



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

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 2023 –

Il giorno 22 giugno 2023, presso la sede del Rettorato dell'Università degli Studi di Firenze si sono riunite le parti negoziali così composte:

L'Università degli Studi di Firenze rappresentata dal Delegato alle Relazioni Sindacali Prof. Luigi Burroni e dal Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie nella persona del Coordinatore Dott. Samuele Ciattini

e

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

FLC CGIL nella persona del Segretario Dott.ssa Silvia Sorri

CISL SCUOLA nella persona della Reggente Dott.ssa Caterina Palazzo

Federazione GILDA UNAMS nella persona del Segretario Sig. Emiliano Chiezzi

Federazione UIL SCUOLA RUA nella persona del Delegato sig. Carmine Lettieri

SNALS CONFISAL, nella persona del Segretario Dott.ssa Francesca Giannini

Le parti

VISTI

- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al quadriennio giuridico 2006 – 2009 (e al biennio economico 2006 – 2007) del personale del Comparto Università, sottoscritto in data 16.10.2008 e il successivo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto università per il biennio economico 2008-2009 del 12 marzo 2009;

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al triennio 2016 – 2018 del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2018 ed in particolare gli artt. 7, 64 e 66;

- il *Contratto Collettivo Integrativo*, siglato in data 13 maggio 2021, di seguito denominato CCI;

Lettieri Carmine
W.M.



PRESO ATTO

- che la costituzione 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 2023 è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22 maggio 2023

I Fondi sono riepilogati negli schemi di seguito riportati (valori lordo dipendente):

Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D - art. 63 CCNL 2016-2018			
1.1 Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2023	2022	Diff.
1.1a Risorse storiche	4.205.286	4.205.286	0
Fondo 2004 certificato parte fissa	4.205.286	4.205.286	0
1.1 b Incrementi contrattuali	387.168	387.168	0
Art. 5 comma 1 CCNL 28.03.2006 biennio economico 2004/2005 Incremento 0,50% MS 03	178.031	178.031	0
Art. 87 comma 1 lett. c) CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Incremento 0,5% MS 2005	172.992	172.992	0
Art. 63 comma 2 lett. f) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 0,1% MS 2015 relativo al personale BCD	36.145	36.145	0
1.1 c Altri Incrementi	4.643.119	4.162.492	480.627
Art. 63 comma 2 lett. c) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 (ex art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001) - Risparmi	0	0	0
Art. 63 comma 2 lett. a) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Ria personale cessato B-C-D misura intera	1.071.103	1.036.447	34.656
Art. 63 comma 2 lett. e) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D misura intera	3.496.658	3.050.687	445.971
Art. 63 comma 2 lett. d) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 (ex art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008) - Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti	0	0	0
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Incrementi finanziamenti PEO da risorse stabili destinate a produttività	0	0	0
Art. 63 comma 2 lett. b) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Riduzione stabile dello straordinario (ex art. 86 comma 4 CCNL 16.10.2008)	75.358	75.358	0
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	0	0	0
1.1d Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a + 1.1b + 1.1c)	9.235.573	8.754.946	480.627
1.2 Risorse Variabili (*)			
1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 della D.Lgs. 75/2017	0	0	0
Art. 63 comma 3 lett. a) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 (ex art. 43 L. 449/1997) - Risparmi di gestione	0	0	0
Art. 63 comma 3 lett. f) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 (ex art. 87 comma 2 CCNL 16.10.2008) - Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione - variabile	0	0	0
Art. 67 comma 1 lett. f) CCNL 9.8.2000 quadriennio 1998/2001	0	0	0

Letta
2



1.2b Incrementi variabili NON sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 della D.Lgs. 75/2017	650.273	525.535	124.738
Quote per la progettazione Art. 63 c. 3 lett. c CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018- Art. 92 commi 5-6 D.Lgs. 163/2006	0	0	0
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente RD 1578/1933	0	0	0
Art. 42 comma 3 lett. b) CCNL 19.04.2018 Quota riservata al fondo per attività c/terzi o programmi comunitari	214.411	226.217	-11.806
Art. 63 comma 3 lett. e) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Risparmi da straordinario	152.966	95.671	57.295
Art. 63 comma 3 lett. d) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Ria personale cessato anno precedente accantonato B-C-D mensilità residue	20.644	17.106	3.538
Art. 63 comma 3 lett. d) CCNL 19.04.2018 triennio 2016-2018 Differenziale cessati o passati di categoria B-C-D mensilità residue	262.252	132.294	129.958
Altre risorse variabili	0	0	0
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	0	54.247	-54.247
Risorse Legge di Bilancio (art. 1 comma 870 della Legge 30 dicembre 2020 n. 178)	0	0	0
1.2c Totale risorse variabili (1.2a+1.2b)	650.273	525.535	124.738

