



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Contratto Integrativo Dirigenti siglato in data 20 luglio 2020

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>	20 luglio 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dall'anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Presidente della delegazione Prof.ssa Maria Luisa Vallauri ( Rettore) Dott.ssa Beatrice Sassi (Direttore Generale)</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> FLC/CGIL, CISL SCUOLA UIL RUA SNALS CONFSAL DIRIGENTI SCUOLA</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> FLC/CGIL, CISL SCUOLA UIL RUA</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>	Ipotesi di Contratto Integrativo Dirigenti



<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 del Collegio dei Revisori dei Conti n. 10 del 25 settembre 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).
		<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 2019 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 22 giugno 2020.</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 20 luglio 2020 la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze e parte delle OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Integrativo Dirigenti (allegato 1) che riguarda tutti gli istituti gravanti sul trattamento accessorio di detto personale.</p> <p>La sottoscrizione della presente ipotesi fa seguito all'invito che codesto Organo ha fatto in merito alla precedente ipotesi di Contratto Collettivo, siglata in data 19 dicembre 2019, di riformulare le seguenti previsioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'art. 5 comma 1 nel seguente modo <i>“ai sensi dell'art. 50, commi 3 e 4, CCNL Area Istruzione e Ricerca 8 luglio 2019, ai dirigenti che conseguono la valutazione più elevata in base al sistema di valutazione del merito di cui all'art. 4, comma 3 del presente accordo, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato”</i></li><li>- l'art. 6 comma 2, <i>“specificando l'ammontare delle risorse, a valere sulle “somme non utilizzate fondo anno precedente di cui al comma 1 (nell'effettivo importo di € 171,30), che, per ciascuna delle annualità considerate (2019 e 2020) sono destinate a remunerare rispettivamente le funzioni trasversali e gli obiettivi strategici, nonché quelle destinate a incremento della retribuzione di risultato”.</i></li></ul> <p>Ambedue le indicazioni sono state interamente recepite dalle parti.</p> <p>Si riporta di seguito una breve sintesi di quanto stipulato.</p> <p>L'ipotesi di accordo in oggetto avrà validità, salva diversa espressa indicazione</p>
---	--



appositamente prevista, dal 1° gennaio 2019 e fino a disdetta di una delle due Parti.

In particolare il differimento di data è previsto per:

- il comma 6 dell'art. 4, in cui si prevede che dal 2020, in caso di disponibilità di eventuali residui della quota di retribuzione di risultato dell'anno (quota prevista dalla ripartizione), al netto del "bonus eccellenze", le percentuali di risultato concordate saranno aumentate in modo proporzionale fino ad esaurimento degli stessi, in modo da 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;
- l'art. 5 - *Differenziazione della retribuzione di risultato (bonus eccellenze)*, per l'anno 2019 non potrà essere applicato in quanto non previsto nel Sistema di Misurazione della Valutazione delle Performance di tale anno. Pertanto tale istituto avrà efficacia dall'anno 2020;
- il comma 7 dell'art. 6, in cui si prevede che dal 2020, 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.

Prioritariamente le parti hanno concordato di ripartire la parte strutturale del fondo (senza "somme non utilizzate fondo anno precedente") in oggetto come segue:

Anno 2019		Ipotesi % di utilizzo del Fondo
Retribuzione Posizione	348.685,50	75,62%
Retribuzione di Risultato	112.434,50	24,38%
	461.120,00	

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione sono state confermate le fasce in erogazione nel 2019 e già stabilite dal Decreto del Direttore Generale del 5 aprile 2017 n. 650/2017 prot. 52162 e adeguate a quanto previsto dall'art. 45 comma 5 CCNL 8 luglio 2019, che di seguito si riportano:

