



**Contratto Collettivo Integrativo del personale delle Aree degli Operatori, Collaboratori e
Funzionari e dell'Area delle Elevate Professionalità**

Anno 2025

VISTO il CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024;

VISTA l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta in data 2/12/2025;

CONSIDERATO che con verbale n. 366 del 15 e 16 dicembre 2025 (prot. 342112 del 22/12/2025), il Collegio dei Revisori:

- ha asseverato i risparmi di cui all'art. 1 comma 832 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207;
- ha certificato il Fondo risorse decentrate del personale delle aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari e il Fondo risorse decentrate del personale dell'Area delle Elevate Professionalità, così come incrementati in seguito all'applicazione dell'art. 1 comma 832 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207;
- ha certificato l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo del personale delle Aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari e dell'Area delle Elevate Professionalità per l'anno 2025;

in data 22/12/2025, le PARTI sottoscrivono il presente contratto integrativo.

TESTO

Le Parti decidono di sottoscrivere il seguente Contratto Collettivo Integrativo per il 2025 con le seguenti premesse:

1. rimandare al mese di dicembre 2025 il proseguo del confronto e la contrattazione sulle Posizioni Organizzative e Professionali di cui all'articolo 87, sugli incarichi al personale dell'Area delle Elevate Professionalità di cui all'art. 88 e sulle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 117;



2. attendere il parere del MUR rispetto all'utilizzo o meno dei punti organico per le PEV in deroga prima di fare i bandi anche in considerazione del fatto che nell'ipotesi del nuovo CCNL per il triennio 2022-2024 sono state comunque prorogate al 31/12/2026;
3. valutare per l'anno 2026 un impegno di almeno 130.000,00 per le PEIA e di almeno 140.000,00 ulteriori rispetto alle risorse del 2020 per le Posizioni Organizzative e Professionali;
4. valutare il testo relativo all'indennità di turno.

TESTO DELL'ACCORDO

Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale destinatario del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Istruzione e ricerca stipulato il 18/01/2024 (CCNL), in servizio presso l'Università degli Studi di Cagliari, in seguito denominata "Amministrazione", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

TITOLO I

RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 119 (FONDO RISORSE DECENTRATE AREE OPERATORI, COLLABORATORI, FUNZIONARI)¹

Il Fondo risorse decentrate del personale delle aree degli Operatori, Collaboratori e Funzionari, pari a euro 4.356.834,63, è così dettagliato:

Risorse Fisse	2.907.964,68
Risorse variabili	1.448.869,95

¹ La ripartizione del Fondo risorse decentrate Aree operatori, Collaboratori e Funzionari è oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 81, comma 3, lett. a) ed è disciplinata dall'art. 120 "Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari: utilizzo".



totale	4.356.834,63
---------------	---------------------

ART. 1

Parte indisponibile alla contrattazione (art. 120 comma 1)

Le Parti prendono atto che ai sensi dell'art. 120, comma 1 le risorse destinate per la corresponsione al personale delle Aree O-C-F dell'IMA (indennità mensile d'Ateneo) e per la corresponsione dell'indennità di posizione organizzativa e professionale al personale dell'Area dei Funzionari non sono disponibili per la contrattazione di altre indennità. Tali risorse destinate per l'anno 2025 sono le seguenti:

RISORSE NON DISPONIBILI	
IMA	1.348.467,51
indennità di posizione organizzativa e professionale	448.533,42

Le risorse destinate per il 2025 per le indennità di posizione organizzativa e professionale quantificate in euro 460.286,59 sono comprensive di quelle destinate dalle Parti all'art. 9 del presente Contratto (euro 50.000) ad integrazione di quelle destinate sin dall'anno 2020 allo stesso utilizzo (euro 410.286,59). Qualora a consuntivo dovessero residuare delle somme queste andrebbero ad incrementare la produttività.

ART. 2

Valutazione individuale (art. 120 comma 2 lett. a)

Per quanto disposto dall'art. 120, comma 3, una quota pari al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 119, comma 2 (ad eccezione delle risorse destinate per legge e a quelle stanziare autonomamente dall'Amministrazione per esigenze organizzative), pari a euro 254.227,81, è destinata alla retribuzione dell'indennità per la valutazione individuale delle prestazioni, fatta secondo il Sistema in uso in Ateneo.

