



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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 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	26 luglio 2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Delegata del Rettore alle Relazioni Sindacali Prof.ssa Maria Luisa Vallauri</p> <p>Direttore Generale Dott.ssa Beatrice Sassi</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFSAL Federazione GILDA UNAMS</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>RSU FLC/CGIL, Federazione UIL SCUOLA RUA Federazione GILDA UNAMS</p>
Soggetti destinatari	Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D ed EP dell'Università degli Studi di Firenze



Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>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 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 del Collegio dei Revisori dei Conti n. 8/2021 de 27 settembre 2021
		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 29 gennaio 2021 (triennio 2020-2022).
		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 29 gennaio 2021 (triennio 2020-2022).
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 2020 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 14 giugno 2021.</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 26 luglio 2021 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 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 2021 –</i>” (allegato 1).</p> <p>Nella presente ipotesi di accordo le parti, tenuto conto dell'avvenuta certificazione 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 2021, nella seduta del Collegio dei Revisori dei Conti del 12 maggio 2021, hanno convenuto sulla ripartizione delle risorse, ai sensi dell'art. 64 e 66 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018, come di seguito specificato.</p> <p style="text-align: center;"><i>FONDO ART. 63 CCNL 2016-2018</i></p> <p>1) Alle Progressioni economiche Orizzontali 2021 per il personale delle categorie B, C e D è destinato l'importo di € 385.656,00 (corrispondente alla Ria e al Differenziale del personale cessato nell'anno 2020 e quantificato nel Fondo 2021, oltre alla quota residua della PEO 2020). In applicazione del comma 3 dell'art. 79 CCNL 16/10/2008, con il sopra citato importo andranno conteggiate anche le risorse necessaria per il passaggio da B1 a B2 di tre unità di personale assunte il 1° maggio 2020.</p> <p>Le eventuali somme residue delle progressioni economiche 2021, delle quali sarà</p>
--	--



	<p>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 per l'esercizio finanziario 2021 e destinate alle progressioni economiche orizzontali per l'esercizio finanziario 2022. I criteri per le PEO 2021 sono individuati nel CCI.</p> <p>2) All'indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL è destinato l'importo di € 100.000,00. I criteri di corresponsione delle indennità per unità funzionali, funzioni di responsabilità e funzioni specialistiche sono individuati nel CCI. L'eventuale residuo di tale importo sarà destinato alla retribuzione delle Performance 2021.</p> <p>3) Alle indennità previste dal titolo IV del CCI sono destinati i seguenti importi:</p> <ul style="list-style-type: none">- Indennità di reperibilità € 10.000,00 (ragionevole stima);- Indennità di turno, Indennità di centralinista non vedente, Indennità di autista, Indennità di rischio da radiazione per un importo totale di € 22.812,00 (ragionevole stima);- Indennità mensile accessoria € 2.073.000,00 (ragionevole stima). <p>I criteri di corresponsione delle predette indennità sono individuati nel predetto CCI. L'eventuale residuo di tali importi sarà destinato alla retribuzione delle Performance 2021.</p> <p>4) In applicazione del CCI, è destinato alla Performance organizzativa e alla performance individuale l'importo di € 457.919,00 (ragionevole stima), corrispondente all'importo del fondo certificato per l'anno 2021 decurtato di quanto destinato agli altri istituti del trattamento accessorio (PEO, Indennità di reperibilità, Indennità di turno, Indennità di centralinista non vedente, Indennità di autista, Indennità di rischio da radiazione, Indennità mensile accessoria, Indennità di Responsabilità (Unità funzionali, Funzioni di Responsabilità, Funzioni Specialistiche, Direttori Tecnici e Avvocati).</p> <p>Viene inoltre destinato a tale istituto l'importo di € 109.040,00, corrispondente ai risparmi ex art. 1, comma 170, legge 30 dicembre 2020 n. 178 (buoni pasto 2020).</p> <p>In applicazione del predetto CCI, sono destinati alla performance organizzativa (performance organizzativa di Ateneo e obiettivi di struttura) una quota pari al 90% del fondo delle risorse dedicate, riservando alla performance individuale (capacità manageriale e comportamenti organizzativi) la residua quota del 10%.</p>
--	---



Inoltre a valere sulla quota di ripartizione della performance individuale verrà remunerato anche il “bonus delle eccellenze” per il personale di categoria B, C e D, con le modalità previste dal CCI.

