



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto Collettivo Integrativo per la definizione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria (artt. 79 e 82 CCNL) del personale tecnico amministrativo

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	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo Dott.ssa Alessia Macchia 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

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Contratto Collettivo Integrativo per la definizione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria (artt. 79 e 82 CCNL) del personale tecnico amministrativo</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>(informazioni riportate successivamente)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 111 del 29 ottobre 2018 • Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 113 del 15 novembre 2018
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nella seduta del 29 ottobre 2018 il Collegio dei Revisori ha effettuato i seguenti rilievi: <i>Nella bozza di accordo iniziale i criteri stabiliti per la selezione risultano ripartiti in tre voci e prevedono uguali coefficienti per tutte le categorie. Il Collegio prende atto di tale prospettazione ed esprime le seguenti considerazioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>la situazione rappresentata assume carattere di assoluta peculiarità per cui, in via del tutto eccezionale, si potrebbe anche ipotizzare l'impiego del criterio della valutazione contestuale;</i> • <i>rileva tuttavia che l'art. 82 del CCNL per il comparto Università, dopo avere stabilito i criteri generali di selezione, prevede un peso diverso degli anzidetti criteri per ciascuna categoria di personale, calibrando i relativi indicatori in modo da valorizzare maggiormente gli aspetti che caratterizzano la performance di ciascuna categoria. Una valutazione complessiva delle diverse categorie, che eccezionalmente potrebbe essere ammessa, dovrebbe stabilire un sistema di pesatura tale da conservare il rispetto dei parametri sopra evidenziati.</i>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</p>	<p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Adottato con Delibera del Consiglio Direttivo del 30 gennaio 2018 (2018-2020)</p>

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 Direttivo del 30 gennaio 2018 (2018-2020) come parte integrante del Piano della Performance
		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 di 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 2017 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 30 giugno 2018
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

In data 7 novembre 2018 la delegazione di parte pubblica della Scuola IMT Altissimi Studi Lucca e le OO.SS. della Scuola hanno sottoscritto il Contratto integrativo sui criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo.

Le parti nella suddetta seduta hanno recepito i rilievi fatti dal Collegio dei Revisori nella seduta del 29 ottobre 2018.

In considerazione altresì dell'esiguità del fondo, la distribuzione del personale nelle categorie è considerato che allo stato attuale la maggior parte dei dipendenti di ruolo ha diritto di accedere alla progressione economica, nel nuovo testo che si sottopone all'esame del Collegio si confermano le revisioni ai criteri delle PEO nell'ottica del perseguimento dei seguenti criteri generali:

- definizione di criteri nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e dall'articolo 82 del CCNL
- valutazione contestuale di tutte le categorie ammesse alla progressione
- valutazione mediante procedura di valutazione comparativa effettuata da apposita commissione

- formulazione di una unica graduatoria di merito da cui attingere fino all'esaurimento dei fondi disponibili
- maggiore valorizzazione dell'anzianità media in servizio
- maggiore valorizzazione delle attività formative e di accrescimento professionale svolte in maniera autonoma e che non prevedano il finanziamento dei costi da parte della Scuola.

DESTINATARI

Possono partecipare alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno della categoria coloro che:

- ✓ siano in servizio a tempo indeterminato presso IMT con contratto sottoscritto in data non successiva al 1 gennaio dell'anno nel quale viene bandita la procedura.
- ✓ abbiano maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene bandita la procedura almeno due anni di servizio effettivo, anche non continuativo, a tempo determinato o indeterminato presso IMT, nella posizione economica immediatamente inferiore; l'avviso di selezione relativo alla progressione economica all'interno della categoria in oggetto riporterà un elenco esemplificativo delle assenze che interrompono l'anzianità di servizio.
- ✓ non abbiano riportato sanzioni disciplinari a proprio carico nell'ultimo biennio superiore all'ammonizione verbale.

CRITERI GENERALI PER LA SELEZIONE

Criterio	Specifica	Coefficiente			
		B	C	D	EP
<u>Qualità delle prestazioni</u>	Valutazione individuale	20	20	25	25
<u>Anzianità media in servizio nella fascia</u>		40	30	30	20
<u>Arricchimento professionale:</u>	Formazione certificata e pertinente non finanziata dalla Scuola	15	15	15	15
	Titoli culturali e professionali (ulteriori titoli di studio il cui conseguimento non sia stato finanziato dalla Scuola).	10	15	15	25

	Arricchimento professionale (partecipazione commissioni esterne, incarichi esterni inerenti l'attività lavorativa) e miglioramento del processo lavorativo	15	20	15	15
TOTALE		100	100	100	100

RILEVAZIONE DEI CRITERI

Criterio	Modalità di rilevazione	Attribuzione punteggio	Periodo di riferimento
<u>Qualità delle prestazioni:</u>	Rilevazione di ufficio. Per i candidati in aspettativa si assegna il punteggio relativo agli ultimi due processi valutativi cui abbia partecipato.	Il dipendente con il punteggio più alto prende il massimo dei punteggi, gli altri in misura proporzionale	Ultimi due anni. (Es. per le progressioni 2018 si considerano le valutazioni relative agli anni 2016 e 2017)
<u>Anzianità media in servizio nella fascia</u>	Rilevazione di ufficio: Anzianità di servizio/numero di fasce.	Il dipendente che ha valore maggiore prende il punteggio massimo, gli altri in maniera proporzionale	Tutta la carriera. Si considera anno o frazione superiore a sei mesi al 31/12 dell'anno precedente la procedura di selezione
<u>Arricchimento professionale:</u>	Valutazione fatta sulla base del CV e delle dichiarazioni presentate.		Ultimi due anni (2016-2017)

b) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'ammontare disponibile delle risorse stabili destinabili alle progressioni economiche, al netto delle risorse temporaneamente allocate a bilancio a copertura delle progressioni orizzontali già effettuate e degli oneri dell'ente, come certificate dal Collegio dei Revisori è per il 2018 pari a € 3.559,06.

Le eventuali somme derivanti da residuo delle Progressioni economiche andranno ad incrementare le risorse finalizzate all'erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

L'eventuale residuo di esercizio che si determinerà a consuntivo dell'anno 2018 relativo alle Progressioni economiche sarà erogato a tutto il personale che non abbia percepito per il medesimo anno un'indennità ai sensi dell'art. 91, comma 3, in relazione ai mesi di servizio

effettivo prestatosi nell'anno 2018, in misura direttamente proporzionale al punteggio finale complessivo riportato in sede di valutazione annuale da ciascun dipendente, che tiene conto, secondo quanto disposto dal sistema di valutazione della performance in vigore, della valutazione dei comportamenti organizzativi e della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai vari uffici.

c) **Effetti abrogativi impliciti**

Non pertinenti

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

L'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di specifici titoli e specifica professionalità che rispettano i requisiti di meritocrazia e premialità, in coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

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

La presente ipotesi di accordo, come disciplinato dall'art. 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009, prevede il passaggio alla categoria superiore mediante il superamento di apposita procedura selettiva basata sulla valutazione dei titoli presentati dai candidati e che tiene conto dei criteri previsti dal CCNL vigente Comparto Università, articolo 82.

f) **Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo**

Mediante la sottoscrizione del presente accordo si intende dare piena attuazione all'istituto delle progressioni orizzontali all'interno della categoria entro la fine del 2018. Inoltre il conseguimento della posizione economica superiore contribuisce a rafforzare le motivazioni al lavoro, l'impegno e il rendimento con conseguente miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e produttività.