1.3 Decurtazioni del Fondo			
1.3a Decurtazioni rilevanti ai fini della verifica del limite	5.761.817	5.493.710	268.107
Art. 88 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Decurtazione fondo per progressioni orizzontali B-C-D(ed EP fino al 2017)	5.641.980	5.373.873	268.107
Art. 88 comma 2 lett. a) 2° periodo CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Decurtazione risorse stabili produttività per finanziamento PEO	0	0	0
Altre decurtazioni del Fondo alla stregua dei rinnovi contrattuali (per verifica limite art. 1 c. 189 L. 266/2005)	99.996	99.996	0
Altre decurtazioni del Fondo	19.841	19.841	0
1.3b Decurtazione per applicazione di Legge	28.061	28.061	0
Decurtazione Fondo per rispetto art. 1 comma 189 L. 266/2005 (da versare al MEF)	28.061	28.061	0
1.3c Decurtazioni Fondo per applicazione art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 comma 2 bis L. 122/2010 operate nel 2014) - rilevanti ai fini della verifica del limite	580.547	580.547	0
Decurtazioni Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	203.731	203.731	0
Decurtazioni Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	376.816	376.816	0
1.3d Decurtazioni Fondo per rispetto art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	278.489	240.508	37.981
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2016	278.489	240.508	37.981
1.3e Totale decurtazioni (1.3a + 1.3b + 1.3c+1.3d)	6.648.914	6.342.826	306.088

1.4 Risorse fondo sottoposto a certificazione			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1d)	9.235.573	8.754.946	480.627
1.4b Totale risorse variabili (1.2c)	650.273	525.535	124.738

Stefano Cecchi
F.V.G.
3



1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3e)	6.648.914	6.342.826	306.088
1.4d Totale risorse fondo sottoposto a certificazione (1.4a + 1.4b - 1.4c)	3.236.932	2.937.655	299.277

2. POSTE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

2.1 Risorse allocate temporaneamente all'esterno del fondo

2.1a Progressioni orizzontali a carico del bilancio	2.887.963	3.068.639	-180.676
2.1b Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo (2.1a)	2.887.963	3.068.639	-180.676

Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP			
1.1 Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2023	2022	Diff.
1.1a Risorse storiche	708.392	708.392	0
Fondo 2004 certificato parte fissa	708.392	708.392	0
1.1b Incrementi contrattuali	56.769	56.769	0
Art. 5 comma 1 CCNL 28.03.2006 biennio economico 2004/2005 Incremento 0,50% MS 03	13.751	13.751	0
Art. 90 comma 2 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Incremento 0,5% MS 2005	37.743	37.743	0
Art. 65 comma 2 lettera e) 0,1% MS 2015 relativo al personale EP	5.275	5.275	0
1.1c Altri Incrementi	635.383	526.342	109.041
Art. 10 comma 1 lett. f) CCNL 2004/2005 Incremento dotazione organica e relativa copertura posti	0	0	0
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità Art. 70 comma 2 lettera a) e b) CCNL 9.8.2000 quadriennio 1998/2001 per applicazione Art. 57	117.047	117.047	0
Art. 65 comma 2 lett. a) CCNL 19.04.2018 Ria personale cessato EP misura intera	55.702	50.444	5.258
Art. 65 comma 2 lett. d) CCNL 19.04.2018 Differenziale cessati o passati di categoria EP misura intera	462.634	358.851	103.783
1.1 Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1a + 1.1b + 1.1c)	1.400.544	1.291.503	109.041

