



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2021

Premesse normative: la presente Relazione illustrativa è finalizzata alla certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti del Contratto Collettivo Integrativo del 2021 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: 30 novembre 2021 Accordo: 15 dicembre 2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: il Rettore: Prof. Francesco Mola 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.SA.L</p> <p>Firmatarie della preintesa: RSU, Flc CGIL,CISL Università, FGU FEDERAZIONE GILDA UNAMS, Federazione UIL scuola RUA, Snals/Confasal</p> <p>Firmatarie accordo definitivo: RSU, Flc CGIL,CISL Università, FGU FEDERAZIONE GILDA UNAMS, Federazione UIL scuola RUA, Snals/Confasal</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: si



interno. Allegazione della Certificazio ne dell'Organ o di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Rilievi del Collegio dei Revisori: nessuno	
	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 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.

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 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.

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 € 394.380,75, le Parti hanno disposto che la quota da destinare alla performance organizzativa è pari al 40% delle risorse variabili. Alle sole cat. B e C sono destinate le risorse derivanti dalla modifica del “Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività svolte dal personale docente e dal personale tecnico amministrativo con finanziamenti esterni”. Inoltre, considerato che le risorse fisse sono superiori agli impieghi fissi e a quelli delle indennità di disagio e rischio, 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 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:

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

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

Il presente paragrafo regola 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 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).

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:

<i>turno pomeridiano normale effettivamente svolto</i>	€ 15
<i>turno pomeridiano fino alle 21 effettivamente svolto</i>	€ 22
<i>turno pomeridiano fino alle 22 effettivamente svolto</i>	€ 27
<i>rischio guida</i>	€ 0.13 per Km
<i>rischio cantiere:</i>	€ 3 al giorno
<i>rinuncia alla flessibilità (indennità di disponibilità)</i>	€ 10 per ogni giornata di servizio
<i>reperibilità</i>	€ 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)).

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 di conferimento 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:

<i>Cat. B</i>	<i>€ 800</i>
<i>Cat. C</i>	<i>€ 900</i>

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, in prima battuta, con le risorse di cui all'art. 64 comma 1 e cioè quelle risorse impegnate nell'anno precedente a questo scopo. Le Parti hanno disposto di integrare le risorse destinate a queste indennità con ulteriori € 45.000. Il valore delle fasce è stato confermato. Il CCI 2021 dispone 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):

<i>Fascia A</i>	<i>€ 5.165</i>
-----------------	----------------



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).

In materia di peo, l'art. 64 comma 2 lett. e) rimanda alla disciplina dei CCNL precedenti e al contempo vincola la copertura dei differenziali retributivi alla copertura con risorse certe e stabili. 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, € 120.000. L'accordo così dispone:

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).

L'art. 64 comma 1 fa salve le risorse destinate all'IMA. Il CCI 2021 dispone:

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. 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)

Il presente istituto, previsto per tutte le categorie di personale, incentiva il merito.

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.

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

Le parti si sono accordate per destinare risorse necessarie per fare n. 8 peo:

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.

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.

Fondo risorse decentrate B,C,D		Destinazione del Fondo risorse decentrate B,C,D	
risorse stabili	78%	IMA	45%
risorse variabili	22%	indennità di responsabilità cat. D	18%
risorse totali	100%	indennità di posizione cat B,C	1%
		indennità di disagio e rischio	4%
		subtotale	67%
		peo 2021	5%
		produttività individuale	16%
		produttività organizzativa	6%
		incentivi tecnici ex art. 113 D. Lgs 50/2016	3%
		incentivi ex D. Lgs 163/2006	1%
		fondo comune	3%
		tot	100%

Quadro di sintesi delle risorse Fondo per l'indennità di posizione e di risultato del personale di categoria EP:

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	90%	indennità di posizione	80%
risorse variabili	10%	peo 2021	5%
risorse totali	100%	subtotale	85%
		incentivi tecnici ex art. 113 D. Lgs 50/2016	7%
		incentivi ex D. Lgs 163/2006	1%
		fondo comune	1%
		indennità di risultato	6%
		totale	100%

Come potrà notarsi, le risorse fisse o stabili del Fondo risorse decentrate BCD, che sono il 78% del totale del Fondo, sono più che sufficienti per coprire tutti i costi delle indennità che vengono erogate mensilmente che sono il 67%. La differenza viene destinata per coprire parte della produttività alla quale vengono destinate anche le risorse variabili non vincolate (sono vincolate le risorse per gli incentivi ex art. 113 del codice unico degli appalti, quelle per gli incentivi ex d. Lgs 163/2006, quelle del Fondo comune).