<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		14.409,50	12.565,11	1.844,39	
<p>Gli importi di dette fasce verranno automaticamente rideterminati qualora previsti dai successivi rinnovi contrattuali.</p> <p>Per quanto riguarda la retribuzione di risultato essa è articolata nel seguente modo:</p>					
Giudizio di valutazione	Livelli di Merito	% massima di personale da collocare	% di raggiungimento degli obiettivi		% di risultato
			D	A	
Eccellenza	Liv. Merito	<b>30%</b>	95,01	10	30,00
Alta	Liv. Merito	100%	85,01	9	25,00
Sufficiente	Liv. Merito	100%	7	8	20,00
Valutazione	Liv. Merito	100%	al di sotto 75		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 che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili sono destinate ad incrementare, per tale anno, la retribuzione di risultato, aumentando in modo proporzionale le percentuali sopra riportate.</p> <p>Dal 2020, in caso di disponibilità di eventuali residui della quota di retribuzione di risultato dell'anno (di cui all'art. 2 comma 3), al netto di quanto destinato al successivo art. 5, le percentuali di risultato, come individuate al precedente comma 2, saranno aumentate in modo proporzionale fino ad esaurimento degli stessi, in modo da 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.</p> <p>Sempre a partire dall'anno in corso ai sensi dell'art. 50, commi 3 e 4, CCNL Area Istruzione e Ricerca 8 luglio 2019, ai dirigenti che conseguono la valutazione più elevata in base al sistema di valutazione del merito di cui all'art. 4, comma 3 del presente accordo, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.</p> <p>Si precisa che stante la norma, il bonus sarà attribuito ai dirigenti che si collocano nel Livello di merito 1 (Eccellenza).</p> <p>La quota massima di dirigenti a cui attribuire il bonus di cui al precedente comma 1 è fissata in 1 unità, nel rispetto di quanto previsto al comma 5, art. 50, CCNL Area Istruzione e Ricerca 8 luglio 2019.</p>					



In applicazione dell'accordo "sulla destinazione, dal 2018, delle "Somme non utilizzate fondo anno precedente" – Fondo Dirigenti", siglato in data 19 settembre 2019, la quota relativa alle "Somme non utilizzate fondo anno precedente" verrà utilizzata per la remunerazione delle Funzioni Trasversali, degli Obiettivi Strategici per gli anni 2019 e 2020 e per l'incremento della Retribuzione di Risultato per il 2019.

Alla retribuzione degli obiettivi strategici e alle funzioni trasversali, in ragione delle varie mission e correlate responsabilità apicali, sono collegati i seguenti importi:

OBIETTIVI STRATEGICI

Fascia	Importi annui
Fascia A	5.000,00
Fascia B	4.000,00
Fascia C	3.000,00

FUNZIONI TRASVERSALI

Fascia	Importi annui
Fascia A	7.000,00
Fascia B	6.000,00
Fascia C	5.000,00
Fascia D	4.000,00

La remunerazione degli obiettivi strategici e delle funzioni trasversali avverrà alla stregua della retribuzione di risultato e pertanto sarà proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi conferiti.

Le percentuali della retribuzione di risultato percepibili saranno incrementate, rispetto all'assetto a regime, di un ulteriore:

- **17,30%** per l'anno 2019;
- **6,425%** per l'anno 2020 (percentuale rivedibile in base alla quantificazione definitiva delle "somme non utilizzate fondo anno precedente").

Dal 2020, 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

Inoltre nel caso di dirigente titolare di incarico e assente con diritto alla conservazione del posto e nel caso di vacanza di posto in organico, la reggenza dell'ufficio può essere affidata a un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim* secondo quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 05.03.2008.



