

Relazione illustrativa

Ipotesi di CCIL per l'anno 2018 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 dagli artt. 23 e 25 del CCNL 2006-2009 dell'Area VII Dirigenza, a valere sul Fondo del trattamento accessorio del 2018, 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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo: 03/06/2019 Accordo 26/06/2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Rettore: prof.ssa Maria Del Zompo Direttore Generale: dott. Aldo Urru Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Fic-CGIL, CISL Università, UIL RUA, Fed. Naz. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI Firmatarie della preintesa: Fic-CGIL, CISL Università, UIL RUA Firmatarie accordo definitivo: Fic-CGIL, CISL Università, UIL RUA	
Soggetti destinatari	Personale dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione dei fondi di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia; criteri di erogazione dell'indennità di risultato.	
procedura rale e degli atti propede dici	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita:

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Rilievi del Collegio dei Revisori:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si</p> <p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 5, legge 190/2012 e dall'art. 10, comma 1, d. lgs. n. 33/2013? Si</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), e comma 6, d.lgs. n. 150/2009? Si</p>
Eventuali osservazioni =====		

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 dall'accordo

Considerato che il Fondo del trattamento accessorio per il personale dirigente di seconda fascia è stato già certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 15 novembre 2018 e che pertanto è necessario nonché urgente definire la destinazione delle relative risorse, le parti si sono riunite per la sottoscrizione del seguente accordo.

TESTO DELL'ACCORDO:

Le parti si sono riunite in data 3 giugno 2019 per addivenire all'accordo in merito alla determinazione dei fondi di posizione e di risultato relativi al Fondo del trattamento accessorio per la dirigenza certificato dal Collegio dei Revisori in data 15 novembre 2018 con verbale prot. n. 208594.

Tale accordo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Cagliari nell'anno 2018.

Le parti concordano di confermare il metodo di erogazione dell'indennità di risultato al raggiungimento degli obiettivi.

Per la quantificazione dell'indennità sulla base dei punteggi ottenuti in sede di valutazione, si porrà al 30% 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 4,49 calcolando il valore della percentuale attraverso l'interpolazione lineare di una retta avente 45% al valore 3 e 52,5% al valore 4,49. Qualora si raggiungesse un risultato con obiettivo superato e modalità di eccellenza con un punteggio pari o superiore al 4,5, verrà assegnato un ulteriore premio di eccellenza del 2,5%.

La scala di valutazione per il calcolo della percentuale di indennità di risultato spettante sarà la seguente:

Giudizio complessivo di valutazione determinato sulla base delle modalità di valutazione dei dirigenti di cui al relativo Regolamento e alla delibera del CdA del 1/03/2010	Livello di raggiungimento dell'obiettivo	Indennità di risultato % definita sulla somma dell'indennità fissa+ indennità variabile
Obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso / Valutazione con premialità eccellenti	Punteggio compreso tra 4,5 e 5	52,5%+2,5%
Obiettivo raggiunto	Punteggio compreso tra 3 e 4,49	Interpolazione lineare della retta con percentuale del 45% al 3 e del 52,5% al 4,49 (da considerare 5 come parametro per la costruzione della retta)
Valutazione quasi positiva	Punteggio compreso tra 2,80 e 2,99	0%
Valutazione negativa	Punteggio compreso tra 1 e 2,79	0%

Al contempo le parti tenuto conto che il fondo del trattamento accessorio per l'anno 2018 ammonta ad € 359.617,29, che il fondo di posizione, così come disposto dall'art. 23 del CCNL del 28 luglio 2010, deve essere determinato nell'ambito del 85% delle risorse complessive e che il fondo di risultato, così come disposto dall'art. 25 del CCNL del 28 luglio 2010, non può essere inferiore al 15% delle risorse disponibili i fondi sono così definiti:

fondo di posizione € 280.197,01
fondo di risultato € 79.420,28

Il fondo di posizione corrisponde al 77,91% del fondo certificato.

In riferimento al fondo di posizione le fasce in base alle quali il fondo di posizione verrà distribuito sono tre e così dettagliate:

I fascia € 45.155,61
II fascia € 31.155,61
III fascia € 25.155,61

Il valore delle fasce di posizione di cui sopra sono comprensive della retribuzione di posizione di parte fissa di € 12.155,61.

Il fondo di risultato corrisponde al 22,09% del fondo certificato.

La differenza di risorse necessaria per integrare il fondo di risultato verrà prelevata dalle risorse residue degli anni precedenti e non ancora erogate già certificate con i relativi fondi del trattamento accessorio competenti. Esse, nel presente contratto, vengono definite così come da dati contabili contenuti nel Fondo trattamento accessorio dirigenti anni precedenti non ripartito, al 31/12/2018 ammontano ad € 363.130,92, compresi gli 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 relativi all'anno 2018, così come disposto nel sistema di valutazione in vigore in Ateneo.

