

**Relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico amministrativo dell'Istituto IMT Alti Studi per l'anno 2013**

Ai sensi dell'articolo 40 comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001  
 Circolare MEF RGS 25 del 19 luglio 2012

**1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

Data di sottoscrizione	21 dicembre 2012
Periodo temporale di vigenza	Salve la materie su cui è prevista una verifica annuale (e in particolare la ripartizione delle risorse tra le voci di cui alla tabella allegata all'accordo) e fatta salva la compatibilità con eventuali futuri provvedimenti normativi in materia, la CI è valida fino all'approvazione del nuovo CCNL, fermi restando la costituzione e certificazione annuale del fondo.
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica - Dott. Altamore (Direttore Amministrativo IMT) - Dott. ssa Ferlini (Dirigente) - Dott. Pezzino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione OOSS firmatarie del CCNL di categoria (FLC CGIL) RSU
Soggetti destinatari	Personale Tecnico – Amministrativo di IMT Alti Studi Lucca
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criteri per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 87 per le finalità di cui all'art. 88 del CCNL</li> <li>- 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)</li> <li>- Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale di cui all'art. 4 comma 2 lettera b) del CCNL</li> <li>- Criteri generali per la corresponsione dei compensi di cui all'art. 88 comma 2 lettera d) del CCNL</li> <li>- 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</li> <li>- 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</li> <li>- Criteri generali per l'attribuzione degli incarichi di cui all'art. 91 COMMA 3 del CCNL e per la valutazione dei relativi risultati</li> </ul>

<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	
Intervento dell'organo di controllo interno	Acquisita la certificazione della costituzione del Fondo in data 8 novembre 2012 (verbale n. 45 del Collegio dei Revisori dei Conti di IMT).
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge (che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria)</b>	
- È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009	Documento valido per il triennio 2012-14 deliberato dal Consiglio Direttivo di IMT in data 25 novembre 2011; approvato dal C.D. del 23 novembre 2012 un nuovo documento valido per il triennio 2013-15
- È stato adottato il Programma	Documento valido per il triennio 2012-14 deliberato dal

*Per info visita il sito [www.imt.it](http://www.imt.it)*

triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009	Consiglio Direttivo di IMT in data 25 novembre 2011; approvato dal C.D. del 23 novembre 2012 un nuovo documento valido per il triennio 2013-15
- È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009	Pubblicazioni effettuate nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito internet di IMT
- La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009	Relazione approvata dal Nucleo di Valutazione di IMT nella seduta del 22 maggio 2012.
Eventuali osservazioni	

## 2) Illustrazione dell'articolato del contratto e attestazione della compatibilità

In merito agli istituti previsti dal Contratto Collettivo Integrativo nelle materie indicate in precedenza, si precisa quanto segue.

### 1) Progressioni economiche orizzontali

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).

Detta procedura selettiva sarà svolta secondo criteri definiti nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e dagli artt. 4, comma 2, lettera c) e 82 del CCNL. La definizione di tali criteri è rinviata ad una successiva fase di Contrattazione Integrativa, da avviare nei primi mesi del 2013.

Si stabilisce inoltre che per finanziare le procedure selettive per eventuali ulteriori progressioni economiche negli 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.

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

Le parti concordano 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. Il fondo annuale destinato all'erogazione dell'indennità accessoria mensile è pari, per l'anno 2013, 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

Le indennità in oggetto saranno attribuite 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.

*per il personale di cui al presente contratto*

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

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.

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.

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

Sono definite annualmente ex ante in relazione alle posizioni e alle funzioni specialistiche individuate nelle schede individuali dei singoli dipendenti.

6) Indennità per qualificati Incarichi di responsabilità amministrative categoria D

Gli incarichi 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 per 2/3 fissa su base mensile e per 1/3 erogata in modo proporzionale al punteggio conseguito a seguito della valutazione delle performance individuale.

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 stabiliti con decreto congiunto i compensi correlati. L'erogazione di questi compensi avviene in quota percentuale lineare rispetto al punteggio riportato individualmente in sede di valutazione annuale per lo specifico progetto o attività, su base totalmente meritocratica e senza alcun automatismo.

8) Redistribuzione del residuo

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

- 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.

Per il legale Giuseppe Napoli