IMT ISTITUTO ALTI STUDI LUCCA

Relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale tecnico amministrativo dell'Istituto IMT Alti Studi per l'anno 2015

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	Il contratto è stato sottoscritto dalle OOSS e siglato dai componenti della delegazione di parte pubblica nell'incontro del 12 novembre 2014.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015
Composizione della delegazione trattante Parte pubblica	- Dott. Daniele Altamore (Direttore Amministrativo IMT) - Dott. Francesco Pezzino (ufficio PGA- legal support)
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione	OOSS firmatarie del CCNL di categoria (FLC/CGIL, CONFSAL SNALS CISAPUNI) RSU di IMT
Soggetti destinatari	Personale Tecnico – Amministrativo di IMT Alti Studi Lucca
Materie trattate dal contratto integrativo	Ripartizione delle risorse di cui all'art. 87 del CCNL per le finalità di cui all'art. 88 del CCNL università (parte economica)

Rispetto delle regole procedurali e degli atti propedeutici e4 successivi alla contrattazione	
Intervento dell'organo di controllo interno	È stata acquisita l'approvazione della costituzione del fondo per l'anno 2015 nella riunione del Collegio dei Revisori dei Conti del 24 ottobre 2014 (verbale n. 68)
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge (che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria)	
È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009	Documento valido per il triennio 2014-2016 deliberato dal Consiglio Direttivo di IMT in data 22 novembre 2013; è in approvazione nel prossimo Consiglio Direttivo convocato per il 21 novembre 2014 un nuovo documento valido per il triennio 2015-17.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009	Approvata dal Consiglio Direttivo del 10 aprile 2014 e validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 20 maggio 2014
Materie trattate dal contratto integrativo	Ripartizione delle risorse di cui all'art. 87 del CCNL per le finalità di cui all'art. 88 del CCNL università (parte economica)
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

Eventuali osservazioni	

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

In merito agli istituti previsti dal Contratto Collettivo Integrativo si precisa che il Contratto Integrativo sottoscritto dalle parti in data 21 dicembre 2012 è stato aggiornato unicamente per quanto riguarda la parte economica, come dettagliato nella Relazione Tecnico-finanziaria. Resta pertanto invariata la parte giuridica, per la quale si fa rinvio alla Relazione Illustrativa 2013

A corredo di quanto indicato, si precisa sinteticamente quanto segue con particolare riferimento alle tipologie e alle modalità di erogazione delle indennità, come definite nel contratto integrativo sottoscritto in data 21 dicembre 2012.

a) 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.

b) Indennità mensile di ateneo (IMA) (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, 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 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.

c) Compensi per oneri, rischi, disagi, reperibilità d'urgenza (art. 88 comma 1 lettera c)

Sono indennità riconosciute annualmente in relazione all'attribuzione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza. Per l'anno 2014 non sono state riconosciute indennità a questo titolo.

d) Indennità di posizione e retribuzione di risultato delle categorie EP (art. 76 CCNL)

In relazione all'esiguità dell'organico (in particolare allo stato attuale vi sono 3 soggetti con qualifica EP, di cui 2 in aspettativa per incarico dirigenziale), le indennità di posizione del personale di categoria EP sono definite individualmente e rivedibili annualmente in relazione agli incarichi attribuiti.

e) Indennità per posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità delle categorie B, C, D (art. 91 commi 1 e 2 CCNL)

Vengono definite e derogate in maniera fissa a dipendenti cui siano attribuite mansioni inquadrabili in una posizione organizzativa o funzione specialistica ovvero cui vengano attribuite particolari responsabilità funzioni attribuite a ciascun dipendente. Sono attribuite in relazione all'analisi della mansioni attribuite a ciascun dipendente.

f) Indennità per qualificati incarichi di responsabilità amministrative categoria D (art. 91 comma 3 CCNL)

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, compresa tra un minimo di € 1.033 ed un massimo di € 5.165 corrisposta per 2/3 su base fissa mensilmente e 1/3, a consuntivo dell'anno, in modo proporzionale al punteggio conseguito a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

g) Compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 88 comma 1 lettera d CCNL)

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.

h) 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.