



## Ministero dell'istruzione

Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie – Uff. VI

Ipotesi di C.C.N.I. 8 febbraio 2021

“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** dell'ex Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per l'anno 2018”

### Relazione illustrativa

o

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*

<b>Data di sottoscrizione ipotesi</b>	8 febbraio 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio – 31 dicembre 2018
<b>Composizione delle delegazioni trattanti</b>	<p><u>Parte Pubblica:</u>  dr. Jacopo Greco - componente – direttore generale  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> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u>  CGIL FP/Dirigenti  CISL FP/Dirigenti  UIL PA/Dirigenti  DIRSTAT-FIALP  UNADIS  AMNI ASSOMED SIVEMP</p>

Soggetti destinatari		Dirigenti di II fascia dell'ex 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 c) elemento di garanzia per distacco sindacael 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)
		E' stata adottata la Relazione sulla performance, 2016-2018, prevista dall'art. 10 del d.lgs 150/20019 (D.M. 11/8/2017, n. 632)
		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 nella sezione “Amministr <span>­</span> azione trasparente” del sito istituzionale, ai sensi della normativa vigente.	
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 viene fatto riferimento al precedente CCNI 16 luglio 2020, restituito senza visto dal DFP e dal MEF-IGOP.

Pertanto, viene sottoscritta la nuova ipotesi contrattuale che si relazione – sulla base del nuovo decreto direttoriale 14 gennaio 2021, n. 52 di quantificazione della risorsa finanziaria disponibile, vistato dall'Ufficio centrale del bilancio, - in sostituzione della citata ipotesi 16 luglio 2020.

## ARTICOLATO

## Art. 1

In tale articolo si definisce il campo di applicazione che comprende i dirigenti di seconda fascia dell'ex MIUR, in servizio nell'anno oggetto della valutazione, soggetti al CCNL 2016-2018 funzioni centrali - dirigenti.

## 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 2018, 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 25% della retribuzione di posizione dell'ufficio assegnato in reggenza, da destinare ai dirigenti per i predetti incarichi formalizzati e accertati per l'anno 2018.

Dal comma 3 al comma 11 viene specificata la modalità per giungere alla quantificazione della retribuzione di risultato. I commi 6 e 7 attengono all'elemento retributivo di garanzia destinato al dirigente in distacco sindacale in applicazione di quanto previsto dall'art. 32, comma 1, lettera b) e comma 5 del C.C.N.L. 2016-2018 Funzioni centrali – Area dirigenziale.

Per la determinazione del suddetto elemento retributivo di garanzia, le parti concordano di considerare il 90% applicato al valore medio, nell'anno 2015, delle voci retributive corrisposte a carico del relativo Fondo (posizione fissa, posizione variabile e risultato).

Il prospetto sottostante dimostra che l'entità conseguente alla citata percentuale è pari a € 54.743,26 e, considerato che nell'anno 2018 il dirigente in distacco sindacale ha già percepito € 42.737,96, l'importo residuale da attribuire è pari a € 12.005,30.

	ANNO 2015				ANNO 2018	
	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO	MEDIA 4 LIVELLI POS e MEDIA RISULTATO LORDO STATO	90% MEDIA LORDO STATO	LORDO DIPENDENTE	LORDO STATO
posizione fissa	12.155,65	16.820,99	36.769,29	33.092,36	12.565,15	17.387,65
posizione variabile	18.319,34	25.350,30			18.319,34	25.350,30
POS TOT (B)	30.474,99	42.171,29			30.884,49	42.737,96
risultato riferito all'anno 2015 erogato nell'anno 2017	18.128,52	24.056,55	24.056,55	21.650,90		
TOT POS+RIS	48.603,51	66.227,84	60.825,84	54.743,26	30.884,49	42.737,96
			LIVELLI POSIZIONE 2015			
		A	55.179,03			
		B	42.171,29			
		C	31.792,81			
		D	17.934,05			
		MEDIA	36.769,29			

La valutazione del personale dirigenziale, in applicazione 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

È attribuita la retribuzione di posizione, al netto delle cessazioni intervenute, a qualsiasi titolo, nell'anno 2018
È 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).
È 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, è individuato un importo per i dirigenti destinatari di tali incarichi nella misura del 25% della posizione dell'Ufficio affidato in reggenza.
È individuato l'importo per l'elemento retributivo di garanzia destinato al dirigente in distacco sindacale retribuito, sulla base di quanto previsto dall'art. 32 del C.C.N.L. 2016-2018 Funzioni centrali – Area dirigenziale.
Sulla base della performance operativa e sul comportamento organizzativo è 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, 15 febbraio 2021

IL DIRETTORE GENERALE  
Jacopo Greco