



Relazione illustrativa per l'anno 2011 ex art. 40, comma 3-sexies D.lgs. 165/2001 (circolare MEF n.25 del 19/07/2012)

La presente relazione illustrativa, ai sensi dell'art. 10, comma 3-sexies del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 150/2009, illustra i contenuti degli atti di contrattazione collettiva (vedi verbali del 10 gennaio 2012 e del 15 febbraio 2012 doc. nn. 1 e 2) aventi ad oggetto il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2011.

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto degli atti di contrattazione integrativa ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		10/01/2012 e 15/02/2012
Periodo temporale di vigenza		Anno 2011
Composizione della delegazione trattante		Direttore Amministrativo – David Vannozi Delegato al Personale – Enrico Bonari Responsabile RU/SO – Antonella Signorini OO.SS. – Daniela Fabbrini (FLC-CGIL) e Mario Finoia (UIL-PA) RSU – Daniele Nesi e Ivonia Salituri
Soggetti destinatari		Personale Tecnico Amministrativo
Materie trattate dagli atti di contrattazione integrativa (descrizione sintetica)		Criteri di attribuzione premio di Produttività e definizione indennità per incarichi assegnati Criteri di selezione progressioni economiche orizzontali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<i>Certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 19 settembre 2012 – verbale n. 55, punto 4 all'Ordine del Giorno</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione	La Scuola ha elaborato e implementato il Piano della Performance 2011-2013 di cui all'art. 10 del D.lgs. 150/2009 La Scuola sta elaborando il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009; i dati e le info richieste sono disponibili sul

	del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	sito della Scuola alla sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito"
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione del Piano della Performance di cui all'art.11 del D. lgs.150/2009
		La Relazione della Performance è stata sottoposta all'attenzione del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni:		

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contenuti degli atti di contrattazione collettiva

L'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è elemento caratterizzante del ciclo di gestione della performance (art. 4 D.lgs. 150/2009), ne consegue l'esigenza di stipulare accordi di contrattazione integrativa compatibili con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti nell'ambito degli strumenti di pianificazione e gestione (vedi in proposito Piano della Performance 2011-2013).

Nel verbale di contrattazione collettiva del 10 gennaio 2012 l'Amministrazione ha condiviso con la parte sindacale il Sistema di Valutazione e Incentivazione del personale tecnico amministrativo applicato per l'anno 2011 (vedi doc. n. 3) in linea con quanto previsto dal Piano della Performance.

Il sistema è basato su tre indicatori:

1. categoria contrattuale di inquadramento: tipologie e importi di retribuzione variabili da assegnare in base a quanto previsto dal CCNL;
2. contenuto organizzativo della posizione: le posizioni corrispondenti alle categorie EP e D responsabili di U.O. sono oggetto di pesatura sulla base di una serie di items opportunamente definiti (vedi in proposito tabelle seguenti e pag. 11 per dettagli); il peso della posizione determina il valore dell'importo da erogare;
3. prestazioni effettuate: la valutazione avviene in relazione ai (1) risultati raggiunti sulla base degli obiettivi assegnati e (2) alle competenze/comportamenti dimostrati (più il *rispetto del budget*, ove previsto).

Nelle tabelle seguenti si riporta una sintesi del sistema:

