



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Dirigenti

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>	6 luglio 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022
<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> FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL DIRIGENTI SCUOLA</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFISAL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale Dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Firenze con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato e in assegnazione temporanea
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<i>Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Dirigenti</i>



<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.  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 n. 10 del Collegio dei Revisori dei Conti del 28 settembre 2022
		<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 29 aprile 2022 (triennio 2022-2024).
		<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 29 aprile 2022 (triennio 2022-2024).
		<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 2021 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 17 giugno 2022.</p>
<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)**

<b>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</b>	<p>In data 6 luglio 2022 la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze e la maggioranza delle OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto, l'<i>Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Dirigenti</i>.</p> <p>La sottoscrizione di questo nuovo Contratto Collettivo Integrativo deriva direttamente dalla necessità di procedere ad una revisione del sistema di pesatura degli incarichi e dal conseguente incremento del numero delle fasce da attribuire al personale dirigente in modo tale da poter garantire una maggior flessibilità di gestione degli incarichi stessi.</p> <p>Si riporta di seguito una breve sintesi di quanto stipulato.</p> <p>Il contenuto economico del presente contratto ha validità fino al 31 dicembre 2022 e le parti si impegnano a rivedere l'attuale assetto della struttura del trattamento accessorio del personale Dirigente, anche alla luce dei prossimi rinnovi contrattuali e in considerazione della sostenibilità del fondo.</p> <p>Le parti inoltre si impegnano ad avviare, entro il mese di ottobre 2022, il confronto previsto dall'art. 5 comma 3 lett. a) CCNL Area Istruzione e Ricerca 8 luglio 2019 in merito ai criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità.</p> <p>Prioritariamente le parti hanno concordato di ripartire la parte strutturale del fondo (senza "somme non utilizzate fondo anno precedente"), certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 8 aprile 2022 e che ammonta a € 461.120, come segue:</p> <p style="text-align: center;"><b>Ripartizione 2022</b></p>
---	---



		%	
Retribuzione Posizione	382.729,60	83%	Utilizzo max
Retribuzione di Risultato	78.390,40	17%	Utilizzo min
	461.120,00		

La suddetta ripartizione tiene conto della previsione di cui all'art. 48 comma 3 del CCNL Area Istruzione e Ricerca 8 luglio 2019, la quale stabilisce che alla retribuzione di posizione è destinato non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo.

In relazione alla Retribuzione di posizione (art. 3 CCI) sono state individuate le seguenti fasce e relativi valori economici attribuiti alle stesse:

<i>Fascia</i>	<i>Importo annuo (lordo Dip.) comprensivo di 13a</i>	<i>Parte Fissa</i>	<i>Parte Variabile</i>
Fascia 1	41.409,50	12.565,11	28.844,39
Fascia 2	38.409,50	12.565,11	25.844,39
Fascia 3	32.409,50	12.565,11	19.844,39
Fascia 4	22.409,50	12.565,11	10.844,39
Fascia 5	14.409,50	12.565,11	1.844,39

Tali valori sono comprensivi anche della retribuzione di posizione parte fissa negli importi stabiliti dall'art. 45, comma 5 del citato CCNL 8 luglio 2019, € 12.565,11 (annui lordi comprensivi di 13ma).

Gli importi delle fasce verranno automaticamente rideterminati qualora previsti dai successivi rinnovi contrattuali.

In relazione alla retribuzione di risultato (Art. 4 CCI), considerato che l'art. 25 comma 3 del CCNL Area VII 28 luglio 2010 prevede che l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto, nei limiti delle risorse disponibili del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti, previa valutazione positiva dei risultati ottenuti e dei comportamenti assunti da ciascun dirigente, le Parti, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità stabiliscono, in conformità alle disposizioni dell'art. 26 dello stesso CCNL, che la retribuzione di risultato è articolata in 5 livelli di merito che garantiscono un'adeguata differenziazione degli importi e sarà erogata a seguito di valutazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I criteri per la valutazione dei Dirigenti sono definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP); il documento è sottoposto a revisione annuale, così come previsto dalla normativa vigente.



Di seguito si dettagliano i livelli di merito a regime utilizzo minimo:

Giudizio di valutazione	Livelli di Merito	% massima di personale da collocare	% di raggiungimento degli obiettivi		% di risultato
			Da	Al	
Eccellenza	Liv. Merito 1	<b>30%</b>	95,01	100	20,00
Alta	Liv. Merito 2	100%	85,01	95	20,00
Buona	Liv. Merito 3	100%	75,01	85	20,00
Sufficiente	Liv. Merito 4	100%	65	75	20,00
Valutazione negativa	Liv. Merito 5	100%	al di sotto 65		0

Se la valutazione è inferiore al 65% al dirigente non verrà corrisposta alcuna Retribuzione di Risultato ed in tal caso sarà attivata la procedura di cui all'art. 41 del D. Lgs. 150/2009 e quanto previsto in materia di responsabilità disciplinare.

In particolare nel presente contratto (all'art. 4 comma 5), al fine di garantire l'integrale utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato ai sensi del comma 2, art. 25, CCNL Area VII 28 luglio 2010, gli eventuali residui della quota di retribuzione di risultato dell'anno, al netto di quanto destinato al bonus delle eccellenze, andranno ad incrementare le percentuali di risultato (di cui alla tabella dei livelli di merito a regime utilizzo minimo) in modo da garantire un'adeguata differenziazione tra i livelli di merito.