Normativa di riferimento:

- Art. 4 del CCNL dirigenza 2002-2005
- Art. 23 del CCNL dirigenza 2006-2009
- Art. 25 del CCNL dirigenza 2006-2009
- Art. 26 del CCNL dirigenza 2006-2009
- D. Lgs n. 150/2009
- Accordo di contrattazione decentrata del 3/12/2010

Si allega:

- artt. 4 del CCNL dirigenza 2002-2005, art. 23 del CCNL dirigenza 2006-2009, Art. 25 del CCNL dirigenza 2006-2009, art. 26 CCNL dirigenza 2006-2009;
- la relazione illustrativa – contabile e il relativo fondo del trattamento accessorio del personale dirigente di seconda fascia certificato dal Collegio dei Revisori in data 15 novembre 2018
- ipotesi di accordo sottoscritta;
- accordo di contrattazione decentrata del 3/12/2010

Attestazione della coerenza dell'accordo con le norme vigenti.

La materia dell'accordo è demandata alla contrattazione integrativa dall'art. 4 comma 1 lett. c) del CCNL Area VII della dirigenza 2002-2005, laddove prevede che la contrattazione integrativa definisca i fondi di posizione e di risultato e dall'art. 26 del CCNL 20096-2009 per la parte che riguarda l'attribuzione dell'indennità di risultato. Tali fondi sono la ripartizione del Fondo del trattamento accessorio per la dirigenza di seconda fascia e sono regolamentati nella loro composizione dagli artt. 23 e 25 del CCNL Area VII della dirigenza 2006-2009. L'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione prevede la formazione di un fondo di

posizione pari al 77,91% calcolato sulle risorse del fondo 2018 nel rispetto della percentuale massima del 85% prevista dall'art. 23. Il fondo di risultato per il quale le parti si sono accordate è pari al 22,09% a fronte della percentuale minima prevista dall'art. 25 del 15%. Le percentuali sono state ampiamente rispettate.

Le eventuali risorse necessarie ad integrare il fondo di risultato verrà prelevata dalle risorse residue degli anni precedenti e non ancora erogate già certificate con i relativi fondi del trattamento accessorio competenti e allocate nella voce COGE G.22.02.01.03.26 "Fondo trattamento accessorio dirigenti anni precedenti non ripartito".

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:

Giudizio complessivo di valutazione determinato sulla base delle modalità di valutazione dei dirigenti di cui al relativo Regolamento e alla delibera del CdA del 1/03/2010	Livello di raggiungimento dell'obiettivo	Indennità di risultato % definita sulla somma dell'indennità fissa+ indennità variabile
Obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso / Valutazione con premialità eccellenti	Punteggio compreso tra 4,5 e 5	52,5%+2,5%
Obiettivo raggiunto	Punteggio compreso tra 3 e 4,49	Interpolazione lineare della retta con percentuale del 45% al 3 e del 52,5% al 4,49 (da considerare 5 come parametro per la costruzione della retta)
Valutazione quasi positiva	Punteggio compreso tra 2,80 e 2,99	0%
Valutazione negativa	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 e nella delibera del CdA del 1/03/2010, 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. In questo modo ogni punteggio ottenuto ha correlata un'unica percentuale. La corrispondenza è puntuale sino al punteggio di 4,49. Nel range tra 5 e 4,5 invece si passa ad un premio corrispondente a valutazioni eccellenti secondo un sistema di premialità coerente con quanto previsto dal D. Lgs n. 150/2009 in tema di premialità.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Fondo 2018	Fondo di posizione	Fondo di risultato
€ 359.617,29	€ 280.197,01	€ 79.420,28

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

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 appena riformato dal D. Lgs n. 74/2017. Posto che l'indennità di posizione comprende sia quella fissa, determinata dal contratto di lavoro nazionale, sia quella variabile fissata a livello decentrato, si evidenzia che quest'ultima è graduata, in ottemperanza all'accordo di contrattazione integrativo del 3/12/2010 (allegato alla presente), certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 29/11/2010 con verbale n. 257. 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 2017 sono stati assegnati ai dirigenti dal Direttore Generale con parere favorevole espresso dal consiglio di Amministrazione in data 30/01/2018 con delibera n. 4/18C quale primo step del ciclo delle performance. La valutazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi è disciplinata dal Regolamento e dal sistema di valutazione dei dirigenti vigenti 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 2018-2010. 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
Firmato digitalmente