Categoria professionale	Trattamento accessorio	Modalità di erogazione (eventuali strumenti di valutazione)
EP: Responsabili di Area, di Servizio, della Gestione Amministrativa degli Istituti Tecnici (retribuzione di posizione nella misura minima)	<p>1. Retribuzione di posizione nella misura minima prevista dal CCNL (€ 3099)</p> <p>2. Pesatura della posizione (valorizzazione dell'incarico assegnato) attraverso 8 indicatori di complessità (con punteggi assegnati in base ad una scala di valori da 1 a 5):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Area gestionale: <i>responsabilità verso l'esterno, guida e sviluppo RU</i> - Area cognitiva: <i>gestione del cambiamento</i> - Area realizzativa: <i>pianificazione e controllo, sensibilità economica</i> - Area relazionale: <i>comunicazione, integrazione interfunzionale, orientamento al cliente</i> <p>3. Retribuzione di risultato: sulla base della valutazione delle prestazioni viene corrisposta la retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal CCNL, compatibilmente con le risorse disponibili (% prefissata della retribuzione posizione)</p>	<p>Non soggetta a valutazione annuale (vedi CCNL)</p> <p>Non soggetta a valutazione annuale (revisione in caso interventi di carattere organizzativo che modificano il contenuto della posizione)</p> <p>Soggetta a valutazione annuale (scheda di valutazione della performance individuale: obiettivi, competenze e rispetto del budget)</p>

Categoria professionale	Trattamento accessorio	Modalità di erogazione (eventuali strumenti di valutazione)
D: Responsabili di Unità Organizzativa Altri incarichi di responsabilità (ex. art. 91, comma 3 CCNL)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pesatura della posizione (valorizzazione incarico assegnato) attraverso 8 indicatori di complessità (con punteggi assegnati in base ad una scala di valori da 1 a 5): <ul style="list-style-type: none"> - Area gestionale: responsabilità verso l'esterno, guida e sviluppo RU - Area cognitiva: gestione del cambiamento - Area realizzativa: pianificazione e controllo, sensibilità economica - Area relazionale: comunicazione, integrazione interfunzionale, orientamento al cliente 2. Gli ulteriori incarichi di responsabilità sono remunerati con un'indennità pari a € 2.500 3. Risultato: 1/3 dell'importo di cui ai punti 1 e 2 è erogato in funzione dell'esito della valutazione delle prestazioni 	<p>Per 2/3 non soggetta a valutazione annuale</p> <p>Soggetta a valutazione annuale (scheda di valutazione della performance individuale: obiettivi, competenze e rispetto del budget)</p>

Categoria professionale	Trattamento accessorio	Modalità di erogazione (eventuali strumenti di valutazione)
C/D: Esperti (ex art. 91, comma 1 CCNL)	<ul style="list-style-type: none"> • Non è prevista pesatura delle posizioni ma attribuzione di un'indennità pari a € 1500 	Non soggetta a valutazione annuale
B, C e D	<ul style="list-style-type: none"> • Sulla base delle risorse disponibili annualmente viene definito il premio di produttività da attribuire individualmente al personale di cat B, C e D (comprensivo dell'indennità mensile accessoria) 	Soggetta a valutazione annuale (scheda di valutazione della performance individuale: obiettivi, competenze)

Criteri di Assegnazione incarichi di responsabilità/altri incarichi e indennità varie

- le posizioni organizzative di Responsabile di Area, Responsabile Amministrativo di Istituto e Responsabile di Settore, possono essere attribuite a personale di cat. EP;
- le posizioni di Responsabile di U.O. possono essere attribuite a personale di cat. EP e D;
- le posizioni di Esperto ed eventuali altri incarichi possono essere attribuite a personale di cat. B, C e D;
- la retribuzione di posizione del personale di cat. EP è data, in generale, dalla somma tra la retribuzione di posizione minima (€ 3099) e il valore dell'incarico attribuito, quantificato sulla base della pesatura della relativa posizione;

- il personale di cat. EP inquadrato nell'area tecnico scientifica (tecnici di laboratorio) riceverà la retribuzione di posizione nella misura minima, non essendo attribuito a questi alcun incarico;
- al personale di cat. EP (area gestionale) di prima nomina verrà assegnata la retribuzione di posizione secondo il seguente iter: importo pari alla pesatura della posizione più il 25% del minimo il primo anno, il 50% il secondo anno, la quota intera il terzo anno;
- il personale di categoria EP con grado di esperienza consolidato riceverà un importo aggiuntivo così quantificato:
 - con almeno 8 anni di anzianità in EP: € 2000
 - con almeno 12 anni di inquadramento in EP: € 4000

Considerati i vincoli imposti per il triennio 2011-2013, ogni variazione in aumento nell'utilizzo delle risorse, determinata dall'applicazione dei suddetti criteri, è rinviata comunque al 2014.

