



## **CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL 2024**

### **PER LA DIRIGENZA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI**

5/05/2025

VISTO il verbale di certificazione del Collegio dei Revisori n. 359 del 28 aprile 2025;

VISTO il CCNL del personale dell'Area Istruzione e Ricerca - Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 13 marzo 2024;

Le PARTI sottoscrivono il presente contratto integrativo in data 5/05/2025.

#### **Testo**

Tale accordo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Cagliari nell'anno 2024 e, limitatamente alle risorse di cui all'art. art. 35 comma 2 del CCNL 2019-2021, anche al personale in servizio negli anni 2021-2022-2023.

Le risorse oggetto della contrattazione sono quelle comprese nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, così come certificato dal Collegio dei revisori con verbale n. 355 del 11/12/2024.

#### **1 - Ripartizione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 47 del CCNL 8/07/2019 (art. 8, comma 1, lett. e del CCNL 2019-2021).**

Le parti prendono atto che le risorse del trattamento accessorio (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione) del 2024 sono le seguenti:

risorse stabili            euro 388.319,21

risorse variabili        euro 152.258,01

per un totale di euro 540.577,21.

Le parti destinano alla retribuzione di posizione il 57% dell'intero Fondo. Le restanti risorse sono destinate a quanto previsto dall'art. art. 35 comma 2 del CCNL 2019-2021, al compenso per un incarico aggiuntivo, e alla retribuzione di risultato. Ai sensi dell'art. 36, comma 4 del



CCNL 2019-2021, le quote non spese per la retribuzione di posizione vengono destinate alla retribuzione di risultato.

**2 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 8 comma 1 lett. b – CCNL 2019-2021).**

Le parti concordano di confermare il metodo di erogazione dell'indennità di risultato al raggiungimento degli obiettivi attribuiti per l'anno 2024.

La quantificazione della retribuzione di risultato avviene sulla base dei punteggi ottenuti in sede di valutazione e secondo una percentuale calcolata sulla retribuzione di posizione (fissa più variabile) che sarà il 30% in caso di punteggio 3. Per i punteggi superiori, sino ad un punteggio di 4,5, sarà il valore della percentuale ottenuta attraverso l'interpolazione lineare di una retta avente 30% al valore 3 e 55,35% 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 la retribuzione di risultato del 55,36%.

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 272 del 15/02/2024)</b>	<b>Livello di raggiungimento dell'obiettivo</b>	<b>Indennità di risultato % definita sulla somma dell'indennità fissa+ indennità variabile</b>
Obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso	punteggio compreso tra 4,5 e 5	55,36%
Obiettivo raggiunto	punteggio compreso tra 3 e 4,5	Interpolazione lineare della retta con percentuale del



		30% al 3 e del 55,35% 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%

### 3 - Differenziazione del premio (art. 21 del CCNL 2019-2021).

Inoltre, in conformità a quanto disposto dall'art. 21 commi 3 e 5 del CCNL 2019-2021, 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:

1. Peso della valutazione degli obiettivi sulla valutazione totale;
2. Peso della valutazione dei comportamenti sulla valutazione totale;
3. Maggior numero di anni dall'ultimo premio ricevuto.

Qualora la parità risultasse tra dirigenti che non hanno mai preso il premio questo è attribuito al più giovane nel ruolo ma il numero di anni nel ruolo deve essere superiore a quello di cui al punto 3. Nel caso gli anni di ruolo non siano superiori al numero di cui al punto 3, il premio è attribuito al dirigente con il maggior numero di anni dall'ultimo premio ricevuto.

### 4 - Retribuzione di posizione (art. 36 – CCNL 2019-2021).

Considerate le maggiori risorse dovute al rinnovo contrattuale, è incrementata di euro 2.000,00 la parte variabile della retribuzione di posizione della seconda fascia. Le 3 fasce risultano così ridefinite:

I fascia € 45.345,11



Il fascia € 34.345,11

III fascia € 26.345,11

Il valore delle fasce di posizione di cui sopra sono comprensive della retribuzione di posizione di parte fissa di € 13.345,11.

Letto, approvato e sottoscritto.

Cagliari, 5/05/2025

Il Direttore Generale Dott. Aldo Urru	Il Rettore Prof. Francesco Mola
firmato	firmato
Fic CGIL Emanuele Usai	firmato
CISL FSUR Salvatore Noli	firmato
UIL FSUR Alessandra Sorcinelli	firmato
Il Segretario Verbalizzante Dott.ssa Cinzia Mocchi	firmato