1.2 Risorse Variabili (*)			
1.2a Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 della D.Lgs. 75/2017	0	0	0
Art. 43 L. 449/1997 Risparmi di gestione	0	0	0
Art. 10 comma 1 lett. f) CCNL 26.03.2006 biennio economico 2004/2005 Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione parte variabile	0	0	0
Art. 75 commi 7 e 8 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto Amm.ne	0	0	0
1.2b Incrementi variabili NON sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 della D.Lgs. 75/2017	482.416	272.177	210.239
Art. 75 commi 7 e 8 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto Terzi	0	0	0
RD 1578/1933 Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente	0	0	0

Leone Pozzi
25.11.
87
4



Art. 65 comma 3 lett. d) CCNL 19.04.2018 Ria personale cessato EP mensilità residua	2.663	2.423	240
Art. 65 comma 3 lett. d) CCNL 19.04.2018 Differenziale cessati o passati di categoria EP mensilità residue	53.572	42.925	10.647
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	426.181	226.829	199.352
Risorse Legge di Bilancio (art. 1 comma 870 della Legge 30 dicembre 2020 n. 178)	0	0	0
1.2 Totale risorse variabili (1.2a+1.2b)	482.416	272.177	210.239

1.3 Decurtazioni del Fondo			
1.3a Decurtazione rilevanti ai fini della verifica del limite di cui all'art. 1 comma 236 della L. 208/2015	311.234	271.501	39.733
Art. 88 comma 4 CCNL 16.10.2008 quadriennio 2006/2009 Decurtazione fondo per progressioni orizzontali EP	311.234	271.501	39.733
Altre decurtazioni del Fondo	0	0	0
1.3b Decurtazione rilevanti ai fini della verifica del limite	70.839	70.839	0
Decurtazione Fondo per rispetto art. 1 comma 189 L. 266/2005 (da versare al MEF)	70.839	70.839	0
Altre decurtazioni del Fondo	0	0	0
1.3c Decurtazioni Fondo per applicazione art. 1 comma 456 Legge 147/2013 - rilevanti ai fini della verifica del limite	34.098	34.098	0
Decurtazioni Fondo per rispetto limite 2010 (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	0	0	0
Decurtazioni Fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 comma 2 bis L. 122/2010)	34.098	34.098	0
1.3d Decurtazioni Fondo per rispetto art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	112.776	107.427	5.349
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2016	112.776	107.427	5.349
1.3 Totale decurtazioni (1.3a + 1.3b+1.3c+1.3d)	528.947	483.865	45.082

1.4 Risorse fondo sottoposto a certificazione			
1.4a Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.1)	1.400.544	1.291.503	109.041
1.4b Totale risorse variabili (1.2)	482.416	272.177	210.239
1.4c Totale decurtazioni del fondo (1.3)	528.947	483.865	45.082
1.4 Risorse Fondo sottoposto a certificazione (1.1 + 1.2 -1.3)	1.354.013	1.079.815	274.198

2. POSTE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO			
2.1 Risorse allocate temporaneamente all'esterno del fondo			
2.1a Progressioni orizzontali a carico del bilancio	446.849	511.816	-64.967
2.1b Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo (2.1a)	446.849	511.816	-64.967

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

FONDO 2023- ART. 63 CCNL 2016-2018

- 1) Alle **Progressioni economiche Orizzontali 2023** per il personale delle categorie B, C e D è destinato l'importo di € 575.080,00 (corrispondente alla Ria e al Differenziale del personale

Leo Orzini

25/11/2023



cessato nell'anno 2022 e quantificato nel Fondo 2023, oltre alla quota residua della PEO 2022). Le eventuali somme residue delle progressioni economiche 2023, delle quali sarà 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 2023 e destinate alle progressioni economiche orizzontali per l'esercizio finanziario 2024. I criteri per le PEO 2023 sono individuati nel CCI.

