



**Relazione illustrativa  
Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l'anno 2021 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 dell'art. 25 del CCNL 2006-2009 dell'Area VII Dirigenza, a valere sul Fondo del trattamento accessorio del 2021, 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: 29/04/2022<br/>Accordo: 6/07/2022</b>   |   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | <b>Anno 2021</b>   |   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | Parte Pubblica:<br><b> Rettore:</b> prof. Francesco Mola<br><b> Direttore Generale:</b> Dott. Aldo Urru<br><b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b><br>Flc-CGIL, Cisl FSUR, Federazione UIL scuola RUA, Snals/CONFESAL<br><b> Firmatarie della preintesa:</b><br>Flc-CGIL, Cisl FSUR, Federazione UIL scuola RUA, Snals/CONFESAL<br><b> Firmatarie accordo definitivo:</b><br>Flc-CGIL, Cisl FSUR, Federazione UIL scuola RUA, Snals/CONFESAL |   |
| <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</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:<br>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?<br><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?<br><b>Si</b> |
|                                     |  | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 d.lgs. n. 150/2009?<br><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)**

**TESTO DELL'ACCORDO:**

Le parti si sono riunite in data 29/04/2022 per la definizione del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro relativo al Fondo del trattamento accessorio dell'anno 2021.

Tale accordo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Cagliari nell'anno 2021.

**Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 7 comma 1 lett. b – CCNL 2016-2018).**

Le parti concordano di confermare il metodo di erogazione dell'indennità di risultato al raggiungimento degli obiettivi attribuiti per l'anno 2021.



Per la quantificazione dell'indennità sulla base dei punteggi ottenuti in sede di valutazione, si porrà al 36,88% 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 36,88% al valore 3 e 46,87% 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 46,88%.

Inoltre, in conformità a quanto disposto dall'art. 50 commi 3 e 5 del CCNL 2016-2018, 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 142 del 15/02/2021</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     | 46,88%  |
| Obiettivo raggiunto  | punteggio compreso tra 3 e 4,5     | Interpolazione lineare della retta con percentuale del 36,88% al 3 e del 46,87% 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%  |

**Fondo di posizione (art. 48 – CCNL 2016-2018).**

In riferimento al fondo di posizione le fasce in essere in Ateneo ai sensi dell'accordo del 23/11/2010 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.

Attualmente tutte le posizioni esistenti sono di fascia II.

**Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato (art. 47 – CCNL 2016-2018)**

La quota destinata alle indennità di risultato è finanziata, per una parte corrispondente a € 83.695,40 con il 22,44% delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato certificato nell'anno 2021 e per la restante parte attingendo dalle risorse residue dei fondi certificati negli anni precedenti non ancora erogate, che ammontano in totale a. € 116.250,64. Il prelievo destinato a copertura dei costi del presente contratto ammonta ad € 58.402,73 (più oneri a carico dell'Amministrazione). Il totale delle



risorse troverà copertura nella voce nella voce COGE G.22.02.01.03.18 Fondo arretrati ai dirigenti e sono comprensive degli 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 dell'anno 2021, così come disposto nel sistema di valutazione in vigore in Ateneo.

Le Parti, in considerazione di una riorganizzazione della compagine dirigenziale ancora in divenire, rimandano al futuro confronto, ai sensi dell'art. 48 comma 5, una eventuale ridefinizione della graduazione delle posizioni dirigenziali sulla base della complessità organizzativa, del livello di responsabilità amministrative e gestionali e delle competenze professionali richieste.

**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

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

La materia dell'accordo è demandata alla contrattazione integrativa dall'art. 7 del CCNL 2016-2018, laddove prevede che la contrattazione integrativa fissi i criteri per la determinazione dell'indennità di risultato e definisca i fondi di posizione e di risultato e dall'art. 50 per la parte che riguarda la differenziazione del 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, del Fondo del 2021 al quale sono state aggiunte risorse residue degli anni precedenti e (vedi sopra) ai sensi dell'art. 48 comma 4 del CCNL 2016-2018. L'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione determina un fondo di posizione pari al 77,56%, calcolato sulle risorse contrattate nel rispetto della percentuale massima dell'85% prevista dall'art. 48 del CCNL 2016-2018. Il fondo di risultato per il quale le parti si sono accordate è pari al 22,44% del fondo 2021 al quale si aggiungono le risorse aggiuntive di cui si è parlato sopra. Anche la percentuale minima prevista dall'art. 25 del CCNL 2006-2009 del 15% è stata rispettata.



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:

|  |                                    |   |
|--|------------------------------------|---|
| Obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso | punteggio compreso tra 4,5 e 5     | 46,88%  |
| Obiettivo raggiunto  | punteggio compreso tra 3 e 4,5     | Interpolazione lineare della retta con percentuale del 36,88% al 3 e del 46,87% 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**

Le risorse necessarie per pagare le indennità di risultato trovano copertura nella voce COGE G.22.02.01.03. - 18 Fondo arretrati ai dirigenti – (€ 144.233,66 di quota netto+ € 47.164,41 di quota oneri). L'accantonamento è più che capiente per garantire la copertura dell'erogazione massima delle indennità di risultato in quanto comprende anche elementi oggetto di stima prudenziale.

|   |  |  |
|---|--|--|
| Somme destinate a coprire i costi delle indennità di posizione e di risultato del 2021                                    | Fondo di posizione: 77,56% del Fondo certificato | Fondo di risultato: 22,44% del Fondo certificato + 58.402,73 euro di residui |
| 431.387,72 (372.984,99 di fondo certificato+58.402,73 derivante da somme residue di fondi certificati in anni precedenti) | 289.289,59                                       | 142.098,13   |

**C) effetti abrogativi impliciti.**

Con il presente accordo si intende abrogato il CCIL per il 2019-2020.

**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. 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 2021 sono stati assegnati ai dirigenti dal Direttore Generale con parere favorevole espresso dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. n. 4/21 C del 28/01/2021 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 2021-2023. 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*