



Da un secolo, oltre.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

***IPOTESI ACCORDO SUI CRITERI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE  
(PEA) - ART. 86 CCNL 2019-2021***

*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***

<b>Data di sottoscrizione</b>	3 giugno 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Delegato della Rettrice alle Relazioni Sindacali Prof. Luigi Burroni Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> RSU FLC/CGIL, CISL FSUR Federazione GILDA UNAMS SNALS CONFISAL</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> RSU FLC/CGIL, CISL FSUR Federazione GILDA UNAMS SNALS CONFISAL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico e amministrativo, non dirigente, dell'Università degli Studi di Firenze, con rapporto a tempo indeterminato e determinato



Da un secolo, oltre.

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Ipotesi di accordo sui criteri delle progressioni economiche all'interno delle Aree (PEA) – ART 86 CCNL 2019-2021</i>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:</b>  <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i>  Verbale Collegio dei Revisori dei Conti n. 6 del 24 giugno 2024
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b>  <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</b>  PIAO adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2024 (triennio 2024-2026).
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</b>  Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2024 (triennio 2024-2026).
	<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</b>  - 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><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</b></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 <i>Performance</i> anno 2023.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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><b>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</b></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 Ipotesi di accordo sui criteri delle progressioni economiche all'interno delle Aree (PEA) – ART 86 CCNL 2019-2021- (<b>allegato 1</b>),</p> <p>Le parti hanno preliminarmente concordato i nuovi requisiti di partecipazione alla procedura selettiva, decidendo che possono partecipare i dipendenti che:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. sono in servizio presso l'Università degli Studi di Firenze, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella medesima Area o corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione per la quale si intende concorrere, alla data di scadenza dell'avviso di selezione ovvero al 1° gennaio dell'anno di riferimento.</li><li>2. al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, non abbiamo beneficiato, negli ultimi due anni, di alcuna progressione economica nell'Area o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;</li><li>3. non abbiamo avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g) del CCNL 18 gennaio 2024, al rimprovero scritto.</li></ol> <p>In merito ai criteri di selezione, le parti hanno deciso di differenziare l'anno in corso rispetto ai successivi.</p>
--	---



In particolare, per l'anno 2024 sono previsti due indicatori ponderali, quali la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'area di appartenenza / corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione e l'esperienza professionale, mentre a partire dal 2025 sarà introdotto quale terzo criterio la formazione.

Di seguito le pesature degli indicatori:

Indicatori 2024	Peso	Punteggio massimo
a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'area di appartenenza / corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione	60%	60
b) esperienza professionale maturata	40%	40
Totale	100%	100
d) punteggio aggiuntivo		Vedi dettaglio

Indicatori dal 2025	Peso	Punteggio massimo
a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'area di appartenenza / corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione	50%	50
b) esperienza professionale maturata	30%	30
c) Formazione	20%	20
Totale	100%	100
d) punteggio aggiuntivo		Vedi dettaglio

a) *media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nell'area di appartenenza/corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione*

Per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categoria B, C e D) il punteggio sarà assegnato in base al risultato di performance individuale raggiunto (valutazione percentuale della voce "Capacità manageriale e comportamenti organizzativi"), misurato attraverso il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni adottato dall'Ateneo.

Per il personale dell'Area EP (ex categoria EP), il punteggio sarà assegnato in base al risultato raggiunto con la valutazione resa, dal Dirigente della struttura, in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato.

Tale voce viene valorizzata dalla media delle ultime tre valutazioni individuali, misurate attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni adottato dall'Ateneo, considerando la seguente fasciaione:



<u>Per la PEA 2024</u>			
<b>Punteggio per intero triennio – Performance individuale / Valutazione Individuale</b>			
<b>Categoria/Area</b>	<b>Media <math>\geq</math> 50% &lt; a 70%</b>	<b>Media <math>\geq</math> 70% e &lt; a 80 %</b>	<b>Media <math>\geq</math> a 80%</b>
B – C - D	20	40	60
Operatori – Collaboratori - Funzionari	20	40	60

  

<b>Punteggio per intero triennio – Valutazione Individuale</b>			
<b>Categoria/Area</b>	<b>Media <math>\geq</math> 50% &lt; a 70%</b>	<b>Media <math>\geq</math> 70% e &lt; a 80 %</b>	<b>Media <math>\geq</math> a 80%</b>
EP	20	40	60

  

<u>Dalla PEA 2025</u>			
<b>Punteggio per intero triennio – Performance individuale</b>			
<b>Categoria/Area</b>	<b>Media <math>\geq</math> 50% &lt; a 70%</b>	<b>Media <math>\geq</math> 70% e &lt; a 80 %</b>	<b>Media <math>\geq</math> a 80%</b>
B – C - D	10	30	50
Operatori – Collaboratori - Funzionari	10	30	50



		<b>Punteggio per intero triennio – Valutazione ai fini della Retribuzione di Risultato</b>		
<b>Categoria/Area</b>	<b>Media ≥ 50% &lt; a 70%</b>	<b>Media ≥ 70% e &lt; a 80 %</b>	<b>Media ≥ a 80%</b>	
EP	10	30	50	

In caso di eventi che interrompono la carriera e/o ingressi/cessazioni in corso d'anno la media verrà riproporzionata.