- 2) All'**indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL** è destinato l'importo di **€ 200.000,00**. L'eventuale residuo di tale importo sarà destinato alla retribuzione delle *performance* 2023.
- 3) Alle indennità previste dal titolo IV del CCI sono destinati i seguenti importi:
 - **Indennità di reperibilità € 0** (ragionevole stima);
 - **Indennità di turno € 1.800,00** (ragionevole stima);
 - **Indennità di centralinista non vedente € 9.331,00** (ragionevole stima);
 - **Indennità di autista € 9.680,00** (ragionevole stima);
 - **Indennità di rischio da radiazione per un importo totale di € 620,00** (ragionevole stima);
 - **Indennità mensile accessoria € 2.100.000,00** (ragionevole stima).I criteri di corresponsione delle predette indennità sono individuati nel predetto CCI. L'eventuale residuo di tali importi sarà destinato alla retribuzione delle *performance* 2023.
- 4) In applicazione del CCI, è destinato alla **Performance organizzativa e alla performance individuale** l'importo di **€ 340.421,00** (ragionevole stima), corrispondente all'importo del fondo certificato per l'anno 2023 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).

In applicazione del predetto CCI, sono destinati alla *performance* organizzativa una quota pari al 90% del fondo delle risorse dedicate, riservando alla *performance* individuale la residua quota del 10%.

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.

Stima Quadro riepilogativo utilizzo – Fondo B-C-D 2023

	Totale fondo 2023 certificato	3.236.932,00
Destinazioni regolate dal presente accordo		
Peo		575.080,00
Indennità di responsabilità		200.000,00
IMA (stima anno corrente - ai sensi del CCI)		2.100.000,00
Autisti (stima anno corrente - ai sensi del CCI)		9.680,00
Centralinisti (stima anno corrente - ai sensi del CCI)		9.331,00
Turno (stima anno corrente - ai sensi del CCI)		1.800,00

Stefano Corini *A.25.12.* *Er* *6*



Rischio Radiologico (stima anno corrente - ai sensi del CCI)	620,00
Reperibilità	0,00
Performance Organizzativa (stima anno corrente - ai sensi del CCI)	306.379,00
Performance Individuale (stima anno corrente - ai sensi del CCI) (comprensivo di Bonus delle Eccellenze)	34.042,00
Totale Ripartito	3.236.932,00
Risorse ancora da contrattare	0,00

- 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 2023- ART. 65 CCNL 2016-2018

- 6) Alle **Progressioni economiche Orizzontali 2023** per il personale della categoria EP è destinato l'importo di € 212.377,00 (corrispondente alla Ria e al Differenziale del personale cessato nell'anno 2022 e quantificato nel Fondo 2023, oltre alla quota residua della PEO 2022).
Le eventuali somme residue delle progressioni economiche 2023, 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 2023 e destinate alle progressioni economiche orizzontali per l'esercizio finanziario 2024.
I criteri per le PEO 2023 sono individuati nel CCI.

- 7) Alla **Retribuzione di risultato** per il personale della categoria EP è stimato di destinare € 132.684,00. 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:

Colonna A	Colonna B
Fascia	% base collegata ad obiettivi
Fascia 1	25%
Fascia 2	
Fascia 3 (con incarico)	
Fascia 3 (senza incarico)	10%

Per la remunerazione delle sopra riportate percentuali si stima un utilizzo di € 107.000,00.

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 ad altra finalità; si stima che detta quota sia pari a € 25.000,00.

Handwritten signatures and notes:
A.S.H.
L. ...
S.



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, stimata nella quota massima di € 684,00.

Stima Quadro riepilogativo utilizzo - Fondo EP 2023

Totale fondo 2023 certificato	1.354.013,00
Destinazioni regolate dal presente accordo	
PEO	212.377,00
Retribuzione di Posizione (ragionevole stima)	470.000,00
Retribuzione Risultato 10% - quota min prevista da CCNL (ragionevole stima)	47.000,00
Retribuzione di Risultato eccedente il 10% e Bonus (€ 684,00) (ragionevole stima)	85.684,00
Totale Ripartito	815.061,00
Risorse ancora da contrattare	538.952,00

- 8) 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).

Gli eventuali residui degli importi destinati ai vari istituti saranno destinati alla retribuzione delle *Performance* per i BCD e alla retribuzione di risultato per gli EP per l'anno corrente.

Gli eventuali scostamenti, positivi o negativi, dovuti a successiva certificazione del fondo per evidenze a consuntivo o per altre motivazioni che interverranno, confluiranno nella quota destinata alla *Performance* organizzativa e alla *performance* individuale per il personale di categoria BCD e alla retribuzione di risultato per gli EP per l'anno corrente.

