

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto Integrativo sulle risorse incrementalì per la valorizzazione del Personale Tecnico Amministrativo della Scuola IMT Alti Studi Lucca

Redatta ai sensi dell'articolo 40 comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001 e della Circolare MEF – DRGS – IGOP n. 25 del 19 luglio 2012.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	25/11/2024
Periodo temporale di vigenza	Dal 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Dott. Giulio Bolzonetti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL CISL – FSUR UIL Federazione Scuola RUA Toscana Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC CGIL
Soggetti destinatari	Personale Tecnico Amministrativo della Scuola IMT Alti Studi Lucca
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo sui criteri di distribuzione delle risorse incrementalì come definite dal Legge 30 dicembre 2021, n. 234 art.1, comma 297 lett. b), come modificato dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito in Legge 10 agosto 2023, n. 112

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>(informazioni riportate successivamente)</i> Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 60 del 6/12/2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	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 Integrato Attività e Organizzazione ai sensi dell'art. 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 Adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2024 (2024-2026)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Integrato nel Piano Integrato Attività e Organizzazione
		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 della Scuola IMT (www.imtlucca.it) una apposita sezione d facile accesso e consultazione denominata "Amministrazione Trasparente" con la quale l'amministrazione ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'articolo 11 del D.Lgs 150/2009 e del successivo D.Lgs 33/2013
	La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 La relazione 2023 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 27 giugno 2024	
Eventuali osservazioni		

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

La Legge 30 dicembre 2021, n. 234 art.1, comma 297 lett. b), come modificato dal D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito in Legge 10 agosto 2023, n. 112 ha stabilito che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato di "50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento delle risorse al personale di cui al primo periodo in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale.

Il Decreto Ministeriale n. 809 del 07 luglio 2023, ha assegnato alla Scuola IMT Alti Studi Lucca per l'anno 2023 l'importo complessivo di € 45.059, di cui il 50% destinabile alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo.

Il CCNL 2019/2021 del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 18 gennaio 2024, all'art. 81, comma 3 lett. t), ha stabilito che sono oggetto di contrattazione integrativa "i criteri per l'assegnazione al personale del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo".

b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Al fine di valutare l'apporto del personale al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, le parti concordano di prendere a riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, contenente gli obiettivi dell'amministrazione della Scuola, corredati da relativi indicatori e target.

2. Le parti concordano di erogare annualmente le risorse oggetto del presente accordo al personale tecnico amministrativo in servizio nell'anno di competenza delle risorse nel rispetto del limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo, sulla base dei seguenti criteri:

a. l'importo pro-capite verrà determinato rapportando le risorse destinate annualmente dal MUR all'Ateneo al numero degli aventi diritto effettivamente in servizio nell'anno di riferimento, considerando l'eventuale presa di servizio/cessazione nel corso dell'anno e rapportando l'importo in base al numero di mesi lavorati, computando a tal fine le frazioni di mese superiori a quindici giorni; le eventuali somme non spese sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo;

a. sono equiparate alla presenza in servizio, oltre alle ferie e alle giornate di riposo compensativo, le assenze per day hospital, per ricovero ospedaliero, per gravi patologie, per infortunio sul lavoro o causa di servizio, per congedo di maternità e parentale, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per donazione di sangue e midollo osseo, per permessi elettorali, per permessi sindacali e RLS, per distacco sindacale nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i permessi di cui all'articolo 33, (commi 3, 6 e 7), della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

a. per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è ridotta nella stessa misura dell'orario di lavoro;

a. al dipendente in posizione di comando non è prevista l'erogazione dell'indennità;

a. le risorse in esame vengono ripartite al personale che abbia ottenuto una valutazione della performance individuale così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Scuola, superiore al 60%, in base ai seguenti parametri:

1. Operatori: 0,925
2. Collaboratori: 0,950
3. Funzionari: 0,975
4. Elevate Professionalità: 1

L' accordo si applica con riferimento alle risorse stanziare nel Fondo di Finanziamento Ordinario a partire dall'anno 2023 e resta valido ed efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo e diverso accordo in materia tra le Parti.

c) Effetti abrogativi impliciti

Non pertinenti

d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'erogazione delle suddette risorse avviene in seguito al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, come previsto dalla normativa vigente

in materia, facendo riferimento agli indicatori di performance organizzativa di Ateneo, annualmente stabiliti nel PIAO. Le risorse in esame vengono ripartite al personale che abbia ottenuto una valutazione della performance individuale così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Scuola, superiore al 60%.

e) Attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la Contrattazione integrativa

Non pertinenti

f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto

La stipula della presente ipotesi di accordo ha l'obiettivo di perseguire una politica di valorizzazione del personale attraverso meccanismi meritocratici, in stretta connessione con gli obiettivi di performance organizzativa del PIAO.