

## **Relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico amministrativo della Scuola IMT Alti Studi per l'anno 2011**

La presente Relazione illustra, ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies del D.lgs 165/2001 come modificato dal D.lgs 150/2009, i contenuti dell'Ipotesi del Contratto Integrativo con efficacia per l'anno 2011 di questa Scuola sottoscritto in data 9 febbraio 2012. Il Contratto si applica al personale tecnico amministrativo in servizio presso IMT a tempo determinato o indeterminato.

### **Premessa – Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance**

Prima di analizzare i contenuti specifici del Contratto Integrativo, è opportuno fare alcuni cenni al Sistema di misurazione e valutazione della Performance, adottato dalla Scuola IMT ai sensi del D.lgs 150/2009.

Il Sistema si inserisce nel più ampio Ciclo di Gestione della Performance, che definisce e assegna gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori, collega gli obiettivi con le risorse, monitora in corso di esercizio e attiva eventuali interventi correttivi, utilizza sistemi premianti e misura e valuta la performance organizzativa e individuale.

Il Ciclo della Performance prevede 3 livelli di misurazione, come previsto dalla norma: *"Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti"*.

Il sistema, quindi, traduce gli obiettivi dell'amministrazione nel suo complesso, individuati nel piano della performance, in quelli delle singole unità organizzative da cui derivano le attività-obiettivo dei dipendenti. Date le dimensioni ridotte della struttura amministrativa, le interrelazioni tra gli uffici e il personale descritte dal modello organizzativo di IMT, basato su responsabilità trasversali legate ai flussi di attività, in un'ottica di razionalizzazione e di efficienza, alcuni obiettivi sono condivisi da più unità organizzative. Le unità organizzative di IMT corrispondono esclusivamente agli uffici, coordinati dal dirigente a tempo determinato, sotto la responsabilità del Direttore Amministrativo.

### **Principi ispiratori del Contratto Integrativo 2011**

È opportuno premettere che il Contratto Integrativo sottoscritto in data 21 luglio 2009 già recepiva e anticipava i principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, in particolare:

- l'istituzione di un ciclo di valutazione della performance individuale, a partire dalla definizione degli obiettivi generali fino all'esplicitazione di quelli individuali;
- la definizione di una scheda individuale dove sono elencate le attività e le responsabilità connesse a ciascun dipendente;
- la valutazione delle attività svolte a cura di una commissione;
- la definizione di obiettivi progettuali incentivanti;
- l'erogazione delle indennità di risultato legate alla realizzazione degli obiettivi progettuali e alla valutazione individuale.

L'Ipotesi di Contratto Integrativo per gli anni 2011 risponde pienamente alle norme di cui al D.lgs. 150/2009 secondo le indicazioni applicative derivanti dalla legge e dalle Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica, con particolare riferimento al rispetto degli art. 17 e 18 del D.lgs. 150/2009

A corredo di quanto indicato, si elencano di seguito alcune precisazioni in merito all'applicazione del D.lgs. 150/2009:

- le voci previste dagli articoli 21 e 22 (bonus annuale delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione) non risultano applicabili se non a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012, in quanto ne presuppongono l'entrata in vigore (come precisato nella Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2010);

- in merito alle modalità di erogazione previste dall'articolo 19 (utilizzo delle fasce premiali) si rinvia al testo dell'intesa siglata 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 del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 17 febbraio 2011):

*"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)".*

Si ricorda, infine, il fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo è stato costituito nel 2008, anno di ingresso in servizio dei primi dipendenti, sulla base di una stima dello sviluppo dell'organico; è privo, quindi, di una base storica.

In merito agli istituti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale e dal Contratto Integrativo, si precisa quanto segue.

### **1) Progressioni economiche orizzontali**

Le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali sono concordate tra le parti, secondo le modalità previste dal CCNL, in relazione ai dipendenti in servizio in possesso dei requisiti previsti dal Contratto stesso.

Con riferimento a eventuali progressioni economiche orizzontali, restano fermi:

- il solo effetto giuridico per il periodo previsto dalla normativa;
- la previsione di criteri di attribuzione ispirati al principio di selettività e merito.