Con riferimento alle somme destinate alla *performance*, al “bonus delle eccellenze” (per il personale di categoria B, C e D) e al risultato delle indennità di responsabilità, le eventuali quote residue che non siano correlate a valutazioni non piene alimenteranno i premi delle *performance* per l'anno seguente (art 18 CCI).

Con riferimento alle somme destinate alla retribuzione di risultato e al “bonus delle eccellenze” (per il personale EP) eventuali quote residue che non siano correlate a valutazioni non piene alimenteranno la retribuzione di risultato per l'anno seguente (art.18 CCI).

[Handwritten signatures and notes]
f.25.19
8



La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, previa acquisizione del previsto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001.

La delegazione di parte pubblica

Delegato alle Relazioni Sindacali
Prof. Luigi Burroni

Direttore Generale
Dott. Marco Degli Esposti

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo,

nella persona del Coordinatore dell'RSU
Dott. Samuele Ciattini

Le Organizzazioni Sindacali di Ateneo,

FLC/CGIL
nella persona della Segretaria
Dott.ssa Silvia Sorri

ple

CISL SCUOLA
nella persona della Reggente
Dott.ssa Caterina Palazzo

Federazione GILDA UNAMS
nella persona del Segretario
Sig. Emiliano Chiezzi

Federazione UIL SCUOLA RUA
nella persona del Delegato
Dott. Carmine Lettieri



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

SNALS CONFSAL
nella persona del Segretario
Dott.ssa Francesca Giannini

Francesca Giannini

Dichiarazione a verbale

A) L'incremento dello stanziamento per le posizioni organizzative è finalizzato a

- Superare gradualmente gli attuali interim/doppi incarichi
- Consentire al personale di categoria D di accedere a responsabilità di secondo livello, in un'ottica di valorizzazione dello stesso e di crescita graduale delle persone ad assumere posizioni di responsabilità con complessità crescente (anche al fine di fare crescere le professionalità per l'accesso alla categoria EP)
- Potere istituire un limitato numero di nuove posizioni in coerenza con l'evoluzione dell'assetto organizzativo (compreso il riconoscimento di ruoli già presenti ma non riconosciuti ecc.)
- Rivedere le indennità attualmente vigenti per la categoria D (con particolare riferimento ai D con incarico di secondo livello), nel rispetto delle previsioni del CCNL

B) Per attuare le azioni indicate nel rispetto delle prerogative delle parti sindacali e delle rappresentanze dei lavoratori e per assicurare la massima informazione, a fronte dell'approvazione della ripartizione del fondo proposta, la delegazione di parte pubblica assume l'impegno:

- di attivare un tavolo di informazione e di confronto permanente sull'evoluzione dell'assetto organizzativo nel quale l'Amministrazione esporrà periodicamente gli interventi sui diversi piani indicati nel documento (formazione, assetto macro organizzativo, assetto micro organizzativo, pesatura delle posizioni, programmazione PEV, ecc.)
- di informare anticipatamente il tavolo di tutti gli interventi puntuali sulle posizioni organizzative;
- di convocare il tavolo, subito dopo la ripartizione del fondo, per un nuovo accordo sulle posizioni organizzative, nel quale siano indicate:
 - la descrizione della tipologia delle posizioni organizzative;
 - i criteri e le modalità per l'assegnazione delle stesse.

La delegazione di parte pubblica

Delegato alle Relazioni Sindacali

Prof. Luigi Burroni

Direttore Generale

Dott. Marco Degli Esposti





Dichiarazione a verbale tavolo sindacale del 22 giugno 2023

O.d.G.: ripartizione risorse Fondo Risorse Decentrate Categorie B-C-D ed EP

Le scriventi Organizzazioni Sindacali CISL, SNALS ed FGU GILDA, pur mantenendo le riserve espresse nel corso delle varie trattative (attribuzione delle Posizioni Organizzative, di Responsabilità e Specialistiche), hanno inizialmente manifestato disaccordo rispetto alla richiesta dell'Amministrazione di destinare, per l'anno in corso, la somma di 200 mila euro alle Indennità di Responsabilità, nonostante il fatto che il non speso sarebbe confluito nella quota destinata alla performance.

