

IMT Altì Studi Lucca

Relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la definizione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria (artt. 79 e 82 CCNL) del personale tecnico amministrativo

Al 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	Ancora da definire
Periodo temporale di vigenza	Salve le materie su cui è prevista una verifica annuale e fatta salva la compatibilità con eventuali futuri provvedimenti normativi in materia o l'intervento di nuovi accordi tra le Parti, la CI è valida fino all'approvazione del nuovo CCNL. Restano ferme la costituzione e certificazione annuale del fondo e, in particolare, la definizione delle risorse del fondo dedicate alle progressioni economiche all'interno della categoria.
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/CONFSAL-SNALS-CISAPUNI) RSU
Soggetti destinatari	Personale Tecnico – Amministrativo di IMT Altì Studi Lucca
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria (artt. 4, 79 e 82 CCNL)

Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	
Intervento dell'organo di controllo interno	Acquisita la certificazione della costituzione del Fondo 2013 in data 8 novembre 2012 (verbale n. 45 del Collegio dei Revisori dei Conti di IMT). Il Collegio dei Revisori ha certificato la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-finanziaria (Verbale n. 48) relative al Contratto Integrativo relativo al trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo, sottoscritto in data 21 dicembre 2012.
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 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 triennale per la trasparenza e l'integrità 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 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

Si precisa che la materia delle Progressioni economiche all'interno della categoria è stata oggetto di accordo tra le parti nell'ambito del contratto integrativo sottoscritto in data 21 dicembre 2012, con il quale (rinviano per la definizione dei criteri generali a successiva contrattazione) si è, all'epoca, stabilito 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 € 5.000, saranno 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).

Si è altresì stabilito 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.

Ciò premesso, l'ipotesi di accordo relativo alla definizione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria – oggetto del presente documento – prevede gli elementi di seguito indicati.

Destinatari: dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene bandita la procedura almeno due anni di servizio effettivo, anche non continuativo, a tempo determinato o indeterminato presso IMT, nella posizione economica immediatamente inferiore.

Modalità: il riconoscimento delle progressioni economiche avviene mediante procedura selettiva secondo i criteri definiti nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e dagli artt. 4, comma 2, lettera c), e 82 del CCNL.

Criteri: la procedura consiste nella rilevazione, da parte di una Commissione costituita ad hoc, di cinque indicatori e nell'attribuzione di un punteggio da 0 a 5 o da 1 a 5 a ciascun indicatore; il punteggio così ottenuto viene moltiplicato per coefficienti differenziati in relazione alle varie categorie, come da tabella seguente.

Indicatore	Coefficienti
A) Arricchimento professionale inteso come crescita professionale rispetto alle mansioni assegnate (inclusivo della formazione certificata e pertinente)	B: 20 C D e EP: 15
B) Qualità delle Prestazioni risultante da apposita valutazione	B, C, D, EP: 20
C) Anzianità di Servizio	B: 20 C, D: 15 EP: 10
D) Titoli Culturali e Professionali	B: 10 C, D e EP: 15
E) Media dei punteggi globali conseguiti in sede di valutazione nei tre anni precedenti quello di riferimento (la media è riferita a due anni per coloro che al 31.12 dell'anno precedente quello di riferimento non abbiano maturato tre	B: 30 C, D: 35 EP: 40

anni di servizio effettivo)

Per la valutazione dell'arricchimento professionale è previsto un colloquio individuale mirato ad approfondire e verificare gli elementi su cui si basa la valutazione, anche attraverso domande mirate alla risoluzione di casi concreti attinenti alle mansioni svolte.

Il punteggio globale complessivo attribuito a ciascun dipendente è determinato dalla somma dei punteggi relativi agli indicatori. La graduatoria di attribuzione delle progressioni è unica.

L'inserimento effettivo in graduatoria del dipendente avviene a condizione che venga conseguito un punteggio globale minimo.

L'accesso al livello immediatamente successivo avviene in ordine di graduatoria in relazione alle risorse disponibili per le progressioni specificate dal bando.

E' escluso qualunque automatismo legato all'anzianità di carriera: il riconoscimento della progressione è riconosciuto in relazione alla rilevazione di cinque indicatori, nell'ambito dei quali quelli strettamente legati alla valutazione delle performance individuale hanno un peso ponderato del 60% per la categoria EP, del 55% per le categorie C e D e del 50% per la categoria B. La previsione di una soglia minima di punteggio per l'accesso alla graduatoria unica rappresenta un ulteriore elemento selettivo.

