizzo ammontano a € 181.188,97 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 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)

Il presente paragrafo introduce la differenziazione del premio, istituito previsto per la prima volta nei contratti nazionali di lavoro nel CCNL 2016-2018. Tale istituto adegua la premialità già prevista nel sistema della performance d'Ateneo a quanto previsto dall'art. 18 del D. Lgs n. 150/2009 in tema di premialità con particolare riferimento alla differenziazione dei premi.

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).

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, 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)).

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:

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).

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. Le Parti confermano il valore delle fasce. 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.

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).

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 € 170.000. L'accordo così dispone:

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).

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:

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”.

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.

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 indennità di posizione continua ad essere disciplinata dall'art. 76 del CCNL 2006-2009 e si articola in tre fasce. Le parti hanno confermato il valore delle fasce già esistente:

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).

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:

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 sono accordate per destinare risorse necessarie per fare n. 6 peo:

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.

Eventuali variazioni rispetto a quanto prescritto dal presente contratto e comunque nei limiti delle disposizioni stesse verranno comunicate tempestivamente alla parte sindacale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse dei Fondi del trattamento accessorio.

Si riporta il quadro di sintesi di destinazione delle risorse del Fondo per le risorse decentrate BCD. Le risorse da conto terzi, come si è avuto modo di dire nella relazione tecnico finanziaria relativa alla certificazione dei Fondi 2020, viene indicata come posta a sé stante in quanto riguarda anche il personale di cat. EP ed ammonta ad € 76.563,70. Pertanto la somma delle risorse fisse più quelle variabili del personale BCD ammonta ad € 2.371.435,47 e viene destinata in percentuale tra le varie indennità come di seguito descritto nel dettaglio:

fondo risorse decentrate BCD 2020		destinazione del fondo risorse decentrate BCD 2020	
risorse stabili	89,61%	IMA	48,18%
risorse variabili	10,39%	indennità responsabilità cat D	16,34%
totale (2.371.435,47)	100,00%	indennità di posizione cat B e C	0,30%
		indennità di disagio e rischio	3,99%
		peo 2020	7,17%
		sub totale	75,98%
		produttività individuale	18,98%
		produttività organizzativa	2,29%
		incentivi tecnici ex art. 113 del Codice unico degli appalti	2,75%
		sub totale	24,02%
		totale (2.371.435,47)	100,00%

Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP		destinazione del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP	
risorse stabili	91,13%	indennità di posizione	73,88%
risorse variabili	8,87%	peo 2020	3,67%
totale (408.340,38)	100,00%	subtotale: indennità fisse	77,56%
		indennità di risultato	15,29%
		incentivi tecnici ex art. 113 del Codice unico degli appalti	7,15%
		totale (408.340,38)	100,00%

Come potrà notarsi, le risorse fisse o stabili del Fondo risorse decentrate BCD che sono l'89,61% del totale del Fondo sono più che sufficienti per coprire tutti i costi delle indennità che vengono erogate



mensilmente che sono il 75,98%. La differenza viene destinata per coprire parte della produttività alla quale vengono destinate anche le risorse variabili non vincolate (per es. sono vincolate le risorse destinate per legge ad incentivare le funzioni tecniche ex art. 113 del codice unico degli appalti).

Riferendoci al Fondo del personale di cat. EP le risorse fisse o stabili coprono abbondantemente gli impieghi di natura fissa (indennità di posizione e peo). Le restanti risorse non vincolate, come quelle destinate agli incentivi ex art. 113 del Codice Unico degli appalti, vengono destinate a finanziare l'indennità di risultato. Così come previsto dal CCI oggetto di certificazione all'ultimo capoverso del paragrafo n. 2, 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%.

c) 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 CCI abroga il CCI 2019.

d) 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 e 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 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 e al raggiungimento degli obiettivi (per il personale destinatario di obiettivi). 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.

Inoltre, in rispetto del principio di differenziazione del premio, il presente CCI introduce un premio ulteriore che verrà riconosciuto ad una percentuale di dipendenti che avranno conseguito il massimo del punteggio nella valutazione della performance.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 23¹ del D. Lgs. 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 contenuti nell'accordo di contrattazione certificato in data 26/10/2020 con verbale n. 291. Le risorse destinate dal presente accordo permetteranno l'attribuzione della peo solo ad

¹ Art. 23 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, (...) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

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.



un numero limitato di dipendenti. Infatti le risorse stanziare permetteranno la progressione a circa il 42% degli aventi diritto B, C, D (401 unità) e il 23% degli aventi diritto EP (20 unità).

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionali (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del D. Lgs n. 150/2009

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 poe 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. I criteri selettivi sono quelli contenuti nell'accordo certificato in data 26/10/2020 con verbale n. 291 (prot. n. 212320 del 28/10/2020) e mirano ad una selezione basata sui risultati della valutazione, sul merito e sul riconoscimento della professionalità.

In base alle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo delle Performance nelle Università statali italiane, del luglio 2015, il Piano delle Performance di cui al D. Lgs. n. 150/2009, denominato per gli Atenei Piano integrato, è ricondotto in un più ampio documento di programmazione che l'Ateneo di Cagliari ha adottato in un'ottica pluriennale – il Documento Strategico di Programmazione Integrata (DSPI) 2017-2021 – oggetto di aggiornamento annuale, unitamente al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP).