Durante la discussione, la Parte Pubblica ha presentato una nota per motivare la propria richiesta ed ha formalizzato l'impegno di istituire, immediatamente dopo l'accordo sulla ripartizione del fondo, un Tavolo permanente d'informazione e confronto sull'evoluzione dell'Assetto Organizzativo. L'obiettivo di questo Tavolo sarà la revisione di tutte le posizioni esistenti, promuovendo la rotazione delle stesse, la trasparenza e la par conditio. L'obiettivo finale è la creazione di un nuovo Accordo sulle Posizioni Organizzative, di Responsabilità e Specialistiche.

Considerando la posizione e l'impegno della Parte Pubblica, le scriventi OO.SS. hanno valutato responsabilmente di firmare l'Accordo. Questa decisione è finalizzata a costruire un sistema di Relazioni Sindacali stabile, basato sulla correttezza e la trasparenza dei comportamenti delle Parti. Tale sistema favorirà la collaborazione per promuovere la crescita professionale di tutto il personale Tecnico-Amministrativo e il loro benessere organizzativo.

Federazione CISL Università
f.to Caterina Palazzo

SNALS settore Università
f.to Francesca Giannini

FGU GILDA Università
f.to Emiliano Chiezzi

Dichiarazione a verbale conclusiva

L'Amministrazione vuole ulteriormente precisare alcuni contenuti del tavolo permanente di confronto, oggetto della precedente dichiarazione unilaterale.

I contenuti oggetto di precisazione sono i seguenti:

- ripresa tempestiva del confronto sul lavoro agile (prossimo tavolo);
- commissione sulla formazione;
- programmazione PEV (prossimo tavolo);
- verifica risorse per integrare fondo benefit prima dell'assestamento di bilancio 2023;
- in chiave prospettica semplificazione PEO;
- modalità di inserimento del personale PTA in sede di revisione del Regolamento premialità.

La delegazione di parte pubblica

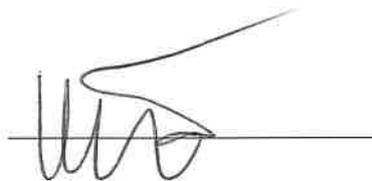
Delegato alle Relazioni Sindacali

Prof. Luigi Burroni



Direttore Generale

Dott. Marco Degli Esposti



Dichiarazione a verbale della FLC CGIL dell'Università di Firenze per l'Accordo sottoscritto in data 22 giugno 2023 per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate delle categorie B-C-D e del Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato della categoria EP.

La FLC CGIL di Ateneo allega la Nota che aveva inviato all'Amministrazione in data 21 giugno u.s. con l'illustrazione degli argomenti ritenuti prioritari per affrontare i temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere lavorativo in Ateneo, temi strettamente legati alla discussione dell'Accordo sulla ripartizione dei Fondi del personale al tavolo del 22 giugno. La FLC CGIL prende atto con soddisfazione che i punti indicati in quella Nota sono stati ripresi negli impegni sottoscritti nella sua Dichiarazione a verbale dalla parte pubblica per un tavolo permanente di confronto per il Lavoro Agile, per la commissione sulla formazione, per la programmazione delle PEV, per la verifica di una possibile integrazione del fondo *benefit*, per la semplificazione della procedura per le PEO, per l'inserimento del PTA nel Regolamento premialità. A parere della FLC CGIL la Dichiarazione dell'Amministrazione avrebbe avuto un valore aggiunto se fosse stata sottoscritta anche dalle OO.SS. ma purtroppo, nonostante la volontà dell'Amministrazione di sottoscriverla in modo congiunto, le altre OO.SS. non erano disponibili.



FLC CGIL
TOSCANA

*federazione lavoratori
della CONOSCENZA*

Gentilissimi,

facendo seguito alla richiesta di confronto che la RSU ha avanzato prima della trattativa del 15/06/2023 in cui si chiedeva di affrontare argomenti già in precedenza segnalati come prioritari che, a nostro avviso, sono intimamente connessi al buon esito di una buona riorganizzazione e considerato che la dinamica della trattativa precedente non ha permesso di sviluppare la discussione sollecitata dalla RSU, al fine di delineare visione organizzativa ampia, complessiva e che dia garanzia di benessere lavorativo, inviamo alcuni punti che vorremmo sottoporre all'attenzione del tavolo negoziale,

Di seguito i punti:

- Riorganizzazione
 - Illustrare il piano di riorganizzazione il prima possibile in modo dettagliato inclusa la pesatura delle Aree.
 - garantire trasparenza per i criteri nell'attribuzione degli incarichi.

