Institutions
Markets
Technologies
IMT
INSTITUTE
FOR ADVANCED
STUDIES
LUCCA

CONTRATTO INTEGRATIVO SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2012

VISTO il D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 45;

VISTA la legge 6 agosto 2008 n. 133 "Conversione in legge con modificazioni del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112 recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" e in particolare l'art. 67;

VISTO il D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 in particolare i titoli II e III, in materia di ciclo della performance, sistema di valutazione e merito e premi;

VISTO il D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla l. 30 luglio 2010, n. 122;

VISTA le circolari n. 7 del 13 maggio 2010, n. 1 del 17 febbraio 2011 e n. 7 del 5 aprile 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione;

VISTA l'Intesa sottoscritta da Governo e organizzazioni sindacali il 4 febbraio 2011, conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego (seguita da lettera circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 1 del 17 febbraio 2011), che dà indicazioni circa l'applicazione di alcune parti del titolo III del dlgs 150/2009, in attesa della stipula dei nuovi contratti collettivi nazionali, precisando che "le retribuzioni complessive comprensive della parte accessoria , conseguite dai lavoratori nell'anno 2010 non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 comma 1 del dlgs 150 del 2009 (criteri per differenziare le valutazioni: graduatoria) e che per l'applicazione dell'art 19 possono essere destinate unicamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del dl 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 133/2008 (c.d. dividendo dell'efficienza").

VISTO il Contratto Collettivo di Lavoro Nazionale relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006-2009, sottoscritto in data 16 ottobre 2008 e in particolare gli articoli 4, 5, 75, 76, 79, 87, 88, 89, 90, 91;

RITENUTO di procedere con contrattazione integrativa alla definizione di un accordo sulle materie di cui agli articoli sopra citati, nei termini previsti per ciascuna di esse dal suddetto CCNL;

RITENUTO di attuare un sistema di gestione e di valutazione per obiettivi, anche con riferimento alla gestione del trattamento accessorio, improntato ai principi dell'orientamento al risultato e della valorizzazione delle attività effettive su base annua, della condivisione e della partecipazione, della trasparenza, della semplicità, dell'universalità e dell'equità, e della premialità nell'attribuzione delle risorse del trattamento accessorio destinate alla valutazione della performance individuale e organizzativa;

VISTO il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio Direttivo di IMT e adottato dall'Amministrazione;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

Il presente accordo definisce:

- i criteri per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 87 per le finalità di cui all'art. 88 del CCNL
- i criteri e i valori di riparto dell'indennità mensile di cui all'art. 88 commi 2 lettera f e 3 del CCNL (nel seguito IMA)
- i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale di cui all'art. 4 comma 2 lettera b) del CCNL
- i criteri generali per la corresponsione dei compensi di cui all'art. 88 comma 2 lettera d) del CCNL
- i criteri generali per il conferimento degli incarichi al personale di categoria EP e per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e per la valutazione annuale, di cui agli artt. 75 e 76 del CCNL
- i criteri generali per correlare le indennità accessorie alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità di cui all'art. 91 commi 1 e 2 del CCNL e i criteri di scelta dei dipendenti cui attribuire tali funzioni ex art. 91 comma 6 del CCNL
- i criteri generali per l'attribuzione degli incarichi di cui all'art. 91 COMMA 3 del CCNL e per la valutazione dei relativi risultati

Il documento "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*", adottato dall'Amministrazione e allegato al presente accordo, definisce in modo completo, coerente ed integrato il sistema di gestione degli obiettivi e di valutazione della performance individuale e organizzativa.

Le risorse del fondo accessorio con riferimento all'anno 2012 sono ripartite secondo quanto definito nella tabella in allegato, fatta salva l'eventuale sopravvenienza di provvedimenti di finanza pubblica che dovessero intervenire sulla consistenza del fondo.

Le Parti, fermo restando quanto attualmente previsto dalla legge, si impegnano a verificare la possibilità di incrementare la consistenza complessiva delle risorse del fondo in ragione dell'aumento dell'organico del personale, secondo quanto previsto dall'art. 87 comma 2 del CCNL di comparto.