La quota disponibile viene divisa secondo il seguente principio:

Importo Unitario = Quota A Disposizione / Tot. Fatt. Div.

Giudizio di valutazione	Livelli di Merito	Numero dirigenti collocati nelle fasce dopo la valutazione	Fattore moltiplicativo da applicare al numero di dirigenti collocati nelle fasce	Fattore divisorio	Importo unitario per Quota
Eccellenza	Liv. Merito 1	A	2	2*A	Importo Unitario*2
Alta	Liv. Merito 2	B	1	1*B	Importo Unitario*1



	Buona	Liv. Merito 3	C	0,5	0,5*C	Importo Unitario*0,5
	Sufficiente	Liv. Merito 4	D	0	0*D	0
	<p>Ai sensi dell'art. 48, comma 4, CCNL Area Istruzione e Ricerca 8 luglio 2019, ogni anno le eventuali risorse destinate per ripartizione alla retribuzione di posizione (di cui all'art. 2 comma 3) che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili sono destinate ad incrementare, per tale anno, la quota destinata alla retribuzione di risultato ed utilizzate secondo quanto previsto dalla precedente Tabella (art. 4 comma 5).</p> <p>L'Art. 6 del presente CCI in relazione all'Utilizzo "Somme non utilizzate fondo anno precedente" prevede inoltre che le eventuali risorse della retribuzione di risultato che a consuntivo risultassero non spese (al netto di quelle non più utilizzabili nell'anno di riferimento) sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato nell'anno successivo ed utilizzate secondo quanto previsto dall'art. 4 comma 5.</p> <p>Le parti hanno poi confermato le previsioni già contenute nel precedente CCI in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la Differenziazione della retribuzione di risultato (bonus eccellenze) previsto dall'art. 50, commi 3 e 4, CCNL Area Istruzione e Ricerca 8 luglio 2019, di cui all'art. 5 del presente CCI;</li> <li>- la disciplina degli incarichi <i>ad interim</i> e aggiuntivi di cui agli artt. 7 e 8 del presente CCI.</li> </ul>					
<b>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b>	<p>Con riferimento al rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse fisse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità si evidenzia che la copertura della retribuzione di posizione, ed in particolare della parte fissa (pari a € 12.565,11 pro-capite), nelle misure previste in ragione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, è stata garantita con risorse stabili del Fondo, così come la retribuzione di risultato nelle percentuali previste.</p>					
	<b>1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse</b>					<b>461.120,00</b>
	Retribuzione di posizione					364.488,67
	Retribuzione di risultato					96.631,33
	Altri istituti non compresi fra i precedenti (*)					
	<b>1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili</b>					<b>0</b>
	Obiettivi strategici					
	Funzioni Trasversali					
	Incremento Retribuzione di risultato					0
	Altri istituti non compresi fra i precedenti (*)					



	<table border="1"><thead><tr><th colspan="2"><b>1.3 Destinazioni ancora da regolare</b></th><th><b>0</b></th></tr></thead><tbody><tr><td>Risorse ancora da contrattare</td><td></td><td>0</td></tr><tr><th colspan="2"><b>1.4 Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</b></th><th><b>461.120,00</b></th></tr><tr><td>1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse</td><td></td><td>461.120,00</td></tr><tr><td>1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili</td><td></td><td>0</td></tr><tr><td>1.3 Destinazioni ancora da regolare</td><td></td><td>0</td></tr></tbody></table>	<b>1.3 Destinazioni ancora da regolare</b>		<b>0</b>	Risorse ancora da contrattare		0	<b>1.4 Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</b>		<b>461.120,00</b>	1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse		461.120,00	1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili		0	1.3 Destinazioni ancora da regolare		0
<b>1.3 Destinazioni ancora da regolare</b>		<b>0</b>																	
Risorse ancora da contrattare		0																	
<b>1.4 Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</b>		<b>461.120,00</b>																	
1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse		461.120,00																	
1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili		0																	
1.3 Destinazioni ancora da regolare		0																	
<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>	<p>L'ipotesi di accordo oggetto di certificazione, per quanto riguarda l'erogazione al personale della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, rispetta quanto previsto dal CCNL dell'Area VII della Dirigenza Universitaria del 28.7.2010 ed in particolare dall'art. 25 (retribuzione di risultato) e dall'art 26 (criteri di erogazione).</p> <p>In particolare l'ipotesi di CCI prevede:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. il rispetto del limite minimo percentuale delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato (15% delle risorse complessive);</li><li>2. l'istituzione di 5 livelli di merito finalizzati alla valutazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi a cui ancorare la retribuzione di risultato del personale dirigente.</li><li>3. il rispetto del limite per cui l'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di ciascuna posizione;</li></ol>																		
<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>	La stipula della presente ipotesi di accordo ha come obiettivo la ridefinizione dell'impianto retributivo e organizzativo del personale dirigente nell'ottica di consentire la completa saturazione del fondo di competenza nel rispetto delle fonti normative e pattizie vigenti																		
<b>g) Altre informazioni utili</b>	Nessuna																		

Firenze, 6 settembre 2022

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