



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di accordo stralcio sui criteri performance 2023 a parziale rettifica dell'art. 15 - Premi correlati alle performance del CCI 13 maggio 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

Data di sottoscrizione	22 giugno 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato della Rettrice alle Relazioni Sindacali Prof. Luigi Burroni Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione GILDA UNAMS Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFSAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione GILDA UNAMS Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFSAL</p>
Soggetti destinatari	Personale tecnico e amministrativo, non dirigente, dell'Università degli Studi di Firenze, con rapporto a tempo indeterminato e determinato



Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Ipotesi di accordo stralcio sui criteri performance 2023 a parziale rettifica dell'art. 15 - Premi correlati alle performance del CCI 13 maggio 2021</i>
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.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i> Verbale n. 7 del Collegio dei Revisori dei Conti del 21 luglio 2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: - Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2023 (triennio 2023-2025).
		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 27 gennaio 2023 (triennio 2023-2025).
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: - 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>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>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 22 giugno 2023 la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e tutte le OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto l'<i>Ipotesi di Accordo stralcio sui criteri performance 2023 a parziale rettifica dell'art. 15 - Premi correlati alle performance del CCI 13 maggio 2021 - (allegato 1)</i>.</p> <p>Le parti hanno convenuto di adeguare i criteri performance 2023 al nuovo SMVP, 2023.</p> <p>Pertanto, nelle more del rinnovo del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 e alla conseguente totale revisione del CCI di Ateneo, le parti concordano sulle modifiche relative ai criteri di erogazione delle <i>performance</i> di cui all'art. 15 del CCI siglato il 31 maggio 2021, comma 1 lett. a) e b) e comma 6, così come di seguito riportato:</p> <p>art. 15 – comma 1</p> <p>a) per il personale di categoria B, C e D concorrono al risultato di:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>performance</i> organizzativa: la valutazione percentuale della voce "Performance organizzativa di Ateneo";- <i>performance</i> individuale: la valutazione percentuale della voce "comportamenti organizzativi"; <p>b) la corresponsione dei premi di <i>performance</i> organizzativa e individuale avverrà sulla base della valutazione positiva conseguita, come da SMVP secondo il confronto annualmente esperito ai sensi del comma 6, lettera c) dell'art.42 del CCNL, per il</p>
--	---



	<p>relativo aggiornamento; non saranno corrisposti premi in caso di valutazioni non adeguate.</p> <p>art. 15 – comma 6</p> <p>L'importo pro capite del premio di <i>performance</i> organizzativa da corrispondere ai dipendenti che conseguiranno una valutazione positiva, verrà determinato rapportando le risorse destinate all'istituto di <i>performance</i> organizzativa al numero dei dipendenti con valutazione positiva.</p> <p>L'importo pro capite del premio di <i>performance</i> individuale, da corrispondere ai dipendenti che conseguiranno una valutazione positiva, verrà determinato rapportando le risorse destinate all'istituto di <i>performance</i> individuale al numero dei dipendenti con valutazione positiva.</p> <p>Per valutazione positiva della <i>performance</i> si intendono tutte le percentuali dal “livello sufficientemente adeguato” al “livello eccellente, rilevabili dal SMVP anno 2023.</p>
b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	<p>Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse si rimanda all'Ipotesi di Accordo per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato per la categoria EP – anno 2023 – che si sottopone a codesto Organo.</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 dei suddetti compensi avviene in seguito al raggiungimento degli obiettivi assegnati e verificati dal sistema di valutazione, così come previsto dalla normativa vigente e gli accordi integrativi di Ateneo sottoscritti in materia</p>
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	<p>Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta</p>



f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo	La stipula della presente ipotesi di accordo ha come obiettivo la revisione del concetto di <i>performance</i> organizzativa e individuale per il personale di categoria B, C e D nelle more del rinnovo del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021
g) Altre informazioni utili	Nessuna

Firenze, 11 luglio 2023

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