- ai sensi dell'art. 91 comma 3 CCNL, al personale di cat. D responsabile di U.O. verrà attribuita un'indennità corrispondente al valore della pesatura della posizione ricoperta; ai sensi dello stesso articolo verranno attribuiti ulteriori incarichi di responsabilità remunerati in proporzione al valore attribuito alla U.O. di riferimento;
- in base a quanto previsto all'art. 91 commi 1 e 2, CCNL alle figure di esperto individuate verrà attribuita un'indennità accessoria pari a € 1500;
- in caso di assegnazione di incarico aggiuntivo verrà attribuita un'indennità ulteriore pari al 10% del valore (corrispondente alla pesatura) attribuito alla posizione.

Reperibilità

- il personale che svolge le funzioni di Autista riceverà una quota giornaliera aggiuntiva, pari ad € 22,00, attribuita in caso di chiamata o per periodo di reperibilità;
- analoghe indennità potranno essere attribuite al personale qualora si renda necessaria la disponibilità per esigenze similari.

Disagio

- al personale della biblioteca interessato da un regime orario ripartito su 6 giorni settimanali, verrà attribuita un'indennità di disagio.

Criteri di Selezione Progressioni Economiche Orizzontali

Fermo restando il solo effetto a fini giuridici per il periodo di riferimento, le parti concordano i seguenti criteri di selezione (vedi verbale di contrattazione collettiva del 15 febbraio 2012 – doc. n. 2):

a) Formazione certificata e pertinente

Sarà valutata attraverso la somministrazione di test, differenziati per categoria professionale, su tematiche inerenti i corsi di formazione effettuati nel corso del 2011 (Statuto della Scuola, Riforma Brunetta e caso Scuola).

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato

Saranno valutati gli incarichi e le esperienze professionali dichiarati nella domanda di ammissione alla selezione, attribuiti dalla Scuola, da altre amministrazioni pubbliche e da società del settore privato.

Al riguardo verranno considerati solo i seguenti incarichi/esperienze:

- Incarico di responsabile di Area, Unità, struttura

- Incarico di responsabilità per specifiche attività (quale ad esempio Responsabile di procedimento”, Esperto ecc.)
- Partecipazione a programmi/progetti di ricerca, gruppi di lavoro ecc.

Sarà cura della Commissione appositamente nominata definire il peso degli incarichi sopra indicati.

c) Qualità delle prestazioni individuali

La valutazione verrà desunta per il 75% dai risultati riportati nelle schede di valutazione delle competenze relative all'anno di riferimento; il restante 25% deriverà dalla valutazione delle capacità relazionali, di collaborazione e team building effettuata attraverso test somministrati da personale specializzato.

d) Anzianità di servizio prestato senza essere incorsi nell'ultimo anno in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto

Sarà considerata l'anzianità di servizio nella posizione economica maturata nell'ambito del comparto, con una differenziazione in termini di pesatura tra il servizio prestato a tempo indeterminato (100%) e quello a tempo determinato (50%).

Si distinguono inoltre le seguenti pesature per fasce di anzianità:

fino a 2 anni: 40%

oltre 2 anni fino a 4: 70%

oltre 4 anni: 100%

e) Titoli culturali e professionali

Saranno oggetto di valutazione:

- Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria e abilitazioni professionali acquisite solo se attinenti al ruolo ricoperto e rilasciate dai rispettivi ordini professionali.
- Altro: incarichi ulteriori svolti contemporaneamente all'attività principale, pubblicazioni (a stampa o accettate), docenze autorizzate, presentazione lavori a convegni, collaborazioni a giornali e riviste, corsi di perfezionamento di durata non inferiore a 50 ore con attestazione di superamento della prova di verifica dell'apprendimento.

