



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per gli anni 2012 e 2013**

*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>	22 maggio 2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 gennaio 2012- 31 dicembre 2012 1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Presidente della delegazione Dott.ssa Maria Paola Monaco (Delegata del Rettore alle Relazioni Sindacali) - Dott. ssa Beatrice Sassi (Direttore Generale) Dott. Massimo Benedetti Dirigente ad interim dell' Area Gestione del Personale) <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> RSU FLC/CGIL, CISL Università UIL RUA CONFSAL Federazione SNALS Università/CISAPUNI CSA della CISAL Università  <b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> RSU FLC/CGIL CISL Università UIL RUA
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale tecnico e amministrativo dell'Università degli Studi di Firenze
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per gli anni 2012 e 2013



<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. 6/2014 dell'11 giugno 2014
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b> <i>(Informazioni riportate successivamente alla stipula dell' accordo)</i> Nessun rilievo
	<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 19/07/2013 (triennio 2013-2015).
		<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 31/01/2014 (triennio 2014-2016).
		<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". - Gli obblighi di cui al comma 6 dell'art. 11 del d. lgs. 150/2009 (" <i>giornate della trasparenza</i> ") in fase di realizzazione.
<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:</b> - La relazione è stata validata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 3/10/2013.		
<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)**

<p><b>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</b></p>	<p>In data 22 maggio 2014 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 nell'incontro di contrattazione, l'<b>"Ipotesi di Accordo per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo per gli anni 2012 e 2013"</b>.</p> <p>L'ipotesi in esame ridefinisce i criteri generali di selezione per la progressione economica orizzontale, di seguito denominata PEO, per gli anni 2012 e 2013 nel rispetto delle previsioni contrattuali e normative.</p> <p>In particolare, l'istituto delle PEO è disciplinato dagli artt.79 e 82 del vigente CCNL di comparto, nonché dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>Il testo dell'ipotesi individua le voci specifiche che compongono i singoli criteri, nonché il relativo punteggio, che verrà attribuito nel rispetto dei valori di soglia diversificati in ragione della categoria di appartenenza, in linea con gli indicatori ponderati previsti dall'art. 82 del citato CCNL.</p> <p>Per effetto della normativa di contenimento della spesa (art. 9 del D.L. 78/2010, convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010) e tenuto conto dei chiarimenti forniti con la circolare n. 12/2011 del MEF, le progressioni economiche orizzontali eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013, hanno esclusivamente valenza giuridica.</p> <p>Giova ricordare inoltre che le ulteriori misure di contenimento della spesa previste dal DPR 4 settembre 2013, n. 122 hanno prorogato fino al 31 dicembre 2014 gli effetti giuridici delle progressioni economiche disposte dalle amministrazioni.</p>
<p><b>b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b></p>	<p>L'ipotesi di accordo in questione prevede che le PEO in parola siano finanziate con le risorse previste dall'art. 87 comma 1 lett. d) ed e) del vigente CCNL che, in base all'art. 88 comma 2 lett. a), sono esplicitamente finalizzate a tale istituto.</p> <p>Nello specifico, le risorse ammontano a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- per l'anno 2012 a euro 162.099 (lordo dipendente) oltre ad eventuali somme residue delle precedenti progressioni (2011);</li><li>- per l'anno 2013 a euro 227.259 (lordo dipendente) oltre ad eventuali somme residue delle precedenti progressioni (2012);</li></ul>



	<p>Le eventuali somme residue delle progressioni economiche 2012, delle quali sarà data informativa alle Organizzazioni sindacali, andranno ad incrementare le risorse finalizzate all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'esercizio finanziario 2012 e destinate alle progressioni economiche per l'esercizio finanziario 2013. Lo stesso valga per gli eventuali residui delle progressioni 2013.</p>
<b>c) Effetti abrogativi impliciti</b>	<p>Non pertinente all'ipotesi di accordo sottoscritta</p>
<b>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità</b>	<p>L'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati specifici titoli, che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità.</p>
<b>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</b>	<p>L'ipotesi di accordo in esame, in linea con le previsioni del D. Lgs. 150/2009 (art. 23), prevede il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto delle previsioni contrattuali in ordine ai criteri di selezione previsti per la PEO (art. 82, comma 2).</p>
<b>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</b>	<p>Mediante la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si intende dare piena attuazione all'istituto delle progressioni orizzontali all'interno della categoria, in linea con le previsioni normative e contrattuali. Inoltre il conseguimento della posizione economica superiore subordinata all'effettivo superamento di procedure selettive, sulla base del possesso di specifiche categorie di titoli attestanti la professionalità e le competenze acquisite dai dipendenti, contribuisce a rafforzare le motivazioni al lavoro, l'impegno e il rendimento, con il conseguente miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e produttività.</p>
<b>g) Altre informazioni utili</b>	

Firenze, 6/6/2014

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