- Formazione
 - Istituzione commissione paritetica con finalità di vigilanza e confronto in materia di formazione del personale PTA.
 - Garantire a tutti i PTA la possibilità di iscriversi a corsi di interesse generale e strategico senza necessità di ottenere il nulla osta del rispettivo responsabile, che potrà tuttavia regolare la tempistica di fruizione dei corsi richiesti al fine di mantenere la continuità del servizio.
 - Garantire a tutti le opportunità di formazione.
 - Impegnarsi nel riallineare la formazione obbligatoria sulla sicurezza alle scadenze.
 - Estensione del budget 2023 per la formazione.

- Progressioni Economiche Orizzontali
 - Improntare il nuovo bando PEO ad una ulteriore, estrema semplificazione.
 - Attribuire il massimo valore alla formazione che sarà garantita a TUTTI, in modo da slegare la richiesta di formazione dai criteri di valutazione del bando PEO.

- Telelavoro e Lavoro Agile

- Aprire il Bando di Telelavoro anche più volte nel corso dell'anno (per problematiche che possono presentarsi e per esigenze conciliative come ad esempio durante il periodo estivo).
 - Aumentare la percentuale del personale cui consentire l'accesso al Telelavoro, in un'ottica di potenziale estensione a tutti dell'opportunità di TL.
 - Svincolare la discussione del nuovo LA da aspetti puramente conciliativi.
 - Modificare la parte relativa ai permessi previsti all'interno del contratto di Telelavoro: all'art. 2, c. 3 del contratto individuale di Telelavoro, viene specificato che gli unici permessi orari di cui si può usufruire sono quelli per allattamento, per la legge 104 e quelli sindacali. Si richiede di aggiungere tutti i permessi di legge e quelli previsti da CCNL.
- Progressioni Economiche Verticali
 - Presentare un piano di programmazione delle PEV in conseguenza della riorganizzazione prevista dal 2023 in poi.
- Mobilità interna
 - Prevedere una periodicità, almeno annuale, del bando di mobilità con le modalità del bando 2023.
 - Aprire un confronto finalizzato alla definizione di Linee Guida sulla mobilità interna.
- Fondo Benefit
 - Avviare una verifica sulle proposte per l'incremento del fondo finalizzata a uno studio di fattibilità.
 - Predisporre un piano di recupero degli arretrati del fondo ATAF che non è stato distribuito negli anni precedenti.
- Possibilità ampliamento del fondo salario accessorio con risorse non soggette al tetto 2016
 - Garantire l'impegno dell'amministrazione ad incrementare le risorse del fondo finanziamento accessorio mediante prelievo del conto terzi.
 - Prevedere un prelievo su progetti e altri fondi ordinari e straordinari per l'assegnazione di risorse aggiuntive a favore del personale PTA.
 - Modificare il regolamento e il fondo premialità con l'inclusione del personale PTA.
- Orario di lavoro.
 - Garantire 5 buoni pasto qualora lo preveda la tipologia oraria adottata ai sensi del CCNL.
 - Assicurare il ripristino, su richiesta del dipendente, della tipologia oraria standard (9-9-6-6-6) in tempi ragionevoli, senza necessità di nulla osta del responsabile.

Infine una nota sulla tempistica di invio della documentazione:

La documentazione inerente l'odg della trattativa o comunque oggetto della discussione, al fine di favorire gli esiti della discussione, dovrebbe arrivare ai membri del tavolo con congruo anticipo, di norma 7 giorni, per consentire alla RSU e alle OO.SS. di acquisire un parere in merito.

Cordiali saluti,

FLC CGIL Università di Firenze

≈=====

<http://www.flc-toscana.it/unifi> | E-mail: cgil@unifi.it

Via S. Reparata, 65 - 50129 Firenze