



Da un secolo, oltre.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

***Ipotesi di ACCORDO SUI CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE INCREMENTALI
PER LA VALORIZZAZIONE DEL PTA (Legge 30 dicembre 2021, n. 234 — art.1, comma 297,
lett. b) – ART. 81, lett. t)***

Redatta in conformità allo schema della circolare MEF-DRGS-IGOP n. 25 del 19.07.12

PARTE I

Modulo 1 – Scheda 1.1

***Illustrazione degli aspetti procedurali del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative
agli adempimenti della legge***

Data di sottoscrizione	3 giugno 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Delegato della Rettrice alle Relazioni Sindacali Prof. Luigi Burroni Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU FLC/CGIL, CISL FSUR Federazione GILDA UNAMS SNALS CONFSAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>RSU FLC/CGIL, CISL FSUR Federazione GILDA UNAMS SNALS CONFSAL</p>



Da un secolo, oltre.

Soggetti destinatari		<p>Personale tecnico e amministrativo, non dirigente, dell'Università degli Studi di Firenze, con rapporto a tempo indeterminato e determinato, in servizio nell'anno di riferimento delle risorse incrementalì del FFO stanziato ai sensi dell'art.1 comma 297 lett. b) della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 e ss.mm. ii.</p> <p>Sono esclusi altresì, il personale tecnico amministrativo convenzionato con il Servizio sanitario regionale, il personale CEL e il personale tecnologo a tempo determinato di cui all'art. 24bis della Legge n. 240/2010.</p>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p><i>Ipotesi di ACCORDO SUI CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE INCREMENTALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL PTA (Legge 30 dicembre 2021, n. 234 — art.1, comma 297, lett. b) – ART. 81, lett. t)</i></p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i> Verbale Collegio dei Revisori dei Conti n. 6 del 24 giugno 2024</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i></p>
	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: - PIAO adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2024 (triennio 2024-2026).</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2024 (triennio 2024-2026)</p>



		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>- Presenza nel sito istituzionale dell'Ateneo di Firenze di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", con la quale l'amministrazione ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e, successivamente, di cui al d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</p> <p>La relazione 2022 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 26 giugno 2023.</p> <p>È in corso di predisposizione la Relazione della Performance anno 2023</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Nessuna</p>		

PARTE II

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)

<p>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</p>	<p>In data 3 giugno 2024 la Delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e tutte le OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto l'Ipotesi di ACCORDO SUI CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE INCREMENTALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL PTA (Legge 30 dicembre 2021, n. 234 — art.1, comma 297, lett. b) – ART. 81, lett. t) (allegato 1).</p> <p>Con la sottoscrizione dell'ipotesi in parola, le parti hanno concordato i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo, secondo quanto previsto dall'art. 81, comma 3, lett. t) del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021 del 18 Gennaio 2024.</p>
--	---



Si riporta di seguito quanto concordato in dettaglio:

Articolo 1 - Campo di applicazione e durata dell'accordo

1. Il presente accordo si applica al personale tecnico e amministrativo, a tempo indeterminato e determinato dell'Università degli Studi di Firenze, in servizio nell'anno di riferimento delle risorse incrementalmente del FFO stanziato ai sensi dell'art.1 comma 297 lett. b) della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 e ss.mm. ii. Sono esclusi il personale dirigente, il personale tecnico amministrativo convenzionato con il Servizio sanitario regionale, il personale CEL e il personale tecnologo a tempo determinato di cui all'art. 24bis della Legge n. 240/2010.

2. Il presente accordo si applica a decorrere dalle risorse FFO dell'anno 2022 e resta valido ed efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo e diverso accordo in materia.

Articolo 2 - Criteri di assegnazione delle risorse

1. Al fine di valutare l'apporto del personale TA al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, si fa riferimento agli indicatori di performance organizzativa di Ateneo, annualmente stabiliti nel PIAO in diretto collegamento con gli obiettivi del Piano Strategico e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance. Il raggiungimento di più elevati obiettivi negli ambiti sopra indicati, per gli anni di riferimento delle risorse in esame, è conseguito se, per tutti gli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo, è rilevato un livello di raggiungimento del target pari ad almeno il 75%, secondo le metriche di valutazione fissate nel PIAO e come annualmente rendicontato nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento del PIAO.

2. Il 50% delle risorse annualmente assegnate all'Università degli Studi di Firenze, al netto degli oneri a carico dell'ente, vengono ripartite come segue:

- gli importi assegnati all'Ateneo verranno suddivisi in due quote, una a favore del personale dell'Area EP e una a favore del personale delle Aree Operatori-Collaboratori-Funzionari (ex BCD), proporzionalmente alle consistenze di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento;

- l'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse di cui al presente comma al numero degli aventi diritto in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio nell'anno di finanziamento, conteggiati con le stesse modalità già individuate per l'erogazione degli istituti legati alla Performance, tenendo conto del numero minimo di giorni di presenza così come previsti dal SMVP dei rispettivi anni di finanziamento delle risorse;



	<p>- l'indennità di cui sopra segue in tutto l'andamento del trattamento fondamentale per quanto riguarda le spettanze e le decurtazioni, ad eccezione di:</p> <ul style="list-style-type: none">• al dipendente che presta l'attività lavorativa presso un'altra P.A. in posizione di comando/assegnazione temporanea non si erogano tali risorse;• le risorse non spettano al personale in aspettativa per dottorato di ricerca; <p>- l'eventuale residuo verrà distribuito con le stesse modalità.</p>
b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	<p>L'ipotesi di accordo in questione individua i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui alla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 — art.1, comma 297, lett. b), come previsto dall'art. 81, comma 3, lett. t) del CCNL IR vigente.</p> <p>Non si prevedono al momento spese a valere sui Fondi per la contrattazione integrativa.</p> <p>La quantificazione delle predette risorse avverrà in sede di costituzione dei fondi risorse decentrate 2024 per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e per il personale dell'Area EP, tenendo conto dell'assegnazione annuale delle risorse da parte del MUR all'Università degli Studi di Firenze, nell'ambito del Fondo di Finanziamento Ordinario, a destinazione vincolata.</p>
c) Effetti abrogativi impliciti	<p>Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta</p>
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	<p>L'erogazione delle suddette risorse avviene in seguito al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, come previsto dalla normativa vigente in materia, facendo riferimento agli indicatori di performance organizzativa di Ateneo, annualmente stabiliti nel PIAO in diretto collegamento con gli obiettivi del Piano Strategico e rendicontati entro il 30 giugno nella Relazione sulla Performance.</p> <p>Il raggiungimento di più elevati obiettivi negli ambiti sopra indicati, per gli anni di riferimento delle risorse in esame, è conseguito se, per tutti gli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo, è rilevato un livello di raggiungimento del target pari ad almeno il 75%, secondo le metriche di valutazione fissate nel PIAO e come annualmente rendicontato nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento del PIAO</p>
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	<p>Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta</p>



Da un secolo, oltre.

f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo	La stipula della presente ipotesi di accordo ha l'obiettivo di perseguire una politica di valorizzazione del personale attraverso meccanismi meritocratici, in stretta connessione con gli obiettivi di performance organizzativa del PIAO.
g) Altre informazioni utili	Nessuna

Firenze, 17 giugno 2024

Fto IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Marco Degli Esposti)