



Ministero dell'istruzione e del merito

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 18 dicembre 2023

“Criteri e modalità di utilizzazione del Fondo unico di amministrazione, per l'anno 2022, destinato alla retribuzione di produttività del personale delle Aree del Ministero dell'istruzione e del merito”

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	18 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2022
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 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 CONFSAL – UNSA CONFINTESA-FP FLP USB PUBBLICO IMPIEGO</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CGIL FP CISL FP UIL PA CONFSAL – UNSA 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 f) contrattazioni di sede
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, 2021-2023 (d.m. 28/05/2021, n. 169), previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stata approvata la Relazione sulla performance, 2022 (d.m. 27/07/2023, n. 149), prevista dall'art. 10 del d.lgs 150/20019
		È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, che ne costituisce una sezione, (d.m. 26/05/2022, n° 127)
		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 sei tabelle allegate: A, B, C, D, D1 ed E

PREMESSA

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

In data 9 novembre 2023 è stata sottoscritta un'ipotesi di CCNI per l'impiego della risorsa dell'FRD 2022.

Le parti prendono atto che la risorsa impiegata nella predetta ipotesi di CCNI sottoscritta (€ 8.361.249,00) è inferiore a quanto effettivamente disponibile (€ 8.981.356,00), quantificata con decreto del Direttore generale per le risorse umane, finanziarie e strumentali 24 gennaio 2023, n. 72.

Inoltre, 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 2022.

Pertanto, la citata ipotesi 9 novembre 2023 è ritirata e sostituita dall'ipotesi che si relaziona.

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 2022.

Fra i destinatari non è compreso, ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs 165/2001, il personale in servizio, per l'intero anno 2022, 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		
d.d.g. 24 gennaio 2023, n. 72	8.981.356,00	A
Assestamento di bilancio – l. n. 111/2022	0,00	B
Risorsa impiegata con il C.C.N.I. 20 ottobre 2022 per le progressioni economiche orizzontali decorrenti dall'1 gennaio 2022	537.182,59	C
Risorsa destinata alle retribuzioni disciplinate dal presente accordo	8.444.173,41	D = A + B - C

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

Con tale articolo, si stabiliscono le risorse la cui attribuzione non richiede un ulteriore passaggio nella contrattazione di sede e di quelle destinate alla contrattazione di sede, di cui al successivo articolo 12.

Art. 8

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) >84 sino a 100 punti

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

Art. 9

L'articolo tratta la disciplina circa la performance organizzativa e la relativa attribuzione a valere sulla risorsa richiamata nell'articolo 3, tabella 2.

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, danno esecuzione ai pagamenti della performance organizzativa.

Art. 10

Nel primo comma si prevede che al 10% del personale valutato positivamente, per un numero complessivo di 282 unità, è destinato il compenso unitario per la differenziazione del premio individuale.

Nel secondo comma è specificata l'entità finanziaria della maggiorazione, individuata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi da attribuire al personale valutato positivamente, ed il criterio di calcolo della stessa. Viene, altresì indicato in modo specifico l'importo complessivo della risorsa destinata all'istituto.

Nel terzo comma sono indicati i titoli di preferenza volti all'individuazione del personale avente diritto alla maggiorazione in caso di parità di valutazione complessiva.

Art. 11

L'articolo ha ad oggetto la retribuzione della performance individuale.

Il primo comma individua l'intera risorsa disponibile che è quantificata in € 3.197.872,24 (€ 2.409.851,00 lordo dipendente).

Nel secondo comma si prevede che, sulla base del punteggio complessivo ottenuto in sede di valutazione, il personale è inserito in classi cui è associato, in termini percentuali, il peso della retribuzione relativo alla performance individuale, considerando il compenso per la prima classe di merito pari a 100.

Con il terzo comma sono individuate le classi di merito precisando che i distinti compensi individuali sono determinati sulla base del numero di unità di personale inserite in ciascuna classe di punteggio. Il quarto comma, in conformità a quanto già previsto dal sistema, dispone che solo il personale che abbia ottenuto in punteggio superiore a 10 nella valutazione dei comportamenti potrà percepire la retribuzione della performance individuale.

Il quinto comma rimanda agli Uffici scolastici regionali ed agli Uffici dell'Amministrazione centrale per l'attuazione dell'art. 11 limitatamente alla risorsa assegnata come all'allegato D1 e precisa che le disposizioni di cui al presente articolo non possono essere oggetto di adeguamento di cui all'articolo 7 comma 7 del CCNL Funzioni centrali 2019 - 2021.

Art. 12

L'art. 12 ha ad oggetto la contrattazione di sede disponendo la complessiva risorsa assegnata in conformità del CCNL 2019-2021 nonché i limiti alla ripartizione della stessa.

In particolare, al comma 1, per effetto dell'art. 50, comma 4, CCNL funzioni centrali 2019-2021, si prevede che per la contrattazione decentrata è attribuito un importo pari al 20% dell'intera risorsa disponibile per la retribuzione della performance e cioè € 1.648.659,77 (€ 1.242.394,00 lordo dipendente), ripartita come da tabella E.

Il comma due prevede che Gli Uffici scolastici regionali, in proporzione alle unità di personale valutato positivamente, ripartiscono le risorse finanziarie loro assegnate tra gli Uffici che, ai sensi del protocollo d'intesa del 29 dicembre 2021, sono sedi di contrattazione.

Con il terzo comma nel rispetto del combinato disposto dell'art. 50, comma 4 e dell'art. 7 del CCNL - Comparto Funzioni centrali triennio 2019-2021, le parti convengono che nel limite delle risorse

assegnate e fermo quanto disciplinato in ordine alla maggiorazione di cui all'art. 10 comma 1, le contrattazioni di sede possono adeguare i criteri già stabiliti nei precedenti articoli fermo restando quanto specificato agli articoli 9, 10 e 11, per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa ed individuale.

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, D1 ed E 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 organizzativa per la cui attribuzione non necessitano successivi livelli contrattuali di sede;
- il riparto degli importi destinati alla maggiorazione della performance individuale
- il riparto degli importi destinati alla performance individuale
- La ripartizione risorsa del 20% da destinare alla contrattazione di sede divisa per centri di contrattazione

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo

Analogamente all'accordo per l'anno 2021, 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 performance 2022" 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
Il 20% della risorsa complessivamente destinata alla performance organizzativa è destinata alla contrattazione di sede come previsto dall'art. 50 comma 4, CCNL funzioni centrali 2019-2021

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, 18 dicembre 2023

IL DIRIGENTE
Massimiliano Ciccia