



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CAGLIARI  
DIREZIONE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PERFORMANCE  
**Ufficio Relazioni Sindacali**

CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2021

Le Parti si riuniscono in data 30/11/2021 per raggiungere un'intesa e sottoscrivere l'accordo sulla distribuzione dei Fondi del trattamento accessorio per l'anno 2021 anche in considerazione della pre-intesa del 8/07/2021.

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 (€ 1.461.566,82), ammonta ad € 1.977.097,30 di risorse stabili e ad € 549.065,49 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", al netto delle immobilizzazioni per le peo storiche (€ 107.180,39), ammonta ad € 350.068,46 di risorse stabili e ad € 37.001,52 di risorse variabili al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

I fondi sono stati certificati dal Collegio dei Revisori con verbale n. 311 delle sedute del 11 e 12 novembre 2021.

**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 2021 sono quelle destinate alle indennità di responsabilità e all'IMA nel 2020 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, eventuali risorse non spese verranno destinate alla produttività.

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\_b).**

Considerate le risorse impiegate nell'erogazione dell'IMA, delle indennità di disagio e rischio, dell'indennità di responsabilità del personale di categoria D, dell'indennità per la posizione organizzativa del personale di cat. B e C, 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 2021 secondo quanto stabilito dall'art. 64, comma 2 lett a) e b).

Alla lett. a) performance organizzativa si destinano risorse pari al 40% delle risorse variabili (non vincolate ad altra destinazione) per € 157.752,30 (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.

Si destinano, alle sole categorie B e C, per la produttività organizzativa e individuale, le risorse aggiuntive derivanti dalla modifica del "Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività svolte dal personale docente e dal personale tecnico amministrativo con finanziamenti esterni" per un importo pari a € 103.763,42 (quota al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione), comprese nelle risorse variabili del fondo, così come da pre-intesa.

Le restanti risorse si destinano alle categorie B, C, D.

L'indennità di produttività individuale e di produttività organizzativa vengono distribuite in percentuale al risultato raggiunto (misurato secondo il SVMP in uso in Ateneo), secondo i criteri sottoesposti:

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

### **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 2021. 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 con il numero di anni maggiore nella stessa

categoria; in caso di ulteriore parità coloro che hanno l'anzianità maggiore nel livello economico. Non potranno essere destinatari di premio coloro che ne hanno beneficiato nell'anno precedente.

## 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, previa valutazione dell'Amministrazione, al personale che per compiti istituzionali espleta attività per le quali è necessario assicurare il presidio continuo a tutela dei beni e per l'efficienza dei servizi e a tal fine garantisce la necessaria reperibilità diurna e notturna. L'indennità di reperibilità è riconosciuta per il presidio dei seguenti servizi: presidio delle reti, sicurezza delle strutture, sicurezza degli impianti, comunicazione istituzionale, sicurezza e continuità dei servizi hardware e software alla didattica on-line, salute degli animali, tutela dei dati personali e sensibili (data. breach), gestione dei servizi esternalizzati di durata, e attività di laboratorio per diagnosi di malattie infettive gravi. 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, di norma, più di 6 giornate di reperibilità al mese salva l'eventualità che per particolari esigenze sia necessario consentire ulteriori giorni sino ad un massimo di 10 (DIRSI, DIRIMII, CESAST, COMUNICAZIONE

ISTITUZIONALE). 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.

Fatte salve le risorse destinate nell'anno 2020 al pagamento delle indennità di responsabilità, le parti destinano, nei limiti dell'anno 2021 ed eventualmente per l'anno 2022, allo stesso utilizzo, ulteriori € 45.000 e al contempo fissano un tavolo tecnico per la revisione del sistema delle posizioni organizzative del personale tecnico-amministrativo di categoria D.

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

Le risorse destinate a finanziare le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021 ammontano a € 120.000 (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. Le risorse necessarie, stimate, ammontano ad € 84.000, compresi gli oneri a carico dell'Amministrazione).

### **2 bis) Differenziazione dei premi (art. 20 CCNL 2016-2018)**

Al 2% dei dipendenti di categoria EP che abbia conseguito, tra le valutazioni positive, quelle più elevate è attribuita una maggiorazione del risultato pari al 30% del valore medio pro-capite dell'indennità di risultato. Non avranno diritto al premio coloro che risulteranno beneficiari della peo nel 2021. Non potranno essere destinatari di premio coloro che ne hanno beneficiato nell'anno precedente.

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

Le parti si accordano per destinare le risorse necessarie a finanziare n. 8 progressioni economiche orizzontali del personale di cat. EP per l'anno 2021.

**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 F.to	Il Rettore F.to
il Dirigente della Direzione per il Personale Organizzazione e Performance F.to	Il Dirigente della Direzione Amministrazione e Finanza
Delegato alla firma (RSU)	F.to
F.l.c. CGIL	F.to

contratto integrativo anno 2021

FSUR CISL	F.to
Federazione UIL scuola RUA	F.to
FGU FEDERAZIONE GILDA UNAMS	F.to
SNALS/CONF.S.A.L	F.to
Il Segretario Verbalizzante	F.to