*b) esperienza professionale maturata*  
In tale voce viene valutata l'anzianità dall'ultima progressione (sia PEO che PEA).  
L'anzianità di servizio verrà computata dalla data dell'ultima progressione; per il solo personale assunto a tempo indeterminato e che non ha beneficiato di alcuna progressione, saranno considerati anche i periodi prestati precedentemente presso l'Ateneo con contratto di lavoro a tempo determinato nella medesima area e settore di inquadramento, ai sensi dell'art. 105, comma 7, del CCNL 18 gennaio 2024.  
L'anzianità di servizio sarà calcolata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.  
Sarà assegnato il seguente punteggio:

<b>Categoria/Area</b>	<b>Punteggio</b>
B – C - D - EP	5 punti * giorni di anzianità / 360
Operatori – Collaboratori – Funzionari - EP	5 punti * giorni di anzianità / 360

*c) Formazione*  
Nell'anno 2024 verranno previsti dei corsi di formazione, anche con superamento di una prova finale, che l'Amministrazione ritiene obbligatoria per lo sviluppo professionale dei dipendenti. La partecipazione a tali corsi avrà una valorizzazione come di seguito specificata:



	<table border="1" data-bbox="636 557 1302 745"> <thead> <tr> <th>Partecipazione</th> <th>Punteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dal 50% (incluso) al 100% dei corsi previsti nell'anno precedente le procedure</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Dal 30% al 50% (escluso) dei corsi previsti nell'anno precedente le procedure</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> <p>d) <i>punteggio aggiuntivo</i></p> <p>Al personale che non ha beneficiato di progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito il seguente punteggio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da 6 a 8 anni – 1% della somma dei punteggi ottenuti per l'applicazione dei criteri di cui al punto b) per il 2024 e di cui ai punti b) e c) dal 2025;</li> <li>- da 9 a 10 anni – 2% della somma dei punteggi ottenuti per l'applicazione dei criteri di cui al punto b) per il 2024 e di cui ai punti b) e c) dal 2025;</li> <li>- da 11 anni e oltre – 3% della somma dei punteggi ottenuti per l'applicazione dei criteri di cui al punto b) per il 2024 e di cui ai punti b) e c) dal 2025.</li> </ul> <p>Le parti hanno inoltre concordato che l'Amministrazione provvede all'emanazione dell'avviso di selezione e al contempo pubblica l'elenco degli aventi diritto. I partecipanti alla procedura possono eventualmente rinunciare alla partecipazione alla stessa entro i termini previsti dall'avviso. Alla scadenza dello stesso è generata la graduatoria.</p> <p>Infine, le parti si sono accordate sui criteri di priorità, a parità di punteggio verrà data la precedenza, nella graduatoria, al dipendente più anziano d'età e in caso di ulteriore parità al dipendente con ultima progressione economica all'interno dell'area/categoria più datata.</p>	Partecipazione	Punteggio	Dal 50% (incluso) al 100% dei corsi previsti nell'anno precedente le procedure	20	Dal 30% al 50% (escluso) dei corsi previsti nell'anno precedente le procedure	10
Partecipazione	Punteggio						
Dal 50% (incluso) al 100% dei corsi previsti nell'anno precedente le procedure	20						
Dal 30% al 50% (escluso) dei corsi previsti nell'anno precedente le procedure	10						
<p><b>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b></p>	<p>Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta</p>						
<p><b>c) Effetti abrogativi impliciti</b></p>	<p>Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta</p>						
<p><b>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di</b></p>	<p>L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" - che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 - avviene mediante procedura selettiva nel rispetto delle modalità e dei criteri previsti dal CCNL Istruzione e Ricerca vigente</p>						



<b>meritocrazia e premialità</b>	
<b>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</b>	L'ipotesi di accordo in esame, in linea con le previsioni del D.Lgs. 150/2009 (art. 23), prevede l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" - che si configura come progressione economica all'interno dell'Area (PEA) - mediante procedura selettiva che tiene conto delle nuove previsioni contrattuali (art 86 CCNL 2019-2021).
<b>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</b>	Mediante la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si intende dare piena attuazione all'istituto delle progressioni orizzontali all'interno delle Aree, in linea con le nuove previsioni contrattuali.
<b>g) Altre informazioni utili</b>	Nessuna

Firenze, 17 giugno 2024

f.to IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Marco Degli Esposti)