



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

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	11 gennaio 2016
Periodo temporale di vigenza	Dal 1 gennaio 2016 fino al successivo accordo integrativo in materia
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente della delegazione Dott.ssa Maria Luisa Vallauri (Delegata del Rettore alle Relazioni Sindacali) - Dott. ssa Beatrice Sassi (Direttore Generale) Dott. Silvia Garibotti (Dirigente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FLC/CGIL, CISL Università UIL RUA CONFSAI Federazione SNALS Università/CISAPUNI CSA della CISAL Università</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FLC/CGIL UIL RUA CONFSAI Federazione SNALS Università/CISAPUNI CSA della CISAL Università</p>
Soggetti destinatari	Personale tecnico e amministrativo di categoria B, C D delle strutture dell'Amministrazione Centrale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione)	Criteri generali di correlazione delle posizioni e funzioni alle relative indennità accessorie ai sensi dell'art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008



sintetica)		
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. 1/2016 del 5 febbraio 2016
		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 25/03/2015 (Triennio 2015-2017)
		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 30 gennaio 2015 (triennio 2015-2017).
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". - Gli obblighi di cui al comma 6 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009 (" <i>giornate della trasparenza</i> ") in fase di realizzazione.		



		<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 2014 è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 23/10/2015.</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 11 gennaio 2016 la delegazione di parte pubblica dell'Università degli Studi di Firenze, la RSU e le OO.SS. di Ateneo hanno sottoscritto, sulla base delle intese raggiunte negli incontri di contrattazione, l'"Ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri generali in materia di indennità di responsabilità ex art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008".</p> <p>A seguito della Riforma introdotta dalla Legge 240/2010 l'Ateneo di Firenze ha reimpostato il modello dipartimentale, avviando un percorso volto alla definizione e all'implementazione dell'assetto delle nuove strutture, all'interno delle quali si svolgono ricerca e didattica e attraverso le quali si erogano i relativi servizi. Tale nuovo assetto è definito nello Statuto approvato con D.R. 329/2012 - prot. n. 25730.</p> <p>A tale processo di trasformazione è seguita la fase di rimodulazione delle strutture tecnico amministrative avviata secondo i principi generali delineati nelle "Linee guida per la riorganizzazione dei servizi tecnici ed amministrativi" deliberate dal C.d.A. nella seduta del 11/02//2015 ed emanate con D.D. 344/2015 ed attuate ed integrate con i successivi Decreti di organizzazione.</p> <p>In particolare le Linee guida sostituiscono al precedente modello organizzativo basato prevalentemente su una logica gerarchica, un nuovo modello basato sull'organizzazione per</p>
--	---



	<p>processi, che attraversano in modo trasversale sia le strutture dell'Amministrazione Centrale, sia i Dipartimenti. Ne deriva che gli assetti organizzativi e funzionali, l'allocazione delle posizioni di responsabilità e di elevata specializzazione, così come l'assegnazione di ulteriori risorse, scaturiscono dall'analisi dei processi. Laddove questi ultimi sono particolarmente rilevanti, sulla base di criteri relativi all'utenza interna ed esterna, grado di responsabilità, si dà luogo alle Unità di processo.</p> <p>Successivamente nel documento progettuale "Articolazione interna delle Strutture d'Ateneo", volto al completamento del riassetto organizzativo in corso, vengono enunciati i principali criteri dell'ulteriore organizzazione interna delle strutture, con particolare riferimento alle strutture dell'amministrazione centrale, che definiscono le ulteriori posizioni di responsabilità e specializzazioni anche per strutture diverse dalle Unità di processo. Si tratta, nello specifico, di entità organizzative e posizioni, presidabili attraverso assegnazione di posizioni di responsabilità e funzioni specialistiche a categorie di personale D, C e B,</p> <p>Di conseguenza nel testo dell'ipotesi in questione le parti hanno convenuto sulla necessità individuare, con riferimento alle sole strutture dell'Amministrazione centrale, i criteri generali di correlazione delle posizioni e funzioni alle relative indennità accessorie ai sensi dell'art. 91 del CCNL 16 ottobre 2008, in coerenza con il mutato assetto organizzativo di Ateneo, rinviando ad un successivo confronto ed al relativo accordo la definizione dei criteri di correlazione delle funzioni specialistiche alle relative indennità con riguardo alla sottoarticolazione dipartimentale, in attesa che sia concluso il lavoro di misurazione dei cosiddetti "Indicatori dipartimentali.</p>
<p>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</p>	<p>Tenuto conto di quanto illustrato nella relazione tecnico finanziaria relativa alla certificazione del fondo ex art. 87 CCNL 2006-2009 per l'anno 2016, l'ammontare delle risorse da destinare all'erogazione delle indennità, in relazione alle fattispecie individuate dall'ipotesi, per il 2016 risulta pari a 120.516 euro (lordo dipendente).</p>



c) Effetti abrogativi impliciti	Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	I criteri di correlazione delle posizioni e funzioni alle relative indennità, individuati nel testo dell'ipotesi, soddisfano i principi di meritocrazia e premialità, oltre ad una specifica esperienza professionale acquisita.
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta
f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo	In linea con i principi enunciati dalle linee guida l'ipotesi sottoscritta si pone l'obiettivo della 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, febbraio 2016

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