

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 - Applicazione ai Dipartimenti e Scuole

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	16 gennaio 2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Delegata del Rettore alle Relazioni Sindacali Prof.ssa Maria Luisa Vallauri  Direttore Generale Dott.ssa Beatrice Sassi
Composizione della delegazione trattante	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):  RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione UIL SCUOLA RUA SNALS CONFSAL Federazione GILDA UNAMS
	Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):  RSU FLC/CGIL, CISL SCUOLA Federazione UIL SCUOLA RUA
Soggetti destinatari	Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D ed EP dell'Università degli Studi di Firenze

Unità di Processo "Coordinamento delle Funzioni Direzionali di Programmazione, Organizzazione e Controllo Relazioni Sindacali



Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 - Applicazione ai Dipartimenti e Scuole
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:  (Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)  Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 17 febbraio 2020  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli  (Informazioni riportate successivamente alla stipula dell'accordo)
	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 31 gennaio 2020 (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 31 gennaio 2020 (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".

# La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:

- La relazione 2018 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 20 giugno 2019.

#### Eventuali osservazioni

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)

# a) Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 16 gennaio 2020 la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e parte delle OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto, l'"Ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008 - Applicazione ai Dipartimenti e Scuole" (allegato 1).

In prima istanza le parti confermano i principi di imparzialità, trasparenza e rotazione, già presenti nei precedenti Accordi, quali criteri per l'affidamento delle funzioni, improntati alla parità di opportunità nell'accesso, valorizzazione e professionalizzazione del personale, anche attraverso la realizzazione di un adeguato piano di formazione.

Nella nuova Ipotesi per il dimensionamento dell'incarico di funzione specialistica dei



dipartimenti, viene utilizzato un indicatore di onerosità amministrativa che tiene conto degli ambiti di impiego e che viene ricondotto alla fasciazione mediante un sistema basato sui percentili della distribuzione del "modello di onerosità", condiviso con i Direttori di Dipartimento, presentato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2018 e già usato per la pesatura degli incarichi dei RAD.

La fasciazione avviene secondo quanto indicato nella seguente tabella:

Fascia	Minimo	Massimo
Base	Valore minimo del modello	33,33° percentile (escluso)
Media	33,33° percentile	66,67° percentile (escluso)
Alta	66,67° percentile	Valore massimo del modello

Le parti inoltre hanno provveduto a rideterminare le fasce per quanto riguarda l'indennità di funzione di responsabilità delle Scuole, quest'ultima è collegata ai citati parametri attraverso l'indicatore sintetico posto a misurazione della rilevanza della Scuola sulla base del volume delle attività istituzionali, e ripartito in fasce secondo quanto illustrato la tavola che segue (identica a quanto previsto per le funzioni specialistiche dipartimentali):

Fascia	Minimo	Massimo
Base	Valore minimo del modello	33,33° percentile (escluso)
Media	33,33° percentile	66,67° percentile (escluso)
Alta	66,67° percentile	Valore massimo del modello

Inoltre in applicazione del comma 11 art. 58 CCNL 19 aprile 2018, in continuità con gli anni precedenti, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi correlati alle indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D con rapporto di lavoro a tempo parziale sono erogati per intero, in misura non proporzionale al regime orario



	adottato.
	Gli effetti delle disposizioni del presente accordo decorrono dal 1° gennaio 2020.
b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta
c) Effetti abrogativi impliciti	Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	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.
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni ecomomiche	Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta
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	

Firenze, 10 febbraio 2020

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