Di seguito si riportano i pesi dei suddetti indicatori differenziati per categoria contrattuale (art. 82, comma 3 CCNL 16.10.2008):

INDICATORI	B	C	D	EP
FORMAZIONE	25%	20%	20%	20%
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	20%	25%	20%	15%
QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI	20%	20%	25%	25%
ANZIANITA'	20%	15%	15%	10%
TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	15%	20%	20%	30%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

Il Sistema di Misurazione della Performance Individuale

In relazione alla performance individuale, già a partire dal 2005 la Scuola ha effettuato la valutazione del personale, in linea con quanto stabilito dal CCNL di comparto e sulla base degli accordi di contrattazione decentrata, secondo un sistema articolato differenziato per categoria professionale che prevedeva la valutazione di tutto il personale secondo un modello basato sulle competenze/comportamenti organizzativi e, in aggiunta, per il personale titolare di posizione organizzativa (EP e D con incarico), sui risultati raggiunti a seguito degli obiettivi assegnati.

L'emanazione del D.Lgs. 150/2009 ha trovato, pertanto, la Scuola allineata sui principi ispiratori della Riforma con particolare riguardo all'applicazione di sistemi selettivi e meritocratici ai fini dell'attribuzione di incentivi e progressioni di carriera.

Per l'anno 2011, al fine di adeguarsi totalmente a quanto previsto dalla Riforma, l'Amministrazione ha previsto la partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi della Scuola, integrando il sistema di valutazione già in uso (in proposito vedi Piano della Performance 2011-2013 e documento su Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance).

Il Sistema di valutazione del Personale Tecnico Amministrativo della Scuola si basa quindi sui seguenti elementi principali:

1. **Risultati raggiunti a seguito degli obiettivi assegnati** (possono essere di struttura o trasversali, individuali o di gruppo).

Sulla base delle pianificazione annuale vengono identificati gli obiettivi individuali e di struttura per Direttore Amministrativo, EP e D con responsabilità.

Per il resto del personale (D, C, B senza incarichi) gli obiettivi sono legati alla struttura; in taluni casi possono essere trasversali a più strutture.

Il percorso di valutazione è strutturato, sulla base di colloqui iniziale, intermedio e finale, secondo indicatori quantitativi, descrizione dell'output atteso e valutazione finale del risultato sia in termini qualitativi che quantitativi, con l'indicazione della percentuale di raggiungimento dei singoli obiettivi.

2. **Competenze/comportamenti organizzativi**

Oltre al raggiungimento degli obiettivi sono valutati le competenze/comportamenti organizzativi sulla base di un insieme di indicatori, differenziati per categoria di appartenenza, riconducibili a macro categorie identificate nell'ambito delle seguenti aree:

Area	Macro categorie
professionale	Competenze e sviluppo professionale
relazionale	Relazione e lavoro di squadra
	Orientamento al cliente
gestionale	Gestione dei collaboratori
cognitiva	Orientamento all'innovazione e al cambiamento
realizzativa	Partecipazione alla vita organizzativa
	Previsione, programmazione e controllo
	Orientamento al risultato

Per ciascuna categoria professionale il profilo di competenze è dato dalla somma di micro indicatori (da un min di 1 ad un max di 4) identificati per ciascuna macro categoria al fine di agevolare il processo di valutazione.

Esempio di Micro indicatori per l'area relazionale
--

Contribuisce a creare un clima di relazione positivo promuovendo il lavoro di squadra.
--

Ricerca in modo sistematico l'integrazione organizzativa favorendo la comunicazione tra le strutture con cui interagisce.
Si attiva per prevenire i conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo di risorse condivise e, nel caso si manifestino, dimostra capacità di gestirli con efficacia.
Condivide le proprie esperienze professionali con i colleghi utilizzando metodi e strumenti adeguati.

Il sistema di valutazione è basato oltre che sulla valutazione degli obiettivi raggiunti, sulla verifica delle competenze/comportamenti organizzativi e ciò facilita il suo utilizzo per fini formativi, attraverso la rilevazione dei gap di competenze.

