



Istituto Superiore di Studi Musicali
"P. Mascagni"
Alta Formazione Artistica e Musicale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(ex art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001)

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 04/12/2015
Periodo temporale di vigenza	2015-2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Presidente Dott. Marco Menicagli – Direttore Amministrativo dell'Istituto Superiore di Studi Musicali "P. Mascagni" di Livorno Componente Prof. Stefano Guidi - Direttore dell'Istituto Superiore di Studi Musicali "P. Mascagni" Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CISAL, FENAL, UGL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL Funzione Pubblica e R.S.U. dell'Istituto Superiore di Studi Musicali "P. Mascagni" di Livorno
Soggetti destinatari	Personale non docente dell'Istituto Superiore di Studi Musicali "P. Mascagni" di Livorno
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione del fondo, costituito da risorse stabili e risorse variabili, per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Il fondo viene utilizzato per il finanziamento dei seguenti istituti contrattuali: a) Progressioni economiche orizzontali b) Indennità di comparto c) Indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori d) Indennità art. 4 comma 3 del CCNL 16/07/1996 e) Indennità derivante dalle funzioni di addetti alle relazioni con il pubblico f) Indennità di maneggio valori g) Esercizio di attività svolte in condizioni disagiate h) Compensi relativi a specifici progetti di produttività i) Compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi. Il contratto integrativo definisce, inoltre, i criteri di riparto delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali ed al premio incentivante la produttività. Nel contratto integrativo sono contenuti, infine, i criteri generali relativi all'orario di lavoro, stabiliti secondo gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.</p> <p>L'ipotesi del Contratto Decentrato Integrativo 2015-2017 è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che ne autorizza la sottoscrizione.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Allo stato, non risulta adottata alcuna specifica normativa in materia di definizione del ciclo di gestione delle <i>performance</i> del personale non docente delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 7 del 02/03/2015, ha approvato per l'anno 2015 il Piano degli obiettivi che il Direttore amministrativo, con determinazione n. 33 del 10/04/2015, ha affidato al personale non docente.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>E' stato adottato formale programma triennale per la trasparenza periodo 2014-2016 ai sensi della delibera C.d.A. n. 4 del 27/01/2014. Nella sezione trasparenza, presente nel sito istituzionale dell'Istituto, è garantita, quindi, la trasparenza ai sensi del citato decreto legislativo 150/2009 nonché ai sensi del D.L. n. 83 del 22/06/2012 convertito in Legge 07/08/2012 n. 134.</p>
	<p>L'Istituto pubblica sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", gli atti amministrativi relativi al piano degli obiettivi ed i relativi affidamenti, l'ammontare complessivo dei premi collegati alla <i>performance</i> stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, le schede di valutazione dei dipendenti, i curricula del Direttore, del Direttore Amministrativo e dei titolari di posizione organizzativa, redatti in conformità al vigente modello europeo, i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo, gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.</p>	
	<p>La Relazione della <i>Performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>L'art. 74, comma 4, del D.Lgs. 7 ottobre 2009, n.150 (c.d. "Decreto Brunetta" - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni") prevede che nell'ambito delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale è esclusa la costituzione degli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.).</p> <p>Tuttavia, il contratto integrativo prevede che le schede di valutazione del personale, sottoscritte dal Responsabile del servizio, siano certificate dall'Organismo di Valutazione, nominato con apposito atto amministrativo.</p>	

Eventuali osservazioni

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015 relative al personale non docente dell'Istituto Superiore di Studi Musicali "P. Mascagni" di Livorno, contrattualizzato nel comparto Regioni-Autonomie Locali.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero triennio 2015/2017.

Le parti convengono sui seguenti criteri di ripartizione del complesso delle risorse:

1) *Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali - art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 1.4.1999.*

A seguito delle osservazioni formulate dai Revisori dei Conti nel verbale n. 1 del 10/02/2016, le progressioni orizzontali stabilite, con decorrenza 01/01/2015 (n. 1 dipendente da B4 a B5) e decorrenza 01/11/2015 (n. 1 dipendente da B3 a B4 e n. 1 dipendente da D3 a D4), dall'ipotesi del presente accordo sottoscritta in data 04/12/2015, sono disposte con effetti giuridici ed economici a decorrere dal 01/01/2016.

Il piano delle progressioni orizzontali, pertanto, prevede:

- n. 1 dipendente in B5 a decorrere dall'01/01/2016;
- n. 1 dipendente in B4 a decorrere dall'01/01/2016;
- n. 1 dipendente in D4 a decorrere dall'01/01/2016.

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono quelli indicati **nell'allegato "A"** dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

2) *Finanziamento dell'indennità di comparto.*

Corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004.

3) *Finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori.*

Destinatari di tale indennità sono i dipendenti cui sono state attribuite, con atto formale, le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999.

E' prevista la seguente tipologia di responsabilità: Responsabile della segreteria didattica.

4) Finanziamento dell'indennità di cui all'art. 4 comma 3 del CCNL del 16/07/1996.

Al personale collocato in profili appartenenti alla categoria B, posizione economica iniziale B1, è prevista la corresponsione dell'indennità in oggetto, confermata dall'art. 8 del CCNL del 09/05/2006.

5) Finanziamento dell'indennità derivante dalle funzioni di addetti alle relazioni con il pubblico.