ART. 3

Differenziazione dei trattamenti economici individuali (art. 19)



Al 2% dei dipendenti di ciascuna Area che abbia conseguito le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto trattamento economico attribuita al personale valutato positivamente. Non avranno diritto al premio coloro che risulteranno beneficiari della PEIA nel 2025. Qualora il numero dei dipendenti con la valutazione massima fosse superiore al numero dei dipendenti da premiare (2%), avranno diritto di precedenza coloro che hanno i seguenti requisiti:

1. il differenziale stipendiale più basso di cui all'art. 118 comma 2 del Ccnl 2019-2021 nell'Area;
2. il numero di anni maggiore nella stessa Area/categoria;
3. l'anzianità maggiore nel differenziale stipendiale di cui al punto 1;
4. l'età anagrafica più alta e quella più bassa ad anni alterni.

Non potranno essere destinatari di premio coloro che ne hanno beneficiato nei quattro anni precedenti.

ART. 4

Performance organizzativa (art. 120 comma 2 lett. b)

Tutte le risorse del Fondo di cui all'art. 119 non destinate ad altro utilizzo o vincolate nell'utilizzo da norme di legge vengono destinate alla performance organizzativa.

ART. 5

Ulteriori indicazioni per la valutazione individuale e per la performance organizzativa

Si destinano, al personale delle sole Aree Operatori e Collaboratori, per la produttività organizzativa e individuale in seguito alla valutazione delle prestazioni, e a valere sulle stesse risorse destinate per la valutazione individuale e organizzativa, un importo pari a € 100.000,00 (quota al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione). Tali risorse sono da intendersi ulteriori rispetto a quelle che verranno destinate alla valutazione individuale e alla performance organizzativa da distribuire al personale delle Aree O-C-F.



In riferimento ai referenti per la gestione e lo smaltimento dei rifiuti speciali, le Parti confermano anche per il 2025 di incrementare le risorse a loro destinate per la produttività individuale di un importo pari a euro 20.000.

Le indennità per la valutazione individuale e per la performance organizzativa vengono distribuite in percentuale al risultato raggiunto (misurato secondo il SVMP in uso in Ateneo per il 2025), secondo i criteri sottoesposti:

Punteggio	Percentuale di indennità
da 4,5 a 5	1
...	...
4	0,833
...	...
3,5	0,666
...	...
3	0,5
<3	0

ART. 6

Indennità correlate alle condizioni di lavoro (situazioni di disagio, rischio, turni, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità) (art. 120 comma 2 lett. c)

Le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle Aree O-C-F, così come previsto dall'art.120 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:

tipologia di indennità	quantificazione dell'indennità
Indennità di Turno pomeridiano normale effettivamente svolto	euro 15,00



Indennità di Turno pomeridiano fino alle 21 effettivamente svolto	Euro 22,00
Indennità di Turno pomeridiano fino alle 22 effettivamente svolto	euro 27,00
Indennità di Rischio Guida	euro 0,22 per Km
Indennità di Rischio Cantiere	euro 5,00 al giorno
(Indennità di Disponibilità (rinuncia alla flessibilità))	L'indennità di disponibilità verrà erogata nella misura di euro 100 al mese qualora vengano effettivamente svolte n. 10 giornate di rinuncia alla flessibilità in entrata. Qualora in un mese il dipendente rinunciasse alla flessibilità per un numero di giorni inferiore a 10 l'indennità verrà riproporzionata in base al valore di euro 10 al giorno
Indennità di Reperibilità	Euro 12,00 al giorno
Indennità di Staff	Euro 120,00 al mese qualora nel mese siano stati effettuati almeno 10 giorni di servizio o 12,00 euro al giorno per i mesi nei quali non sono stati effettuati almeno 10 giorni

L'Indennità di Turno pomeridiano compete ai dipendenti a cui per ragioni di servizio viene richiesto di svolgere nell'arco di una settimana, da uno a quattro giorni, 6 ore all'interno della fascia oraria 14.00/22.00 (turno pomeridiano indennizzato) e per il completamento dell'orario svolgono il servizio o la mattina o per 3 ore il pomeriggio. Non si possono fare più di dieci turni al mese.



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.

