



Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca
Dipartimento per la programmazione - D.G. per le risorse umane e finanziarie – Uff. VI

Ipotesi di C.C.N.I. 17 giugno 2019, n° 1/2019
 “Retribuzione di risultato e disciplina delle modalità di utilizzo dei compensi per incarichi aggiuntivi affluiti al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato **dei dirigenti non generali** del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per l'anno 2017”

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	17 giugno 2019
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2017
Composizione delle delegazioni trattanti	<p><u>Parte Pubblica:</u> dr.ssa Daniela Beltrame– Presidente – Capo dipartimento dr. Jacopo Greco - componente – direttore generale dr. Daniele Livon- componente – direttore generale dr. Gildo De Angelis - componente – direttore generale dr.ssa Marcella Gargano – componente - Vice Capo di gabinetto dr. Vito Abbadessa – componente – dirigente II fascia dr. Paolo Piantedosi - componente – dirigente II fascia dr. Giancarlo Varlese - componente – dirigente II fascia dr. Antonio Viola - componente – dirigente II fascia</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL FP/Dirigenti CISL FP/Dirigenti UIL PA/Dirigenti FLEPAR FEMEPA DIRSTAT-FIALP UNADIS AMNI ASSOMED SIVEMP CIDA FUNZIONI CENTRALI</p>

		<u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CGIL FP/Dirigenti CISL FP/Dirigenti DIRSTAT-FIALP UNADIS
Soggetti destinatari		Dirigenti di II fascia del MIUR
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) retribuzione di posizione b) reggenza di uffici dirigenziali di livello non generale c) retribuzione di risultato d) regime di onnicomprensività, modalità di utilizzo dei compensi per incarichi aggiuntivi affluiti al fondo
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, 2016-2018, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (DM 20/4/2016, n. 262)
		È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, che ne costituisce una sezione, (d.m. 29 gennaio 2016, n° 37
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
Per quanto attiene l'adempimento di cui all'articolo 14, comma 4, del d.lgs. n. 150/2009, l'OIV il giorno 29 maggio 2019 ha validato la Relazione sulla perfomance 2017		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

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

- premessa;
- articolato.

PREMESSA

Nella premessa vengono declinati i riferimenti contrattuali e normativi sottesi alla disciplina delle materie oggetto dell'accordo pattizio.

Inoltre, è fatto esplicito richiamo al visto dell'UCB apposto al decreto direttoriale 27 marzo 2019, n° 449, con il quale è stata quantificata la risorsa finanziaria oggetto dell'accordo che si illustra.

ARTICOLATO

Art. 1

In tale articolo si definisce il campo di applicazione che comprende i dirigenti di seconda fascia del MIUR, in servizio nell'anno oggetto della valutazione, soggetti al CCNL dell'Area I per il quadriennio normativo 2006-2009.

Art. 2

Nel secondo articolo si rappresentano le risorse disponibili ai fini della contrattazione, definendo anche la risorsa finanziaria complessiva, da destinare alla retribuzione di risultato per l'attività svolta nell'anno 2017, al netto della risorsa occorrente per dare copertura alla retribuzione di posizione

Art. 3

L'articolo è riferito all'impiego della risorsa finanziaria destinata alla retribuzione di risultato e si compone di 11 commi.

Nel primo comma viene proposta una tabella riassuntiva sull'utilizzo della risorsa finanziaria.

Nel secondo comma, al fine di remunerare il maggiore impegno e la maggiore responsabilità derivante dall'incarico di reggenza di uffici dirigenziali di livello non generale, viene definito l'importo, pari al 20% della retribuzione di posizione dell'ufficio assegnato in reggenza, da destinare ai dirigenti per i predetti incarichi formalizzati e accertati per l'anno 2017, sulla base del vigente CCNL dell'Area I per il quadriennio normativo 2002-2005.

Dal comma 3 al comma 11 viene specificata la modalità per giungere alla quantificazione della retribuzione di risultato.

La valutazione, sulla base del d.m. 8 aprile 2016, n° 240 e preordinata alla stesura dell'accordo in argomento, ha focalizzato l'apporto dei dirigenti sia in termini di performance operativa (grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati) sia considerando le capacità organizzative (inerenti la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate).

La valutazione stessa è stata formalizzata con la compilazione dell'apposita scheda firmata contestualmente dal valutato e dal valutatore.

L'accordo colloca i dirigenti in quattro differenti fasce di merito, secondo il punteggio loro attribuito:

Fascia A (punti 110)

Fascia B (punti da 91 a 109)

Fascia C (punti da 51 a 90)

Fascia D (punti da 31 a 50).

Dall'ottavo all'undicesimo comma, si riportano i criteri applicativi ai fini del soddisfacimento del principio di differenziazione retributiva all'interno delle quattro fasce previste. A tale scopo sono attribuiti, per ogni fascia di merito, 4 diversi coefficienti dalla fascia più alta a quella più bassa: 3,00; 2,40; 1,60; 0,60. I compensi differenziati a titolo di retribuzione di risultato (nel corpo del comma 9 viene mostrata la formula di calcolo) scaturiscono dal calcolo ponderato fra la sommatoria dei coefficienti, la risorsa finanziaria disponibile e il coefficiente assegnato ad ogni dirigente.

Il dirigente al quale è attribuito un punteggio inferiore a 31, non percepisce alcuna retribuzione di risultato.

Art. 4

L'articolo posto in rassegna disciplina la modalità con la quale viene formalizzata, da parte del valutatore, l'attribuzione della retribuzione di risultato ai soggetti valutati.

Art. 5

In Tale articolo, infine, si disciplina, analogamente a quanto stabilito nei precedenti contratti collettivi nazionali integrativi sulla produttività dei dirigenti, la modalità di attribuzione della risorsa finanziaria affluita al Fondo, per incarichi aggiuntivi in regime di onnicomprensività, secondo il CCNL dell'Area I per il quadriennio normativo 2006-2009.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo

Sulla base sia del vigente CCNL dell'Area I sia della "graduazione" degli uffici e delle funzioni, viene attribuita la retribuzione di posizione, al netto delle cessazioni intervenute, a qualsiasi titolo, nell'anno 2017
Viene definito l'emolumento da attribuire a ciascun dirigente destinatario di ulteriori incarichi, nell'ambito del principio di onnicomprensività, corrispondente al 60% dell'importo affluito al fondo mediante versamento in conto/entrata tesoro sul capitolo 3408/2, al netto degli oneri a carico del dipendente e dello Stato che gravano complessivamente sul Fondo (vedi il punto successivo).
Viene detratta dalla disponibilità del Fondo la risorsa finanziaria relativa agli oneri, sia a carico dello Stato (24,20%) sia del dipendente (9,15%), complessivamente pari al 33,35%, considerando che l'IRAP è versata alla fonte dal terzo erogatore, relativa al 60% corrisposto ai dirigenti per il regime di onnicomprensività.
Riconoscendo il maggiore aggravio di lavoro connesso agli incarichi di reggenza, viene destinato un importo ai dirigenti destinatari di tali incarichi nella misura del 20% della posizione dell'Ufficio affidato in reggenza.
Sulla base della performance operativa e sul comportamento organizzativo viene stabilito, per ciascun dirigente, un importo differenziato che discende da un punteggio di valutazione (da 31 a 110), che pone i valutati in quattro fasce di merito, e da quattro coefficienti associati a tali fasce di merito.

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 individuale ed organizzativa, come dianzi specificato, nell'analitica descrizione dell'articolato cui si compone il contratto del quale qui si relaziona.

Roma, 18 giugno 2019

IL DIRETTORE GENERALE
Jacopo Greco