Destinatari di tale indennità sono i dipendenti che esplicano il servizio nella segreteria didattica, nella segreteria amministrativa ed in portineria, cui sono stati attribuiti, con atto formale, specifici compensi per l'esercizio di funzioni in qualità di addetti alle relazioni con il pubblico ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999.

6) Finanziamento dell'indennità di maneggio valori.

L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del C.C.N.L. del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, cioè denaro o titoli di credito.

Destinatario di detta indennità è il personale di segreteria amministrativa in ordine al maneggio dei buoni-pasto, il personale della segreteria didattica e della portineria per il maneggio delle tessere precaricate da consegnare agli studenti per l'effettuazione di fotocopie.

7) Finanziamento dell'indennità per l'esercizio di attività in condizioni disagiate.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Ai fini del presente contratto integrativo, l'attività disagiata è rappresentata da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto a quello ordinariamente esercitato da altre figure professionali della medesima categoria, senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

Il responsabile di settore dovrà attestare, entro il 31 gennaio di ogni anno, le ragioni che giustificano l'erogazione dell'indennità e per quali periodi dell'anno.

Le parti convengono di considerare le seguenti attività "particolarmente disagiate": servizio portineria, servizio segreteria.

8) Finanziamento dei compensi relativi a specifici progetti di produttività.

La contrattazione integrativa prevede di compensare la realizzazione dei seguenti progetti:

- "Rilevazione dati statistici della didattica" assegnato al personale della segreteria didattica;

- "Rilevazione dell'indicatore di tempestività dei pagamenti delle fatture e gestione del ciclo delle fatture passive mediante P.C.C." assegnato al personale della segreteria amministrativa;
- "Verbalizzazione sedute del Consiglio Accademico" assegnato al personale della segreteria didattica;
- "Pratiche S.I.A.E.", assegnato al personale della segreteria didattica;
- "Partecipazione a manifestazioni musicali" assegnato al personale con qualifica di operatore-commesso e con la qualifica di operatore-manutentore.

9) *Finanziamento di attività destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.*

Sono destinate risorse per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, relative sia a *performance* organizzative che individuali.

Al riguardo, si precisa che gli incentivi economici legati alla produttività sono erogati secondo criteri di attribuzione selettiva, in coerenza con i principi espressi nel D.Lgs. n. 150/2009.

Il Responsabile dei servizi, utilizzando le schede di valutazione di cui **all'allegato "B"** del presente contratto integrativo, provvederà alla valutazione del personale dipendente.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione.

Sulla base dei criteri stabiliti nell'articolato dell'accordo, le risorse vengono così destinate:

Contratto	Descrizione	Importo in euro
CCNL 1.4.1999	Art. 17, comma 2, lettera b) – Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	€. 10.799,38
	Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, art. 17 lett. f)	€. 2.500,00
	Indennità per l'esercizio di funzioni di addetto alle relazioni con il pubblico, art. 17 lett. i)	€. 1.262,50
CCNL 22.1.2004	Art. 33, comma 4, richiamo tabella D – Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente	€. 2.768,76
CCNL 9.5.2006	Art. 8 – Indennità art. 4 comma 3 del CCNL 16.7.1996	€. 96,84
CCNL 14.9.2000	Art. 36 – Indennità maneggio valori	€. 612,00
CCNL 1.4.1999	Art. 17, comma 2, lett. e) – Indennità di disagio	€. 990,00
CCNL 1.4.1999	Art. 17, comma 2, lettera a) – Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€. 9.717,80
	TOTALE RISORSE	€. 28.747,28

Per completezza riepilogativa, si evidenzia che il *budget* relativo agli straordinari è pari ad € 1.753,00.

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.



d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile), ai fini della corresponsione degli incentivi per la *performance* individuale ed organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto nei confronti del personale, come previsto all'art. 16 del presente contratto integrativo, si applica una metodologia di distribuzione della produttività, ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo, apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- corresponsione di incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel P.D.O. e soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati, come certificati dall'Organismo di Valutazione;
- graduazione degli incentivi, in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva, è richiesto, quale requisito per la partecipazione alla relativa selezione, il possesso di almeno due anni di servizio nella posizione economica di appartenenza. Il criterio dei due anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

Sono ammessi a partecipare alla selezione i dipendenti a cui non siano state irrogate sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento della selezione stessa.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente, in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'**allegato "A"** dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a **punti 40**.

A parità di punteggio, sarà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; in caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

L'**allegato "A"** rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. *d*) del CCNL del 31.3.1999, finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'effettuazione delle progressioni economiche.

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della *performance*), adottati dall'Istituto in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Con l'applicazione del contratto, si intende fornire un contributo al miglioramento della funzionalità dei servizi, per accrescere i livelli di efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse, riconoscere la qualità delle prestazioni lavorative individuali e valorizzare le capacità professionali e comportamentali dei lavoratori. Ciò attraverso l'incremento della produttività finalizzata al raggiungimento degli obiettivi individuati dagli strumenti programmatici dell'Istituto; il grado di raggiungimento di detti obiettivi sarà oggetto di valutazione da parte del Responsabile del servizio.


g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Saranno inserite le eventuali integrazioni utili suggerite dai Revisori dei conti.

Livorno, 10/02/2016

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Marco Menicagli

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marco Menicagli', written over a faint, illegible stamp or watermark.