La definizione su base annuale, in termini di tipologia e di importo delle indennità e/o dei compensi correlati a specifiche posizioni, (oltre la quota minima prevista dal CCNL per la categoria EP) è funzione della natura delle "attività obiettivo" e del differenziale di impegno/responsabilità richiesti.

Le Parti concordano quanto segue con riferimento alle singole voci di trattamento accessorio previste dal CCNL:

- *Indennità mensile di Ateneo*

  RIFERIMENTO CCNL:

art. 88 commi 2 lettera f e 3

Le parti convengono di mantenere invariata, per l'anno 2012, la consistenza complessiva delle risorse impiegate, da qual fatto deriva, tenuto conto della riduzione strutturale del precariato e dell'aumento dell'organico, una ridefinizione del valore di riparto individuale per ciascun dipendente definita nella tabella allegata.

Le parti confermano la volontà di destinare tale indennità all'incentivazione di tutto il personale in relazione all'obiettivo di mantenere un alto livello di efficacia, efficienza e orientamento al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza, conformemente agli obiettivi generali dell'intera amministrazione, definiti annualmente. L'indennità è erogata a tutti coloro per i quali, dal giudizio e dal punteggio complessivi conseguiti mediante il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, risulti, nell'adempimento delle proprie mansioni, una partecipazione positiva al raggiungimento degli obiettivi generali di amministrazione. A tali fini si intende positiva la valutazione di tutti i valutati che abbiano conseguito in sede di valutazione annuale un punteggio complessivo pari o superiore a 60 su 100. Le Parti concordano che, ferme restando le decurtazioni previste dalla legge, le modalità di erogazione dell'IMA siano così stabilite: l'80% del valore individuale di riparto è corrisposto al personale mensilmente e il 20% a consuntivo.

Indennità di posizione e retribuzione di risultato delle Categorie EP

RIFERIMENTO CCNL:

- ✓ art. 75 - conferimento e revoca di incarichi al personale della categoria EP
- ✓ art. 76 - retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- ✓ art. 90 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP

COSA:

- ✓ <u>Indennità di posizione:</u>

Gli incarichi di cui all'art. 75 e la correlazione tra tali incarichi e la retribuzione di posizione sono espressione formale dell'output del meccanismo annuale di individuazione delle "attività obiettivo" e della correlata individuazione del quantum nei limiti di importo previsti dall'art. 76 del CCNL con particolare riferimento alle attività connesse a responsabilità di rilievo, tenuto conto dei criteri previsti dall'art. 75 comma 3.

- ✓ <u>Retribuzione di risultato:</u>

La retribuzione di risultato, finalizzata a remunerare i risultati espressi in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata, è stabilita in quota fissa potenziale pari al 30% della indennità di posizione; si definisce in tal modo una indennità di risultato che si attesta sul limite percentuale massimo previsto dal CCNL, prevedendone un'erogazione correlata integralmente e in modo lineare al punteggio conseguito in sede di valutazione, al fine di valorizzare quanto più possibile l'incentivazione per risultato di tale categoria.

QUANTO:

- ✓ L'indennità di posizione viene definita in relazione alle posizioni derivanti dalle schede obiettivo dei dipendenti di categoria EP e alla dotazione specifica del fondo dedicato; la retribuzione di risultato ne consegue.

EROGAZIONE:

- ✓ Retribuzione di risultato: in modo lineare in proporzione del punteggio conseguito in sede d valutazione per la specifica voce.

- *Indennità per qualificati incarichi di responsabilità – amministrative (Categoria D)*

RIFERIMENTO CCNL:

- art. 91 commi 3 e 4

COSA:

- ✓ Specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative

CHI:

- ✓ Personale cui vengono assegnate posizioni individuate in relazione alle schede individuali e alle relative "attività obiettivo", che siano caratterizzate da un apprezzabile differenziale in termini di impegno/responsabilità.

QUANTO:

- ✓ In relazione alle posizioni individuate derivanti dalle schede obiettivo e con alle relative "attività obiettivo", differenziate in termini di impegno/responsabilità richiesti, e alla dotazione specifica del fondo dedicato e nei limiti previsti dal CCNL.

EROGAZIONE:

- ✓ Un terzo del valore stabilito è erogato in modo lineare in proporzione del punteggio conseguito per la specifica voce.