L'Indennità di Disponibilità nell'ambito dell'organizzazione dei servizi stabilita dai responsabili in accordo con la Direzione Generale coadiuvata dalla Direzione del Personale, Organizzazione, Performance compete ai dipendenti che, in funzione della soddisfazione ottimale delle esigenze dell'utenza determinate dai responsabili e a patto che ciò sia possibile in forma programmata e ragionevolmente continuativa nel tempo, rinunciano, secondo il criterio di rotazione tra il personale appartenente alle qualifiche professionali della struttura interessata preposte, ad usufruire della flessibilità.

Per l'erogazione dell'indennità di disponibilità è necessario che il responsabile della struttura comunichi alla Direzione Generale l'organizzazione del servizio e che formalmente incarichi i dipendenti addetti a tali attività.

L'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 e dei dati, 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, DIMS, CESAST, COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE). Lo stesso dipendente potrà essere reperibile per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese.

L'Indennità di Staff compete 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.

ART. 7

Indennità di posizioni organizzative per il personale delle Aree degli Operatori e Collaboratori (ex categorie B e C) (art. 92 comma 8 del CCNL 2019-2021)

Le Parti riconoscono al personale dell'Area dei Collaboratori e dell'Area degli Operatori cui sono state attribuite posizioni organizzative, prorogate dall'art. 92 comma 8, le seguenti indennità accessorie

Area di appartenenza	valore annuale dell'indennità
Area Operatori	euro 800,00
Area Collaboratori	euro 900,00

ART. 8

Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 120 comma 2 lett. e)

Le risorse destinate a finanziare le progressioni economiche all'interno delle Aree per l'anno 2025 ammontano a euro 150.000,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Le Parti, confermano per l'anno 2025 i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche interne alle Aree contenuti nell'Accordo sottoscritto in data 28/11/2024 e confermano i requisiti di accesso previsti nel medesimo accordo.

Sullo specifico punto l'Amministrazione, la FLC CGIL, la RSU, Cisl FSUR, la FGU e lo SNALS rilasciano differenti dichiarazioni a verbale allegate al presente contratto in merito ai requisiti d'accesso alle PEIA per l'anno 2026.

ART. 9



Indennità di Posizione organizzativa e professionale² (art. 92 comma 8)

Poiché l'Amministrazione ha prorogato gli incarichi di cui all'art. 91 comma 3, in attesa di avviare le procedure previste nell'art. 87 del Ccnl 2019-2021, le Parti nel rispetto dell'art. 92 comma 8 destinano al pagamento le risorse stabilite sin dall'anno 2020 che ammontano a € 410.286,59, ulteriori euro 50.000 per l'anno 2025 e confermano per il 2025 le indennità annue lorde per tredici mensilità così come dettagliato nella seguente tabella:

Fasce	importi delle fasce
Fascia A	euro 5.165,00
Fascia B S	euro 4.000,00
Fascia B	euro 3.500,00
Fascia C	euro 1.740,00
Fascia D	euro 1.300,00
Fascia E	euro 1.033,00

Si ricorda che l'attribuzione nelle fasce avviene sul sistema di pesatura "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.

ART. 10

Indennità Mensile d'ateneo (IMA) (art 120 comma 5)

Restano confermati i valori della indennità di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL 27/1/2005 con finanziamento a carico del fondo così come dettagliati nella tabella sottostante:

Aree	importi dell'IMA
Funzionari	euro 1.955,00
Collaboratori	euro 1.668,00
Operati	euro 1.495,00

² Art. 87 del CCNL 2019-2021



ART. 11

Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e conto terzi e programmi e progetti nazionali, europei o internazionali (art. 81 comma 3)

Le indennità specifiche previste da leggi come, ad esempio, quelle ex art. 113 del D. lgs n. 50/2016 e il Fondo comune vengono erogate secondo quanto previsto dai Regolamenti in vigore presso l'Ateneo.

ART. 12

Valorizzazione del personale (art. 116 comma 2 del CCNL 2019-2021)

In riferimento alle risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario che ha partecipato a progetti "finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione" di cui all'art. 1, comma 297 lett. b) della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (così come modificato dall'art. 5 del D.L. n. 75 del 22 giugno 2023), quantificate per la quota parte del personale delle Aree O-C-F per l'anno 2025 in euro 336.710,67 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione), le Parti convengono di assegnare le risorse a disposizione al personale che ha partecipato alle attività comprese nel progetto predisposto dall'Amministrazione purché gli obiettivi siano stati raggiunti, il personale nell'anno di riferimento abbia ottenuto una valutazione positiva e sia stato in servizio per almeno un trimestre e rispettando il limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo.