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 per legge, 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.



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 2020.

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 prevede un premio ulteriore (art. 20 del CCNL 2016-2018) 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 un numero limitato di dipendenti. Infatti, le risorse stanziare permetteranno la progressione a circa il 34,3% degli aventi diritto B, C, D (362 unità) e il 40 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 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

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.



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

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. Inoltre, per l'anno 2021 le Parti hanno ritenuto di dover riconoscere maggiori risorse alle indennità di responsabilità e posizione a vantaggio degli assetti organizzativi anche in considerazione delle nuove assunzioni. Per il supporto alle attività amministrativo-gestionali si è ritenuto di dover valorizzare la produttività del personale di cat. B e C destinando a questo scopo maggiori risorse.

Nel Documento Strategico di Programmazione Integrata si rinvencono 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 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 (incentivi ex art. 113 del Codice unico degli appalti, incentivi ex D. Lgs n. 163/2006, Fondo comune).

Fondo risorse decentrate BCD

risorse non regolate dal presente contratto	IMA (indennità mensile d'Ateneo)
	indennità responsabilità cat D per la parte già destinata nell'anno precedente
	incentivi tecnici ex art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 -Codice unico degli appalti
	incentivi ex D. Lgs n. 163/2006 - codice degli appalti pubblici
	Fondo comune

Fondo EP

risorse non regolate dal presente accordo	incentivi tecnici ex art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 -Codice unico degli appalti
	incentivi ex D. Lgs n. 163/2006 - codice degli appalti pubblici
	Fondo comune

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 contratto	indennità di responsabilità cat. D di nuova destinazione
	indennità di posizione cat B e C
	indennità di disagio e rischio
	peo 2021
	produttività individuale
produttività organizzativa	

² Si compila il MOD II a completamento della relazione tecnico finanziaria allegata alla certificazione dei Fondi per l'anno 2021



Fondo EP

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

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna.

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 contratto	IMA (indennità mensile d'Ateneo)
	indennità responsabilità cat D per la parte già destinata nell'anno precedente
	incentivi tecnici ex art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 -Codice unico degli appalti
	incentivi ex D. Lgs n. 163/2006 - codice degli appalti pubblici
	Fondo comune
risorse regolate dal presente contratto	indennità di responsabilità cat. D di nuova destinazione
	indennità di posizione cat B e C
	indennità di disagio e rischio
	peo 2021
	produttività individuale
produttività organizzativa	

Fondo EP

risorse regolate dal presente contratto	indennità di posizione
	peo
	indennità di risultato
risorse non regolate dal presente accordo	incentivi tecnici ex art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 -Codice unico degli appalti
	incentivi ex D. Lgs n. 163/2006 - codice degli appalti pubblici
	Fondo comune

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 il 78% del totale del Fondo, sono più che sufficienti per coprire tutti i costi delle indennità fisse e continuative comprese le peo 2021 (68%).

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

impieghi con natura fissa e continuativa	percentuale di ciascun impiego fisso e continuativo sul totale del fondo	percentuale delle risorse stabili sul tot del fondo
IMA	45%	risorse stabili 78%
indennità responsabilità cat D	18%	
indennità di posizione cat B e C	1%	
peo 2021	5%	
totale indennità fisse	68%	

Fondo EP

impieghi con natura fissa e continuativa	percentuale di ciascun impiego fisso e continuativo sul totale del fondo	percentuale delle risorse stabili sul tot del fondo
indennità di posizione	80%	risorse stabili 90%
peo 2021	5%	
totale indennità fisse	85%	

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



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

un numero limitato di dipendenti. Infatti, le risorse stanziare permetteranno la progressione a circa il 34,3% degli aventi diritto B, C, D (362 unità) e il 40% degli aventi diritto EP (20 unità).

Il Dirigente della direzione personale, organizzazione e performance
Dott. Fabrizio Cherchi
Sottoscritto con firma digitale