Analogamente per fini di reclutamento, la formalizzazione di profili di competenze consente di effettuare selezioni mirate e adeguate alle esigenze dell'organizzazione, definendo puntualmente le conoscenze tecniche richieste, le competenze trasversali e consentendo di prevedere tipologie di prove adeguate.

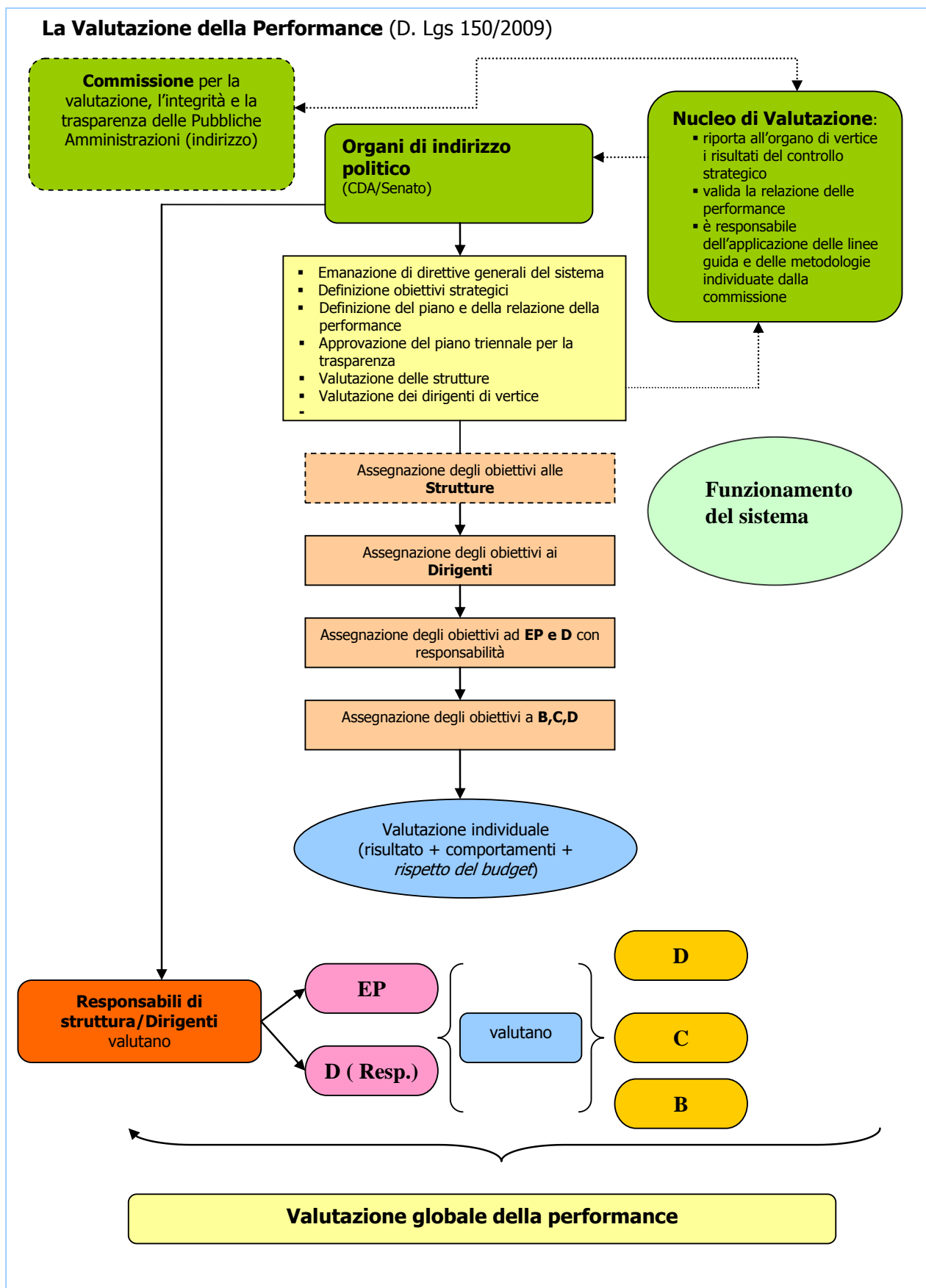
In termini di progressioni di carriera la valutazione delle prestazioni in termini di obiettivi raggiunti e competenze rappresenta uno degli indicatori che concorre alla determinazione del punteggio globale insieme alle altre voci definite contrattualmente.

