



Ministero dell'istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali - D.G. per le risorse umane e finanziarie

Comparto funzioni centrali - **personale delle Aree**

Ipotesi di C.C.N.I 8 novembre 2022

“Criteri e modalità di utilizzazione del Fondo unico di amministrazione, per l'anno 2021, destinato alla retribuzione di produttività del personale delle Aree del Ministero dell'istruzione”

Relazione illustrativa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la circolare n° 25 del 19 luglio 2012 ha predisposto lo “Schema standard di relazione illustrativa”.

La presente relazione illustrativa è redatta sulla base di tale schema obbligatorio.

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione ipotesi	8 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2021
Composizione delle delegazioni trattanti	<p><u>Parte Pubblica:</u> Jacopo Greco – presidente - capo dipartimento Antonella Tozza - direttore generale Antonio Viola - componente – direttore generale Antonietta D'Amato – componente – direttore generale Rocco Pinneri – componente – direttore generale Claudia Rosati – componente - dirigente Vito Abbadessa - componente – dirigente Giancarlo Varlese - componente – dirigente</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL FP CISL FP UIL PA CONFSAI – UNSA CONFINTESA-FP FLP USB PUBBLICO IMPIEGO</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CGIL FP CISL FP UIL PA CONFINTESA-FP FLP</p>

Soggetti destinatari		Comparto funzioni centrali – personale delle Aree
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) retribuzione centralinisti non vedenti e ipovedenti b) retribuzione turnazioni c) copertura oneri sentenze decorrenza PEO 2016 c) retribuzione performance organizzativa d) retribuzione performance individuale e) differenziazione performance individuale
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	
	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, 2019-2021 (d.m. 31/01/2019, n. 86), previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stata approvata la Relazione sulla performance, 2021 (d.m. 30/06/2022, n. 174), prevista dall'art. 10 del d.lgs 150/20019
		È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, che ne costituisce una sezione, (d.m. 31/01/2019, n° 85)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale, ai sensi della normativa vigente.

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

Il contratto collettivo nazionale integrativo indicato in epigrafe è composto di due parti:

- premessa;
- articolato;

e contempla cinque tabelle allegate: A, B, C e D.

PREMESSA

L'accordo è riferito al personale del Ministero dell'istruzione.

Con decreto del Direttore generale per le risorse umane viene quantificata la risorsa disponibile per il FRD 2021 relativamente.

Nella premessa vengono declinati i riferimenti contrattuali e normativi sottesi alla disciplina delle materie oggetto dell'accordo pattizio e il riferimento ai Sistemi di misurazione valutazione della performance adottati per l'anno 2021.

ARTICOLATO

Art. 1

In tale articolo si definisce il *campo di applicazione – destinatari*, individuando le seguenti tipologie di personale per l'anno di riferimento:

- personale di ruolo in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato, con esclusione dei collaboratori coordinati e continuativi e delle figure ad essi assimilabili;
- personale temporaneamente assegnato, appartenente ad altre amministrazioni del comparto Funzioni centrali;

- personale in entrata/uscita dagli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dai/ai Dipartimenti o dagli/agli UU.SS.RR. nel corso dell'anno 2021.

Fra i destinatari non è compreso, ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs 165/2001, il personale in servizio, per l'intero anno 2021, presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro.

Art. 2

Nel secondo articolo si riportano le risorse disponibili ai fini della contrattazione che qui si illustra. La quantificazione è riassunta nella seguente tabella.

TABELLA 1 (importi lordo Stato)	IMPORTO	Riga
VOCI FINANZIARIE – cap. 1275		
Legge di bilancio 2021 – l. n. 178/2020 – decreto MEF 30/12/2020 di ripartizione in capitoli.	8.038,554,00	A
Assestamento di bilancio 2021 – l. n. 143/2021	22.408,00	B
Risparmi 2020 buoni pasto – l. n. 178/2020, co. 870	2.466.749,00	C
DRGS N. 266975/21	27.741,00	D
Risorsa destinata alle retribuzioni disciplinate dal presente accordo	10.555.452,00	E = A + B + C + D

Art. 3

L'articolo è riferito alle voci di impiego della risorsa finanziaria disponibile, rimandando ai successivi articoli la loro puntuale disciplina.

Art. 4

L'articolo posto in rassegna disciplina la modalità con la quale viene retribuita la specifica posta finanziaria a favore dei centralinisti non vedenti e ipovedenti. Il prospetto riepilogativo è riportato nell'allegato A dell'accordo.

Art. 5

L'articolo si riferisce agli oneri conseguenti all'esecuzione delle sentenze del giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro, favorevoli al personale ricorrente delle Aree, circa le PEO con decorrenza 1° gennaio 2016. La tabella inserita nell'articolo stesso illustra analiticamente l'onere occorrente.

