



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE  
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE  
TECNICO AMMINISTRATIVO – ANNO 2020

- Integrazione all'Accordo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - siglato il 9 maggio 2019 –  
lett. c) Qualità delle prestazioni individuali

*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>	22 giugno 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b></p> <p>Delegata del Rettore alle Relazioni Sindacali Prof.ssa Maria Luisa Vallauri</p> <p>Direttore Generale Dott.ssa Beatrice Sassi</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b></p> <p>RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL Federazione GILDA UNAMS</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b></p> <p>RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL Federazione GILDA UNAMS</p>



<b>Soggetti destinatari</b>		Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D ed EP dell'Università degli Studi di Firenze
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<b>IPOTESI DI ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO – ANNO 2020</b> – Integrazione all'Accordo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - siglato il 9 maggio 2019 – lett. c) <b>Qualità delle prestazioni individuali</b>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<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 del Collegio dei Revisori dei Conti del 27 luglio 2020
		<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> - Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2020 (triennio 2020-2022). <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 31 gennaio 2020 (triennio 2020-2022).



		<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</b></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><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 2019 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 22 giugno 2020.</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>a) <b>Illustrazione dell'articolato del contratto</b></p>	<p>In data 22 giugno 2020 la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e la maggioranza delle OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto, l'"<i>IPOTESI DI ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO – ANNO 2020 – Integrazione all'Accordo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo - siglato il 9 maggio 2019 – lett. c) Qualità delle prestazioni individuali</i>" (allegato 1).</p> <p>Nel testo che si sottopone all'esame del Collegio si dà atto della volontà delle parti, manifestata nell'accordo del 9 maggio 2019, di dare valenza pluriennale ai criteri ivi</p>
--	--



individuati, ad eccezione dell'indicatore di cui alla lettera c) Qualità delle prestazioni individuali, che le parti sono impegnate a rivedere ed aggiornare in relazione al nuovo sistema di valutazione adottato dal 2019 per il personale di categoria B, C e D.

In particolare si confermano sostanzialmente i criteri di selezione per la PEO all'interno della categoria di appartenenza di cui al precedente accordo siglato in data 9 maggio 2019, ad eccezione dell'indicatore di cui alla lett. c) *Qualità delle prestazioni individuali*, che nella presente ipotesi di accordo viene stabilito come segue:

**c) Qualità delle prestazioni individuali**

**FINO ALL'ANNO 2018**

Per il personale di categoria B, C e D il punteggio sarà assegnato in base al risultato raggiunto in relazione all'effettivo incremento di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi, misurato attraverso il sistema di valutazione delle prestazioni adottato dall'Ateneo.

Per il personale di 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.

Verrà pertanto attribuito il seguente punteggio:

categoria	Punteggio per anno *		
	Risultato - Fascia III (6 - 12)	Risultato - Fascia II (13 - 20)	Risultato - Fascia I (21 - 28)
B - C	1	1,5	2
D	1,5	2	2,5



		Punteggio per anno *		
categoria	Risultato oltre 50% fino a 70%	Risultato oltre 70% fino a 95%	Risultato oltre 95%	
EP	1,5	2	2,5	

*\* il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale alla effettiva presenza in servizio.*

A PARTIRE DALL'ANNO 2019

Per il personale di 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.

Verrà pertanto attribuito il seguente punteggio:

		Punteggio per anno *		
categoria	Risultato $\geq 50\%$ < a 70%	Risultato $\geq 70\%$ e < a 90 %	Risultato $\geq a 90\%$	
B - C	1	1,5	2	
D	1,5	2	2,5	

Per il personale di 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.



