



Da un secolo, oltre.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Ipotesi di Accordo per i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati del personale dell'Area EP**

*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>	9 dicembre 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	A decorrere dall'anno 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b></p> <p>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></p> <p>RSU FLC/CGIL, CISL FSUR Federazione GILDA UNAMS SNALS CONFSAL</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b></p> <p>RSU FLC/CGIL, CISL FSUR SNALS CONFSAL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'Area EP dell'Università degli Studi di Firenze
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b><i>Ipotesi di Accordo per i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati del personale dell'Area EP</i></b>



Da un secolo, oltre.

<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:</b> <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b> <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i> Verbale Collegio dei Revisori dei Conti n. 11 del 16 dicembre 2024
	<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".
	<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</b> La relazione 2023 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 26 giugno 2024.	
<b>Eventuali osservazioni</b> Nessuna		



**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 9 dicembre 2024 la Delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e la maggioranza delle OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto <i>l'Ipotesi di Accordo per i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati del personale dell'Area EP (allegato 1)</i>.</p> <p>A seguito del confronto, avvenuto in data 28 ottobre 2024 tra le parti, sui criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale dell'Area EP e della individuazione da parte dell'Amministrazione, a partire dal 2025, di 5 fasce di retribuzione di posizione, in base alla rilevanza delle responsabilità assunte e alla complessità organizzativa, le parti hanno concordato sui nuovi seguenti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 81, comma 3 lett. l CCNL IR 2019-2021:</p> <p>a) per il personale di area EP concorre al risultato di performance la valutazione percentuale conseguita, correlata agli obiettivi assegnati e alle altre componenti di valutazione come da SMVP;</p> <p>b) la retribuzione di risultato sarà erogata a seguito di valutazione e correlata all'effettiva percentuale di valutazione conseguita, determinata dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle altre componenti da Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.), secondo il confronto annualmente esperito ai sensi del comma 6 dell'art. 81 del CCNL, per il relativo aggiornamento;</p> <p>c) ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sarà attribuita una maggiorazione dei premi individuali del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, tale quota si aggiunge al premio individuale;</p> <p>d) la quota massima di personale, in numero limitato, a cui sarà attribuita detta maggiorazione è pari a n. 1 unità.</p> <p>Inoltre, in applicazione dell'art. 88, comma 8, del CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024, la Retribuzione di Risultato al personale di Area EP, da erogare a seguito di valutazione e correlata all'effettiva percentuale di valutazione conseguita, collegata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle altre componenti da SMVP sarà garantita nella misura del 10% (percentuale minima contrattuale ai sensi del vigente art. 76 comma 4 CCNL 16 ottobre 2010).</p> <p>Tale percentuale di risultato potrà essere integrata, al massimo di un ulteriore 20%, in caso di disponibilità di eventuali residui, ad eccezione degli importi già destinati ad</p>
--	--

	<p>altra finalità.</p> <p>Con la quota destinata alla retribuzione di risultato verrà remunerato anche il “bonus delle eccellenze” per il personale dell’Area EP con le seguenti modalità: ai soli fini del calcolo del valore medio pro-capite per stabilire il bonus delle eccellenze si considerano le valutazioni di performance conseguite (punteggio finale scheda SMVP) superiori al 75%.</p> <p>In applicazione del comma 11 art. 109 CCNL 18 gennaio 2024, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alla retribuzione di risultato per il personale dell’Area EP con rapporto di lavoro a tempo parziale sono erogati per intero, pertanto in misura non proporzionale al regime orario adottato (come previsto dall’art. 17 del CCI).</p> <p>Infine, le parti hanno stabilito che gli effetti delle disposizioni previste nella presente ipotesi di accordo decorrono dal 1° gennaio 2025.</p>
<b>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b>	Non pertinente all’ipotesi di accordo sottoscritta
<b>c) Effetti abrogativi impliciti</b>	Con entrata in vigore del presente accordo a decorrere dal 1° gennaio 2025 vengono implicitamente abrogati gli effetti dell’art. 16 del CCI 13 maggio 2021.
<b>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità</b>	In applicazione dell’art. 88, comma 8, del CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024, l’erogazione della retribuzione di risultato al personale dell’Area EP avviene a seguito di valutazione ed è correlata all’effettiva percentuale di valutazione conseguita, collegata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle altre componenti da SMVP.
<b>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</b>	Non pertinente all’ipotesi di accordo sottoscritta
<b>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</b>	Mediante la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si intende perseguire l’obiettivo di rispettare le previsioni contrattuali in relazione all’individuazione della percentuale di risultato (art. 76 comma 4 CCNL 16.10.2010), oltre a garantire la stabilità strutturale dell’assetto dell’Area EP
<b>g) Altre informazioni utili</b>	Nessuna

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