3. **Rispetto del "budget"**, ulteriore elemento introdotto per gli EP e D con incarico di responsabilità.

Di seguito viene riportata una tabella riepilogativa relativa ai pesi attribuiti alle singole voci per categoria, finalizzata all'attribuzione dell'incentivazione:

Posizione/ Categoria	Obiettivi specifici	Competenze	Rispetto del budget	Totale
Oggetto				
DA/Dirigenti	100			100
EP	80	15	5	100
D/resp	70	25	5	100
D/non resp	50	50	-	100
C	40	60	-	100
B	30	70	-	100

La valutazione individuale viene riepilogata nella "Scheda della performance individuale.



Relazione tecnico-finanziaria per l'anno 2011 ex art. 40, comma 3-sexies D.lgs. 165/2001 (circolare MEF n.25 del 19/07/2012)

Modulo I – Costituzione del Fondo per la Contrattazione integrativa

Costituzione fondo personale non dirigente (B,C,D)

Descrizione	Importi
Fondo progressioni e economiche e produttività collettiva	
Risorse Fisse	
Fondo certificato 2004 (art.1 c.189 L. 266/05)	192.810
Incrementi contrattuali (ccnl 04-05 rt. 5 c.1 – quota b-c-d)	11.191
Incrementi contrattuali (ccnl 06-09 art. 87 c.1)	10.553
Ria personale cessato b-c-d-ep intera (ccnl 06-09 art. 87 c.1)	743
Differenziale cessati o passaggi di categoria b-c-d-ep (ccnl 06-09 art. 87 c.1)	3.604
Incremento dotazioni organiche e relativa copert. (ccnl 06-09 art.87 c.2)	37.471
Incremento PEO (ccnl 06-09 art. 88 c.2)	31.066
Decurtazione fondo per PEO b-c-d-ep (ccnl 06-09 art. 88 c.4)	105.250
Decurtazione art.1 c.189 l.266/05 – risorse fisse (2004-10%)	19.281
Decurtazione fondo/ parte fissa limite 2010 (art. 9 c. 2bis l. 122/2010)	21.748
Decurtazione risorse stabili risultato per finanz. PEO (ccnl 06-09 art. 88c.2)	31.066
Totale risorse fisse	110.093
Risorse Variabili	
Integrazione per attivazione nuovi servizi o di processi di riorganizzazione che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 87 comma 2)	74.583
Totale risorse variabili	74.583
Totale risorse	184.676
Poste temporaneamente allocate all'esterno del fondo	
PEO a carico bilancio – valore storico 2004 b-c-d-ep	24.398
PEO a carico bilancio – differenza 2004-2011 (+)	114.277
Totale risorse allocate all'esterno del fondo	138.675
TOTALE	323.351

Le risorse variabili: il processo di riorganizzazione della Scuola:

La destinazione al fondo di una quota variabile pari ad € 74.583,42 (che consente di mantenere costante rispetto al 2009 l'importo medio pro-capite destinato all'incentivazione e di rispettare quanto disposto dall'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010) è giustificata dal processo di riorganizzazione in atto alla Scuola nel corso del 2011 e che ha visto la nascita degli Istituti e la conseguente definizione e adozione di una nuova forma organizzativa, nell'ottica di una sempre maggiore efficienza nel campo della formazione avanzata e della ricerca.

La nascita degli Istituti ha reso, altresì, necessaria una revisione dei processi operativi sulla cui base impostare i conseguenti cambiamenti della struttura organizzativa.