- 5) In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, l’indennità di responsabilità nonché i premi correlati alle performance per il personale di categoria B, C e D 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).

FONDO 2021 ART. 65 CCNL 2016-2018

- 1) Alle Progressioni economiche Orizzontali 2021 per il personale della categoria EP è destinato l’importo di € **96.558,00** (corrispondente alla Ria e al Differenziale del personale cessato nell’anno 2020 e quantificato nel Fondo 2021, oltre alla quota residua della PEO 2020).

Le eventuali somme residue delle progressioni economiche 2021, delle quali sarà data informativa alle Organizzazioni sindacali, andranno ad incrementare le risorse finalizzate all’erogazione della retribuzione di risultato per la categoria EP per l’esercizio finanziario 2021 e destinate alle progressioni economiche orizzontali per l’esercizio finanziario 2022. I criteri per le PEO 2021 sono individuati nel CCI.

- 2) Alla **Retribuzione di risultato** per il personale della categoria EP è stimato di destinare di € **152.920,00**, comprensivi della quota di € 5.507 derivanti dai risparmi ex art. 1, comma 170, legge 30 dicembre 2020 n. 178 (buoni pasto 2020). I criteri per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati sono individuati nel CCI.

In applicazione del predetto CCI, l’articolazione della retribuzione di risultato al personale di categoria EP è la seguente, da erogare a seguito di valutazione e correlata all’effettiva percentuale di valutazione conseguita, correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle altre componenti da SMVP:

<i>Colonna A</i>	<i>Colonna B</i>
<i>Fascia (*)</i>	<i>% base collegata ad obiettivi</i>
Fascia 1	
Fascia 2	25%
Fascia 3 (con incarico)	
Fasce 3 (senza incarico)	10%

(*) con DD. 868 prot. n. 172199 del 22 giugno 2021 sono stati rideterminati, per l’anno 2021, gli importi delle retribuzioni di posizione.



	<p>Inoltre lo stesso CCI prevede che la percentuale di risultato, come sopra determinata potrà essere integrata, al massimo di un ulteriore 5%, in caso di disponibilità di eventuali residui esistenti, ad eccezione degli importi già destinati a altra finalità.</p> <p>Stante la proiezione del fondo, l'Amministrazione ha provveduto con apposito decreto ad incrementare del 5% la percentuale di risultato (DD. 868 prot. n. 172199 del 22 giugno 2021).</p> <p>La quota del fondo destinata alla retribuzione di risultato remunererà anche il "Bonus delle Eccellenze" per il personale di categoria EP, secondo le modalità previste dal CCI.</p> <p>3) In applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alla retribuzione di risultato per il personale di categoria 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>
b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	<p>Al finanziamento degli istituti regolati dal presente accordo integrativo per il personale di categoria B, C, e D è destinata la quota di € 3.158.427,00.</p> <p>Parimenti per il personale di categoria EP è destinata la quota di € 855.982,00 (di cui € 663.729 rappresentano le Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e € 192.253 è somma specificatamente regolata dal presente accordo, come da Sezioni I e II RTF EP)</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 valorizzazione del personale come risorsa di un'organizzazione complessa che opera attraverso la sintesi di molteplici e diverse professionalità nonché della partecipazione del personale come contributo umano all'espletamento delle attività medesime.
g) Altre informazioni utili	Nessuna

Firenze, 31 agosto 2021

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