	<p>In particolar il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento per il suo incarico principale. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito e comunque nei limiti della disponibilità del fondo.</p> <p>In ogni caso detta retribuzione di posizione sarà proporzionata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'incarico <i>ad interim</i>.</p> <p>Si è specificato anche che gli incarichi, le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti dall'Ateneo ricadono nel principio di onnicomprensività (art. 52 comma 2 CCNL 05.03.08 comma 2).</p> <p>Ai sensi dell'art. 26 comma 3 del CCNL del 05.03.08, qualora gli incarichi aggiuntivi vengano conferiti da terzi ai dirigenti in ragione del loro ufficio su designazione dell'Ateneo i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ateneo e confluiscono sui fondi di cui all'articolo 47 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato dei dirigenti) per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. Ai dirigenti interessati dallo svolgimento dei suddetti incarichi viene corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio pari al 55% dell'importo disponibile, al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.</p>																
<p><b>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b></p>	<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 a regime.</p> <table border="1" data-bbox="496 1576 1353 1874"><tr><td><b><u>1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse</u></b></td><td><b>461.120</b></td></tr><tr><td>Retribuzione di posizione</td><td>348.685,50</td></tr><tr><td>Retribuzione di risultato a regime</td><td>112.434,50</td></tr><tr><td>Altri istituti non compresi fra i precedenti*</td><td></td></tr><tr><td><b><u>1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili</u></b></td><td><b>171.130</b></td></tr><tr><td>Obiettivi strategici</td><td>27.806</td></tr><tr><td>Funzioni Trasversali</td><td>29.000</td></tr><tr><td>Incremento Retribuzione di risultato</td><td>58.392</td></tr></table>	<b><u>1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse</u></b>	<b>461.120</b>	Retribuzione di posizione	348.685,50	Retribuzione di risultato a regime	112.434,50	Altri istituti non compresi fra i precedenti*		<b><u>1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili</u></b>	<b>171.130</b>	Obiettivi strategici	27.806	Funzioni Trasversali	29.000	Incremento Retribuzione di risultato	58.392
<b><u>1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse</u></b>	<b>461.120</b>																
Retribuzione di posizione	348.685,50																
Retribuzione di risultato a regime	112.434,50																
Altri istituti non compresi fra i precedenti*																	
<b><u>1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili</u></b>	<b>171.130</b>																
Obiettivi strategici	27.806																
Funzioni Trasversali	29.000																
Incremento Retribuzione di risultato	58.392																



	<table border="1"><tbody><tr><td>Altri istituti non compresi fra i precedenti*</td><td>55.932</td></tr><tr><td><b><u>1.3 Destinazioni ancora da regolare</u></b></td><td><b>0</b></td></tr><tr><td>Risorse ancora da contrattare</td><td>0</td></tr><tr><td><b><u>1.4 Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</u></b></td><td><b>632.250</b></td></tr><tr><td>1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse</td><td>461.120</td></tr><tr><td>1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili</td><td>171.130</td></tr><tr><td>1.3 Destinazioni ancora da regolare</td><td>0</td></tr></tbody></table> <p>* tali quote sono utilizzate per la remunerazione degli obiettivi strategici, delle funzioni trasversali del 2020.</p>	Altri istituti non compresi fra i precedenti*	55.932	<b><u>1.3 Destinazioni ancora da regolare</u></b>	<b>0</b>	Risorse ancora da contrattare	0	<b><u>1.4 Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</u></b>	<b>632.250</b>	1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse	461.120	1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili	171.130	1.3 Destinazioni ancora da regolare	0
Altri istituti non compresi fra i precedenti*	55.932														
<b><u>1.3 Destinazioni ancora da regolare</u></b>	<b>0</b>														
Risorse ancora da contrattare	0														
<b><u>1.4 Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</u></b>	<b>632.250</b>														
1.1 Destinazioni erogate a valere su risorse fisse	461.120														
1.2 Destinazioni erogate a valere su risorse variabili	171.130														
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>	L'ipotesi di accordo oggetto di certificazione, per quanto riguarda l'erogazione al personale della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, rispetta i criteri di erogazione previsti dall'art 26 del CCNL dell'Area VII della dirigenza Universitaria del 28.7.2010. In particolare prevede: 1. il rispetto del limite massimo percentuale delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione (85% delle risorse complessive); 2. l'istituzione di 4 fasce di retribuzione di posizione; 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; 4. l'istituzione di 4 livelli di merito finalizzati alla valutazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi a cui ancorare la retribuzione di risultato del personale dirigente.														
<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</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.														





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

<b>del contratto integrativo</b>	
<b>g) Altre informazioni utili</b>	

Firenze, 17 settembre 2020

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