A tale scopo sono state attivate nuove strutture dipendenti gerarchicamente dalla Direzione Amministrativa, cui è seguito un processo di revisione delle pesature delle strutture stesse.

Di seguito vengono indicati gli Istituti, con i relativi ambiti di competenza, attivati con il Provvedimento n. 1012 del 30.12.2010.

Istituti	Ambiti di competenza
BioRobotica	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione e gestione dei progetti di ricerca nei rispettivi ambiti di attività • Responsabilità scientifica e didattica e della gestione delle attività formative a carattere avanzato: corsi di Perfezionamento e Dottorato, Lauree Magistrali, Master Universitari di 1° e 2° livello
DIRPOLIS	
Economia	
Management	
Scienze della Vita	
TeCIP	

In particolare a seguito dell'attivazione degli Istituti sono stati creati i "Coordinamenti della gestione amministrativo-contabile degli Istituti".

Per quanto riguarda la Formazione e la Ricerca, sono stati riorganizzati i due servizi a livello centrale secondo una logica di supporto all'attività degli Istituti; in particolare l'intervento ha riguardato i seguenti ambiti:

- Servizi di Supporto alla Formazione:
 - Gestione dei Servizi agli Allievi
 - Gestione dei Servizi per l'Alta Formazione
 - Gestione del servizio di Orientamento
 - Gestione del servizio di Placement
- Servizi di Supporto alla Ricerca:
 - Supporto agli Istituti per le attività di ricerca
 - Supporto agli Istituti per le attività amministrativo-contabili
 - Gestione del processo di analisi e miglioramento/adequamento alle esigenze degli Istituti degli strumenti di supporto gestionale in uso
 - Gestione del processo di valutazione della ricerca
 - Gestione delle attività di valorizzazione dei risultati della ricerca

A livello centrale si è provveduto all'attivazione e/o razionalizzazione dei seguenti servizi:

- Area Affari Generali: è stato attivato il servizio "Qualità" con lo scopo di implementare e monitorare il Sistema di Gestione della qualità alla Scuola
- Area Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo: sono stati incorporati dall'Area i Servizi Generali ed il Provveditorato e sono state ripartite le competenze tra l'U.O. Risorse Umane e l'U.O. Sviluppo Organizzativo
- Area Risorse Tecniche, Logistiche e Tecnologiche: sono stati accorpate e trasferiti all'interno dell'Area i Servizi Informatici, i Servizi Generali ed il Provveditorato
- Area Amministrazione, Finanza e Controllo: sono state accorpate le competenze delle Aree "Contabilità e Bilancio" e "Controllo di Gestione"

A seguito del processo di riassetto delle strutture amministrative della Scuola si è reso necessario procedere ad una revisione delle pesature delle posizioni organizzative, sulla base dei criteri di seguito riportati.

Applicazione di 8 item di pesatura classificabili nell'ambito delle seguenti aree:

- Area gestionale:

- Responsabilità verso l'esterno;
- Guida e sviluppo RU.
- Area cognitiva:
 - Gestione del cambiamento.
- Area realizzativa :
 - Pianificazione e controllo;
 - Sensibilità economica.
- Area relazionale:
 - Comunicazione;
 - Integrazione interfunzionale;
 - Orientamento al cliente.

Ciascuna posizione è stata valutata sulla base dei suddetti item attraverso l'attribuzione di un punteggio che va da un min di 1 ad un max di 5.

La pesatura delle posizioni organizzative attribuite al personale di categoria D ha dato i risultati riportati nella tabella allegata (vedi tabella 1 doc. n. 4).