Art. 6

L'articolo disciplina la modalità con la quale viene retribuita la specifica posta finanziaria per retribuire le turnazioni effettuate nell'anno di riferimento dal personale destinato ai servizi generali, di portierato e guardiania. Nell'allegato B dell'accordo, è riportato analiticamente l'onere necessario.

Art. 7

L'articolo disciplina le classi di merito circa le valutazioni assegnate al personale, secondo il punteggio complessivo di valutazione compreso tra zero e 100, a condizione che il punteggio della sezione della valutazione dei comportamenti organizzativi sia superiore a 10, come previsto dal Sistema citato nelle premesse dell'accordo:

- 1) >85 sino a 100 punti
- 2) >74 sino a 85 punti
- 3) >50 sino a 74 punti
- 4) da 20 sino a 50 punti

Art. 8

L'articolo individua la risorsa destinata alle contrattazioni di sede per la retribuzione della performance individuale e della sua maggiorazione, di cui ai successivi artt. 10, 11 e 12.

Art. 9

L'articolo tratta la disciplina circa la performance organizzativa e la relativa attribuzione.

Tale istituto non richiede una specifica successiva sequenza contrattuale di sede, in quanto la disciplina dell'ipotesi già definisce compiutamente le modalità di attribuzione.

Infatti, al momento della sottoscrizione definitiva dell'ipotesi che si relaziona, gli Uffici scolastici regionali, per il personale dell'Amministrazione periferica, e la Direzione generale per le risorse umane e finanziarie, per il personale dell'Amministrazione centrale, devono dare esecuzione ai pagamenti della performance organizzativa

Art. 10

L'articolo è inerente alla performance individuale e alla sua maggiorazione, la cui disciplina è demandata alle contrattazioni di sede; i successivi artt. 11 e 12 dettagliano le modalità cui i contratti di sede devono attenersi.

Art. 11

La differenziazione del premio individuale è destinata ad un numero compreso tra il 5% e il 20% del personale valutato positivamente. L'individuazione della percentuale è stabilita nelle contrattazioni di sede. La risorsa conseguente all'individuazione delle unità destinatarie è determinata, sede per sede, sulla base del numero dei destinatari applicando il valore pro-capite individuato nell'ipotesi relazionata.

Art. 12

All'esito del calcolo necessario per stabilire la risorsa destinata alla differenziazione del premio individuale residua la risorsa, sede per sede, destinata alla performance individuale.

Sulla base delle indicazioni stabilite con l'ipotesi di C.C.N.I., le contrattazioni di sede disciplinano la conseguente attuazione.

Art. 13

Nell'ultimo articolo, vengono espresse le disposizioni finali cui attenersi nell'applicare l'accordo in argomento.

Allegati

Gli allegati A, B, C e D, rappresentano, rispettivamente:

- gli importi da destinare, ufficio per ufficio, ai centralinisti non vedenti e ipovedenti;
- gli importi, analitici, da destinare al personale che ha espletato turnazioni lavorative;
- il riparto degli importi destinati alla contrattazione di sede per retribuire la performance individuale e la sua differenziazione;
- il riparto degli importi destinati alla performance organizzativa, per la cui attribuzione non necessitano successivi livelli contrattuali di sede.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo

Analogamente all'accordo per l'anno 2020, il contratto individua un autonomo compenso da destinare al personale non vedente e ipovedente.
Con la retribuzione al personale che ha effettuato turnazioni per servizi generali, guardiania e portierato si riconosce un compenso distinto per tale attività.
La retribuzione per la performance organizzativa parte dall'assunto che tutti i dipendenti hanno contribuito al livello di raggiungimento degli obiettivi strategici che l'amministrazione nel suo complesso si è posta. Tale retribuzione

può essere immediatamente erogata, successivamente alla sottoscrizione definitiva dell'accordo previo riscontro positivo degli organi di controllo, anche in considerazione del positivo esito della validazione della "Relazione sulla <i>performance</i> 2021" da parte dell'OIV.


Con la retribuzione della performance individuale si attribuiscono distinti importi secondo la classe di merito delle valutazioni ricevuto da ciascun beneficiario.

La differenziazione della retribuzione individuale è tesa a premiare una parte del personale che raggiunge il più alto grado di valutazione

In coerenza con le previsioni contenute nel Titolo III del d.lgs 150/2009 e dalle norme contrattuali, si attesta che l'entità degli incentivi retributivi accessori è stata individuata secondo il grado di *performance* organizzativa e individuale, come su specificato, nell'analitica descrizione dell'articolato cui si compone il contratto del quale qui si relaziona.

Roma, 8 novembre 2022

IL DIRIGENTE
Massimiliano Ciccia



Firmato digitalmente da CICCIA
MASSIMILIANO
C=IT
O=MINISTERO DELL'ISTRUZIONE