- *Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi*

RIFERIMENTO CCNL:

- art. 88 comma 2 lettera d

CHI:

- ✓ In relazione ad attività obiettivo individuate nelle schede individuali dei singoli dipendenti nell'ambito delle unità organizzative interessate per competenza ad attività straordinarie o progettuali, cui si ritenga di correlare, per complessità e importanza ai fini degli obiettivi dell'amministrazione, specifici compensi.

QUANTO:

- ✓ In relazione alle posizioni individuate derivanti dalle schede obiettivo con riferimento alle "attività obiettivo", differenziate in termini di impegno/responsabilità richiesti, e alla dotazione

EROGAZIONE:

- ✓ In modo lineare in proporzione del punteggio conseguito per la specifica voce.

- *Indennità per posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità*

RIFERIMENTO CCNL:

- art. 91 commi 1 e 2

COSA:

✓ Posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità.

CHI:

✓ In relazione ad attività obiettivo individuate nelle schede individuali dei singoli dipendenti caratterizzate che si caratterizzino per specializzazione o responsabilità richieste e alle quali si ritenga per tale ragione di correlare una specifica indennità.

QUANTO:

✓ In relazione alle posizioni individuate derivanti dalle schede obiettivo con riferimento alle "attività obiettivo", differenziate in termini di specializzazione o responsabilità richieste, e alla dotazione.

- *Compensi per oneri, rischi, disagi, reperibilità d'urgenza*

CHI:

✓ In relazione alle posizioni e a particolari "attività obiettivo" correlate, eventualmente individuate nelle schede individuali, che comportino in modo evidente rischi, oneri o disagi particolarmente gravosi, o con riferimento alle quali sia richiesta la reperibilità.

QUANTO:

✓ In relazione alle posizioni derivanti dalle schede obiettivo, con riferimento alle "attività obiettivo", differenziate in termini di rilevanza e natura del rischio o del disagio, e alla dotazione specifica del fondo dedicato.

QUANTO:

✓ In relazione alle posizioni derivanti dalle schede obiettivo, con riferimento alle "attività obiettivo" differenziate con riferimento alla specifica gravosità dei rischi dei disagi o degli oneri, e alla dotazione specifica del fondo dedicato.

Le Parti concordano, inoltre, che l'eventuale residuo, determinato a consuntivo, a seguito della valutazione, delle risorse complessive definite dall'allegato e finalizzate ad erogare:

- Indennità per posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità di cui all'art. 91 del CCNL;
- Indennità mensile di cui all'art. 88 comma 2 lettera f) e comma 3 del CCNL
- Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 88 comma 2 lettera d) del CCNL
- Compensi per oneri, rischi, disagi, reperibilità d'urgenza di cui all'art. 88 comma lettera c) del CCNL;

sia erogato ai dipendenti di categoria B, C, e D, in proporzione lineare rispetto al punteggio complessivo assegnato alla performance dei singoli dipendenti risultante dal sistema di valutazione, quale indicatore del

contributo individuale rispetto alla performance delle unità organizzative e dell'amministrazione nel suo complesso.

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione dell'organo di Governo dell'Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL.

Lucca, 09/02/2021

Per la delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Mahée Ferlini

Direttore amministrativo

Per le OOSS:

CISL UNIVERSITA'

CGIL FLC

CONFSAL SNALS

Institutions
Markets
Technologies
IMT
INSTITUTE
FOR ADVANCED
STUDIES
LUCCA

TABELLA ALLEGATA AL CONTRATTO INTEGRATIVO SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

RIPARTIZIONE RISORSE DEL FONDO ACCESSORIO PER L'ANNO 2012

IMPIEGO	**IMPORTO (€)** **Al netto degli oneri riflessi**
IMA (Categorie B, C e D) (art. 88 comma 2 lettera f)	25000 IMA individuale lorda risultante dalla divisione tra il valore indicato e il numero di dipendenti aventi diritto per le mensilità di servizio prestate
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 88 comma 2 lettera d) del CCNL)	27.000
Indennità per posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità (Categorie B, C e D) (art. 91 del CCNL)	
Compensi per oneri, rischi, disagi, reperibilità d'urgenza	
Progressioni Economiche PEO	21.664,48
Lavoro Straordinario	
Fondo per indennità di posizione e di risultato categoria EP	25.678,99