	<p>Verrà pertanto attribuito il seguente punteggio:</p> <table border="1"><thead><tr><th colspan="4">Punteggio per anno *</th></tr><tr><th>categoria</th><th>Risultato &gt; 50% ≤ a 70%</th><th>Risultato &gt; 70% ≤ a 95%</th><th>Risultato &gt; 95%</th></tr></thead><tbody><tr><td>EP</td><td>1,5</td><td>2</td><td>2,5</td></tr></tbody></table> <p><i>* il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale alla effettiva presenza in servizio.</i></p>	Punteggio per anno *				categoria	Risultato > 50% ≤ a 70%	Risultato > 70% ≤ a 95%	Risultato > 95%	EP	1,5	2	2,5
Punteggio per anno *													
categoria	Risultato > 50% ≤ a 70%	Risultato > 70% ≤ a 95%	Risultato > 95%										
EP	1,5	2	2,5										
<b>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b>	<p>Nel testo che si sottopone all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti, in relazione alla certificazione dei fondi 2020 si dà conto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- che la costituzione dei Fondi ex art. 63 (per le categorie B, C e D) e ex art. 65 (per la categoria EP) del CCNL 2016-18 per l'anno 2020 è stata trasmessa con note prot. 58906 e prot. 58912 del 20.04.2020 al Collegio dei Revisori dei Conti per la prevista certificazione;;</li><li>- del verbale n. 4/2020 del 27.04.2020 anticipato in visione in data 27.05.2020 con il quale del Collegio dei Revisori dei Conti sospende l'esame dei Fondi in questione, "riservandosi ogni definitiva determinazione in merito all'esito dell'analisi dei chiarimenti che l'Ufficio competente intenderà fornire alla prima occasione utile";</li><li>- dei chiarimenti forniti in merito alla costituzione dei Fondi ex art. 63 (per le categorie B, C e D) e ex art. 65 (per la categoria EP) del CCNL 2016-18 per l'anno 2020 e delle aggiornate Relazioni Tecnico-finanziarie dei rispettivi fondi, trasmessi con note prot. n. 86921 e prot. 86937 del 22.06.2020 al Collegio dei Revisori dei Conti per la prevista certificazione.</li></ul> <p>Le parti, in attesa della prevista certificazione dei fondi, hanno fin d'ora concordato di destinare alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 le risorse che il CCNL prevede di destinare all'istituto in oggetto, ovvero le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali per le categorie B, C, e D per l'anno 2020 sono corrispondenti alla RIA e al Differenziale dei cessati dell'anno 2019 e alle somme residue della procedura Peo 2019;</li><li>- Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali per la categoria EP per l'anno 2020 sono corrispondenti alla RIA e al Differenziale dei cessati dell'anno 2019 e alle somme residue della procedura Peo 2019.</li></ul> <p>Le eventuali somme residue delle progressioni economiche 2020, delle quali sarà data informativa alle Organizzazioni sindacali, andranno ad incrementare le risorse finalizzate all'erogazione dei premi correlati alle performance per le categorie B, C e D, nonché all'erogazione della retribuzione di risultato per la categoria EP per l'esercizio finanziario</p>												



	2020 e destinate alle progressioni economiche orizzontali per l'esercizio finanziario 2021.
<b>c) Effetti abrogativi impliciti</b>	Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta
<b>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità</b>	L'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati specifici titoli, che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità, oltre ad una specifica esperienza professionale acquisita.
<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 il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto delle previsioni contrattuali in ordine ai criteri di selezione previsti per la PEO (art. 82, comma 2 del CCNL 16 ottobre 2008).
<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 della categoria, in linea con le previsioni normative e contrattuali. Inoltre il conseguimento della posizione economica superiore subordinata all'effettivo superamento di procedure selettive, sulla base del possesso di specifiche categorie di titoli attestanti la professionalità e le competenze acquisite dai dipendenti, attestate dal superamento della prova finale prevista dopo lo svolgimento dell'aggiornamento, contribuisce a rafforzare le motivazioni al lavoro, l'impegno e il rendimento, con il conseguente miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e produttività.
<b>g) Altre informazioni utili</b>	

Firenze, 29.06.2020

f.to IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott.ssa Beatrice Sassi)