Nel Documento Strategico di Programmazione Integrata si rinviengono diversi riferimenti da cui si evince che l'Ateneo si propone di favorire la valorizzazione del merito con riferimento a tutto il personale e agli studenti. In particolare, nel Documento Strategico di Programmazione Integrata, il “merito”, unitamente alla “valutazione” è esplicitamente indicato tra i “Valori dell'Ateneo”. Inoltre, a livello operativo, con riferimento al personale di comparto, nel Piano integrato, la definizione di “performance individuale” adottata è incentrata sul principio del merito; essa, infatti, in base alla definizione contenuta nel documento citato, “misura e valuta il/la dipendente in termini di risultato e comportamenti agiti, secondo una logica di valorizzazione del merito, e il contributo apportato, sulla base della categoria di appartenenza e nel relativo ambito di responsabilità, al raggiungimento degli obiettivi delle strutture di appartenenza e complessivi dell'Ateneo”.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione dell'istituto normato dal contratto integrativo

Nessuna



MODULO II: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA²

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Le destinazioni non regolate dal presente accordo sono quelle non disponibili per perché ai sensi dell'art. 64 comma 1 (IMA e incarichi del personale di cat. D) e le risorse destinate per legge o per regolamenti che sono già stati oggetto di contrattazione come gli incentivi ex art. 113 del Codice unico degli appalti (accordo del 6/06/2018 – certificato con prot. 92058 del 30/05/2018) la e le risorse da conto terzi che vengono distribuite al personale secondo quanto disposto dall'accordo del 18/10/2017 (certificato con prot n. 172210 del 16/10/2017).

Fondo risorse decentrate BCD

risorse non regolate dal presente accordo	IMA (indennità mensile d'Ateneo)
	indennità responsabilità cat D
	incentivi tecnici ex art. 113 del Codice unico degli appalti
	risorse da conto terzi

Fondo EP

risorse non regolate dal presente accordo	incentivi tecnici ex art. 113 del Codice unico degli appalti
---	--

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse disponibili per la contrattazione o non vincolate per legge a determinati utilizzi vengono destinate in maniera specifica dal presente contratto:

Fondo risorse decentrate BCD

risorse regolate dal presente accordo	indennità di posizione cat B e C
	indennità di disagio e rischio
	peo 2020
	produttività individuale
	produttività organizzativa

Fondo EP

risorse regolate dal presente accordo	indennità di posizione
	peo
	indennità di risultato

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna.

² Si compila il MOD II a completamento della relazione tecnico finanziaria allegata alla certificazione dei Fondi per l'anno 2020



Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Fondo risorse decentrate BCD

risorse non regolate dal presente accordo	IMA (indennità mensile d'Ateneo)
	indennità responsabilità cat D
	incentivi tecnici ex art. 113 del Codice unico degli appalti
	risorse da conto terzi
risorse regolate dal presente accordo	indennità di posizione cat B e C
	indennità di disagio e rischio
	peo 2020
	produttività individuale
	produttività organizzativa

Fondo EP

risorse non regolate dal presente accordo	incentivi tecnici ex art. 113 del Codice unico degli appalti
risorse regolate dal presente accordo	indennità di posizione
	peo
	indennità di risultato

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Tutte le risorse dei due Fondi sono “contabilizzate” all'interno dei fondi stessi. Le risorse rese disponibili per la contrattazione sono già determinate al netto della quota del fondo immobilizzata per le peo storiche.

Sezione VI – attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

Rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo dei fondi aventi natura certa e continuativa con risorse stabili:

Come precedentemente detto, le risorse fisse o stabili del Fondo risorse decentrate BCD che sono l'89,61% del totale del Fondo sono più che sufficienti per coprire tutti i costi delle indennità che vengono erogate mensilmente che sono il 75,98%.

Riferendoci al Fondo del personale di cat. EP le risorse fisse o stabili coprono abbondantemente gli impieghi di natura fissa (indennità di posizione e peo).

Fondo risorse decentrate BCD



IMA	48%	risorse stabili o fisse 89,61%
indennità responsabilità cat D	16%	
indennità di posizione cat B e C	0%	
peo 2020	7%	
totale indennità fisse	72%	

Fondo EP

indennità di posizione	73,88%	risorse stabili o fisse 91,13%
peo 2020	3,67%	
totale indennità fisse	77,56%	

Rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Le indennità incentivanti quali la produttività organizzativa e la produttività individuale, nonché l'indennità di risultato del personale di cat. EP e il 30% dell'indennità di responsabilità del personale di cat. D vengono corrisposte in seguito alla valutazione della performance dei dipendenti in maniera proporzionale al risultato ottenuto secondo criteri contenuti nel SMVP dell'Ateneo.

Rispetto del principio di selettività delle progressioni

Questo punto è uguale al punto e) del II.2 Modulo 2 che si riporta per maggiore chiarezza:

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 contenuti nell'accordo di contrattazione certificato in data 26/10/2020 con verbale n. 291. 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 42% degli aventi diritto B, C, D (401 unità) e il 230% degli aventi diritto EP (20 unità).

Il Dirigente della direzione personale, organizzazione e performance

Dott. Fabrizio Cherchi
Sottoscritto con firma digitale