Stabilito il personale avente diritto, la somma totale verrà distribuita attraverso l'utilizzo dei seguenti moltiplicatori e per coloro che non siano stati in servizio per l'intero anno, l'importo sarà ripartito in ragione della porzione d'anno durante il quale si è prestato servizio.

Area di appartenenza	Indicatori
Area degli Operatori	1,025
Area dei Collaboratori	1,075
Area dei Funzionari	1,15

TITOLO II



Il Fondo risorse decentrate del personale dell'Area EP è pari ad euro 562.504,44 ed è così dettagliato:

Risorse fisse	Euro 352.048,71
Risorse variabili	Euro 210.455,73
Totale	Euro 562.504,44

**RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. ART. 121 - FONDO RISORSE DECENTRATE
PERSONALE DELL'AREA EP**

ART. 1

Retribuzione di posizione (Art. 92 comma 8)

Le fasce della retribuzione di posizione sono rappresentate nella tabella sottostante:

Fasce	valore annuale lordo comprensivo di tredicesima mensilità
Fascia A	euro 11.917,00
Fascia B	euro 8.667,00
Fascia C	euro 3.357,00

La correlazione tra posizioni e fasce avviene, sulla base di un sistema di pesatura, secondo il metodo attualmente in uso all'Ateneo, "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.

ART. 2

Retribuzione di risultato (Art.92 comma 8)

La retribuzione 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 della retribuzione di risultato del personale dell'area EP è la seguente:

Punteggio	Percentuale di indennità
da 4,5 a 5	30



...	...
4	23,33
...	...
3,5	16,67
...	...
3	10
<3	0

ART. 3

Differenziazione dei trattamenti economici individuali (art. 19)

Al 2% dei dipendenti dell'Area che abbia conseguito le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto trattamento economico attribuita al personale valutato positivamente. Non avranno diritto al premio coloro che risulteranno beneficiari della PEIA nell'anno precedente. Qualora il numero dei dipendenti con la valutazione massima fosse superiore al numero dei dipendenti da premiare (2%), avranno diritto di precedenza coloro che hanno i seguenti requisiti:

1. il differenziale stipendiale più basso di cui all'art. 118 comma 2 del Ccnl 2019-2021 nell'Area;
2. il numero di anni maggiore nella stessa Area/categoria;
3. l'anzianità maggiore nel differenziale stipendiale di cui al punto 1;
4. l'età anagrafica più alta e quella più bassa ad anni alterni.

Non potranno essere destinatari di premio coloro che ne hanno beneficiato nei quattro anni precedenti.

ART. 4

Progressioni economiche interne all'Area (art. 122, comma 1 lett. b)

Le Parti destinano alle progressioni economiche interne all'Area per il 2025 euro 13.200,00 confermando criteri e requisiti di accesso stabiliti nell'accordo del 28/11/2024.



ART. 5

Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 122, comma 1 lett. d)

Le indennità specifiche previste da leggi come, ad esempio, quelle ex art. 113 del D. lgs n. 50/2016 e il Fondo comune vengono erogate secondo quanto previsto dai Regolamenti in vigore presso l'Ateneo.

ART. 6

Valorizzazione del personale (art. 116 comma 2 del CCNL 2019-2021)

In riferimento alle risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario che ha partecipato a progetti "finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione" di cui all'art. 1, comma 297 lett. b) della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (così come modificato dall'art. 5 del D.L. n. 75 del 22 giugno 2023), quantificate per la quota parte del personale dell'Area delle elevate Professionalità per l'anno 2025 in euro 17.185,33 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione), le Parti convengono di assegnare le risorse a disposizione al personale che ha partecipato alle attività comprese nel progetto predisposto dall'Amministrazione purché gli obiettivi siano stati raggiunti, il personale nell'anno di riferimento abbia ottenuto una valutazione positiva e sia stato in servizio per almeno un trimestre e rispettando il limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Cagliari, 22.12.2025

Delegazione datoriale	firmato
RSU	firmato
Fic CGIL	firmato
FSUR CISL	firmato
FGU FEDERAZIONE GILDA UNAMS	firmato



SNALS/CONF.S.A.L	firmato