



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. 27 settembre 2021

Sottoscritto definitivamente il 21 dicembre 2021

“Criteri e modalità di utilizzazione del Fondo unico di amministrazione, per l'anno 2019, destinato alla retribuzione di produttività del personale delle Aree dell'ex MIUR”

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	27 settembre 2021
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2019
Composizione delle delegazioni trattanti	<p><u>Parte Pubblica:</u> dr. Jacopo Greco - direttore generale dr.ssa Marcella Gargano - direttore generale dr. Paolo Piantedosi - componente – dirigente dr. Vito Abbadessa - componente – dirigente dr. Giancarlo Varlese - componente – dirigente dr. Antonio Viola - componente – dirigente</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL FP CISL FP UIL PA CONFSAL – UNSA FEDEDERAZIONE NAZ.LE INTESA-FP FLP USB PUBBLICO IMPIEGO</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CGIL FP CISL FP UIL PA CONFSAL – UNSA FED UGL INTESA-FP</p>

		FLP
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, 2019 (d.m. 29/12/2020, n. 193), prevista dall'art. 10 del d.lgs 150/20019
		È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 e del 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 sostituisce ed annulla il precedente analogo contratto 21 luglio 2021 ed è composto di tre parti:

- Preambolo;
- premessa;
- articolato;

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

PREAMBOLO

Nel preambolo viene indicata la presa d'atto dei contraenti circa la nota del Dipartimento per la funzione pubblica 16 settembre 2021, n. 61233 che, nell'ambito della prevista attività di controllo, comunica che ipotesi di Contrattazione collettiva nazionale integrativa, sottoscritta il 21 luglio 2021 non può avere corso.

Considerata quindi la negatività dell'ulteriore corso dell'ipotesi contrattuale 21 luglio 2021, le parti decidono di sottoscrivere la nuova ipotesi, che qui si relaziona, in sostituzione della precedente.

PREMESSA

Nella premessa vengono declinati i riferimenti contrattuali e normativi sottesi alla disciplina delle materie oggetto dell'accordo pattizio e il riferimento al Sistema di misurazione valutazione della performance adottato dall'ex MIUR per l'anno 2019.

Inoltre, la premessa richiama la normativa per la quale il Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali del Ministero dell'istruzione e le sue Direzioni generali, fino alla definizione del nuovo assetto istituzionale del Ministero stesso e del Ministero dell'università e della ricerca, continuano a svolgere, per entrambi le Amministrazioni, i compiti precedentemente assegnati, quali strutture di servizio.

ARTICOLATO

Art. 1

In tale articolo si definisce il *campo di applicazione – destinatari*, individuando le seguenti tipologie di personale dell'ex MIUR:

- personale di ruolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio nel corso dell'anno 2019;
- personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, in servizio nello stesso anno, 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 2019.

Fra i destinatari non è compreso, ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs 165/2001, il personale in servizio, per l'intero anno 2019, 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 della risorsa finanziaria disponibile, pari a € 15.074.960,00 per la retribuzione di produttività è determinata sulla base delle seguenti fonti normative:

- legge n. 145/2018 [legge di bilancio per l'anno 2019];
- legge n. 110/2019 [legge di assestamento di bilancio per l'anno 2019];
- decreto MEF n. 16707/2019;

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. 4bis

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. 5

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

Art. 6

L'articolo disciplina le classi di merito circa le valutazioni assegnate al personale, secondo il processo di valutazione delineato dal Sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2019, citato nelle premesse dell'accordo:

- 1) >85 sino a 100 punti
- 2) >74 sino a 85 punti
- 3) >50 sino a 74 punti
- 4) >10 sino a 50 punti
- 5) sino a 10 punti

Il personale inserito nella 5^a fascia di merito, non percepisce alcun compenso connesso né alla performance organizzativa né alla performance individuale.

Art. 7

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. 9, 10 e 11.

Art. 8

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 del Ministero dell'istruzione e del Ministero dell'università e della ricerca, devono dare esecuzione ai pagamenti della performance organizzativa

Art. 9

L'articolo, sulla base del riparto di cui all'art. 7, è inerente alla performance individuale e alla sua maggiorazione, la cui disciplina è demandata alle contrattazioni di sede; i successivi artt. 10 e 11 dettagliano le modalità cui i contratti di sede devono attenersi.

Art. 10

La differenziazione del premio individuale è destinata ad un numero compreso tra il 5% e il 20% del personale inserito nella più alta classe di merito ">85 sino a 100 punti". 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. 11

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. 12

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 2018, 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> 2019" da parte dell'OIV.
Con la retribuzione della performance individuale si attribuiscono distinti importi secondo la classe di merito delle valutazioni ricevute 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 specificato, nell'analitica descrizione dell'articolato cui si compone il contratto del quale qui si relaziona.

Roma, 21 dicembre 2021

IL CAPO DIPARTIMENTO
Jacopo Greco