

CONTRATTO INTEGRATIVO SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

VISTO il D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e in particolare gli artt. 40, 40bis e 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 l'art. 6 del d.lgs. 1 agosto 2011 n. 141, che sospende l'efficacia della differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19 commi 2 e 3 e 31 comma 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, prevedendo che si applichi a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

VISTI gli articoli 11, 11-bis, 11-ter, 11-quater, 11-sexies del DL 6 luglio 2012 n. 95, convertito con l. 7 agosto 2012, n. 135;

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;

VISTO il Contratto Integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo, sottoscritto da IMT e dalle OOSS in data 9 febbraio 2011;

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.

Il presente contratto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL, ha durata fino all'entrata in vigore del prossimo CCNL, fatte salve eventuali successive modifiche concordate tra le parti o la sopravvenienza di norme di legge incompatibili con quanto disposto dal contratto.

Le risorse del fondo accessorio 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. L'ammontare delle risorse e la ripartizione delle stesse sono soggette, nel rispetto dei limiti di legge e del CCNL, a contrattazione annuale.

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. Tutte le voci incluse nel trattamento accessorio sono definite ed erogate nei limiti di dotazione definiti nel fondo per il trattamento accessorio.

Le Parti concordano che le risorse inserite nella tabella per la voce progressioni economiche orizzontali e lavoro straordinario, detratta la quota per la remunerazione del lavoro straordinario, stimata in € 5000, saranno per la restante parte interamente impiegate per bandire una procedura selettiva nel corso dell'anno 2013 per un numero di posizioni corrispondente all'entità delle risorse impiegate, fermo restando quanto previsto dall'art. 9 comma 21 del DL 31 maggio 2010 n. 78 (convertito dalla L. 30 luglio 2010, n. 122). Dette procedure selettive saranno svolte secondo criteri definiti nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e dagli artt. 4, comma 2, lettera c) e 82 del CCNL.

Per finanziare eventuali procedure selettive per ulteriori progressioni economiche per gli anni successivi al 2013, ove la normativa non consenta di incrementare l'ammontare complessivo del fondo di cui all'art. 87, le relative risorse saranno reperite all'interno del medesimo fondo, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 88, comma 2 lettera a) del CCNL, con il comune impegno delle Parti a reintegrare parallelamente le risorse dedicate alla finalità di cui all'art. 88, comma 2 lettera d) del CCNL fino all'ammontare stanziato nella tabella allegata al presente accordo, decurtando di un pari importo la voce dedicata all'indennità mensile di ateneo.

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 la consistenza complessiva delle risorse. Il valore di riparto individuale è ricavato dalla relazione tra risorse disponibili e numero di lavoratori aventi diritto.

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, risultati, 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:

- ✓ Indennità di posizione:

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.

- ✓ Retribuzione di risultato:

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 di 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 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.

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.

▪ *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 natura del rischio o del disagio e alla loro specifica gravosità.

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, 21 dicembre 2012

OOSS
CISL Università

CGIL-FLC

Delegazione di Parte Pubblica
Dott. Daniele Altamore (Presidente)

f.to Daniele Altamore

Dott.ssa Mahèè Ferlini

f.to Mahèè Ferlini



INSTITUTE
FOR ADVANCED
STUDIES
LUCCA

f.to Moreno Verdi

Dott. Francesco Pezzino

f.to Marcella Zani

f.to Francesco Pezzino

SNALS-CONFSAL-CISAPUNI

f.to Aldo Berti

RSU

Dott.ssa Manuela Di Mauro

f.to Manuela Di Mauro

f.to Tania Iannizzi

f.to Gaelle Le Saux

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

RIPARTIZIONE RISORSE DEL FONDO ACCESSORIO

IMPIEGO	IMPORTO (€) Al netto degli oneri riflessi e delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
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