In particolare, rispetto alla situazione ante processo di riorganizzazione, si rileva la seguente variazione:

Totale pesatura Unità Organizzative per 2010: punti 556

Totale pesatura Unità Organizzative 2011: punti 708,6

Variazione: + 27,4 %

Costituzione fondo personale Elevate Professionalità (EP)

Descrizione	Importi
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato EP	
Risorse Fisse	
Fondo certificato 2004 (art.1 c.189 L. 266/05)	87.164
Incrementi contrattuali (ccnl 04-05 rt. 5 c.1 – quota ep)	3.249
Incrementi contrattuali (ccnl 06-09 art.90 c.2)	4.708
Decurtazione art.1 c.189 l.266/05 – risorse fisse (2004-10%)	8.716
Decurtazione fondo/ parte fissa limite 2010 (art. 9 c. 2bis l. 122/2010)	3.249
Totale risorse fisse	83.156

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Destinazione delle risorse per il trattamento accessorio personale non dirigente (categorie B,C,D)

Descrizione	Importi
Fondo progressioni e economiche e produttività collettiva	
Indennità di responsabilità (esperti e responsabili U.O. Cat. C/D – di cui all'art. 91 c. 1 e 3) Art. 88 c. 2 lett. b) CCNL 16.10.2008	88.402
Indennità di disagio e reperibilità Art. 88 c. 2 lett. c) CCNL 16.10.2008	13.939
Compensi per produttività e miglioramento dei servizi /Performance Individuale Art. 88 c. 2 lett. d) CCNL 16.10.2008	31.560
Indennità accessoria mensile	14.769
Altri istituti non compresi nei precedenti	36.006

Totale Destinazioni	184.676
Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	
PEO a carico bilancio b-c-d-ep	138.675
Totale Destinazione allocate all'esterno del Fondo	138.675
TOTALE	323.351

Destinazione delle risorse per il trattamento accessorio personale Elevate Professionalità

Descrizione	Importi
Fondo unico per le risorse decentrate	
Retribuzione di posizione Art. 90 c. 1 CCNL 16.10.2008	76.660
Retribuzione di risultato Art. 90 c. 1 CCNL 16.10.2008	6.556
Totale Destinazioni	83.156

Modulo III – Confronto con il Fondo certificato anno 2010

Sulla base di quanto disposto dall'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010, a decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

La Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12 del 15.4.2011 ha stabilito che la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio debba essere operata sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo.

La media aritmetica del personale in servizio presso la Scuola nell'anno 2010 (PTA a tempo determinato e indeterminato) ammonta a 154,5 unità. (150 presenti al 1° gennaio 2010 e 159 presenti al 31 dicembre 2010).

La media aritmetica del personale in servizio presso la Scuola nell'anno 2011 (PTA a tempo determinato e indeterminato) ammonta a 159 unità (159 presenti al 1° gennaio 2011 e 159 presenti al 31 dicembre 2011).

Pertanto risulta un incremento percentuale del personale in servizio pari al 2,91%.

Tuttavia, poiché l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare quello dell'anno 2010, gli importi dei fondi per l'anno 2011 risultano analoghi a quelli dell'anno 2010, rispettivamente pari a:

Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale	€ 184.676,42
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato cat. EP	€ 83.155,89

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento al bilancio 2011

Le risorse di cui ai fondi per il trattamento accessorio, trovano adeguata copertura nel bilancio della Scuola per l'anno 2011 e precisamente nei capitoli 1.03.12 – Fondo per la produttività collettiva e progressioni economiche orizzontali e 1.03.13 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale cat. EP. In particolare le somme stanziata a preventivo sono allineate alla consistenza dei fondi; lo stanziamento assestato tiene conto delle somme non ancora utilizzate, destinate alla parte variabile dell'accessorio relativa all'anno 2011 (compresi gli avanzi degli anni precedenti) e alle progressioni economiche orizzontali (comprese le disponibilità relative agli anni precedenti il 2011).

Allegati:

- 1) Verbale di contrattazione del 10/01/2012
- 2) Verbale di contrattazione del 15/02/2012
- 3) Sistema di Valutazione e Incentivazione del personale tecnico amministrativo applicato per l'anno 2011
- 4) Tabella pesatura posizioni organizzative attribuite al personale di categoria D