### **2) Indennità accessoria mensile (personale di cat. B, C, D)**

L'indennità è destinata 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 modalità di erogazione dell'IMA sono così stabilite: l'80% del valore individuale è corrisposto al personale mensilmente e il 20% a consuntivo, fermo restando la verifica del conseguimento della soglia di valutazione fissata dalle parti.

Il fondo annuale destinato all'erogazione dell'indennità accessoria mensile è pari, per l'anno 2011, a 25.000 euro, salvi gli effetti di eventuali future disposizioni normative che ne imponessero una riduzione.

### **3) Compensi per oneri, rischi, disagi, reperibilità d'urgenza**

Per gli anni oggetto di contrattazione non sono stati previsti compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza.

### **4) Indennità di posizione e retribuzione di risultato delle categorie EP**

In relazione all'esiguità dell'organico e all'organigramma, le indennità di posizione del personale di categoria EP sono definite individualmente e con durata predeterminata.

### **5) Indennità per posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità delle categorie B, C, D**



Vengono definite in base alle funzioni attribuite a ciascun dipendente.

## **6) Indennità per qualificati incarichi di responsabilità amministrative categoria D**

Gli incarichi in questione sono attribuiti tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta. L'indennità corrisposta è 2/3 fissa su base mensile e 1/3 in modo proporzionale al punteggio conseguito a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

## **7) Compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

La voce in oggetto è relativa all'assegnazione di compensi collegati alla realizzazione di attività straordinarie strutturali o progettuali, ossia di processi aggiuntivi rispetto alle mansioni ordinarie del dipendente. A seguito dell'individuazione nelle singole schede di tutte le attività straordinarie ("attività obiettivo straordinaria strutturale" di miglioramento strutturale di tipo organizzativo e procedurale, riferito alle attività ordinarie esistenti o nuove) e di specifici progetti ("attività obiettivo straordinaria progettuale" legate a progetti specifici non derivanti da attività di miglioramento in senso stretto) vengono assegnati con decreto congiunto i compensi massimali possibili da erogarsi. L'erogazione di questi compensi avviene in quota percentuale rispetto al massimale previsto e non avviene mediante un meccanismo di distribuzione generale. La valutazione finale si riferisce al prodotto effettivamente realizzato.

## **8) Redistribuzione del residuo**

L'eventuale residuo derivante dall'erogazione delle risorse di cui alle voci seguenti:

- 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 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;

è erogato ai dipendenti di categoria B, C, e D in proporzione lineare 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.

## **Fondo per il Trattamento accessorio – personale dirigente**

### **Direttore Amministrativo**

Il trattamento accessorio del Direttore Amministrativo è disciplinato dal Decreto Interministeriale 23 maggio 2001, secondo cui "ai direttori amministrativi delle Università compete una retribuzione legata ai risultati conseguiti pari al 20% del trattamento economico complessivo previsto per ciascuna fascia dal presente decreto". La retribuzione di risultato di competenza degli esercizi 2011 è prevista nella misura del 20% del trattamento economico complessivo. Tale retribuzione sarà liquidata in relazione alla valutazione ottenuta dal Direttore Amministrativo.

### **Sezione B - Dirigenti di seconda fascia**

In via preliminare, si ricorda che l'organico del personale dirigente si compone attualmente di un unico dirigente di seconda fascia a tempo determinato; l'attribuzione effettiva dei compensi accessori sarà definita in base alle norme contrattuali individuali e collettive.

Le voci del fondo sono tre:

- retribuzione di posizione fissa;
- retribuzione di posizione variabile;
- retribuzione di risultato.



Si ricorda che la retribuzione di posizione fissa è stabilita dal CCNL di categoria, mentre la posizione variabile è inserita nel contratto individuale ed è correlata alla dimensione, alla complessità e al contesto nel quale è inserito il dirigente.

La retribuzione di risultato è assegnata a seguito di un processo di valutazione dell'attività dirigenziale e non può essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.