



Ministero dell'istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI - PERSONALE DELLE AREE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE

Il giorno 25 ottobre 2022 alle ore 11.00 ha luogo l'incontro a distanza, in sede di contrattazione collettiva integrativa di Dipartimento, tra la delegazione di parte pubblica, la Rappresentanza Sindacale Unitaria n. 2 e le Organizzazioni sindacali di categoria territoriali. Il predetto incontro ha all'ordine del giorno: "criteri e modalità di utilizzazione delle risorse stabilite dal CCNI 5 settembre 2022 (FRD 2020), destinate alla contrattazione di sede per la retribuzione di produttività connessa alla valutazione della performance del personale delle aree del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali".

Al termine dell'incontro la delegazione di parte pubblica, la Rappresentanza Sindacale Unitaria n. 2 e i delegati delle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria concordano e sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo di sede.

Amministrazione

Il Capo dipartimento per le risorse umane,
finanziarie e strumentali

Jacopo Greco _____

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria

FP CGIL _____

CISL FPS _____

UIL PA _____

CONFSAL-UNSA _____

CONFINTESA FP _____

FLP _____

USB PUBBLICO IMPIEGO _____

Rappresentanza Sindacale Unitaria n. 2

Bruno BARDI _____

Massimo RICCARDI _____

Fabio MELARA _____

Mimma BARONE _____

Patrizia CAVALLO _____

Armando SPARANO _____



Ministero dell'istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI - PERSONALE DELLE AREE

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE

FRD 2020

Premesso che

1. Il C.C.N.I. 5 settembre 2022 definisce i criteri e le modalità di utilizzazione del Fondo Risorse Decentrate (di seguito FRD) per l'anno 2020. In particolare, l'art. 7 quantifica le risorse finanziarie da destinare alle contrattazioni di sede con le RR.SS.UU. e le OO.SS. territoriali e definito i criteri di ripartizione di detta somma tra i Dipartimenti e gli Uffici scolastici regionali.

2. Il presente contratto di sede, riguardante il personale delle aree, del Comparto Funzioni centrali, in servizio negli uffici del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali, definisce i criteri e le modalità per la gestione delle risorse finanziarie afferenti al FRD per l'anno 2020, destinate alla contrattazione di sede dal citato art. 7 del citato C.C.N.I.

3. Per l'individuazione dei destinatari dei compensi, oggetto del presente accordo, si rinvia a quanto previsto dall'art.1 del suddetto C.C.N.I.

Tanto premesso, le parti convengono quanto segue:

Art. 1

Disponibilità finanziaria

1. Il C.C.N.I. 5 settembre 2022, allegato C, destina alla contrattazione di sede del Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali, la risorsa finanziaria pari a € 298.546,53 (lordo dipendente: € 224.978,00).

Art. 2

Retribuzione della performance organizzativa connessa alla valutazione

1. Come previsto dal comma 7, dell'art. 8 del C.C.N.I. il compenso per la performance organizzativa è attribuito dalla Direzione generale per le risorse umane finanziarie e strumentali, in applicazione della disciplina contenuta nel medesimo articolo, senza ulteriori definizioni nella contrattazione di sede.

Art. 3

Retribuzione della performance individuale e sua differenziazione connessi alla valutazione

1. L'articolo 9 del C.C.N.I. stabilisce che la contrattazione di sede disciplina l'impiego della risorsa per la retribuzione della performance individuale e della sua maggiorazione connessi alla valutazione.

2. Ai sensi degli articoli 10 e 11 del C.C.N.I., la retribuzione della performance individuale si sostanzia nel premio individuale e nella sua differenziazione.



Ministero dell'istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Art. 4

Differenziazione del premio individuale

1. Sulla scorta del contenuto dell'art. 10 del C..C.N.I. 5 settembre 2022, il premio individuale si realizza nella maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite, pari a € € 399,83 (€ 301,31 lordo dipendente).

2. La percentuale del personale destinatario della maggiorazione del premio individuale è determinata nella misura del 10% del numero complessivo del personale valutato positivamente, pari a 224 unità. Pertanto, il numero di destinatari della differenziazione è pari a 22, cioè: $224 \times 10\% = 22,40$.

3. La risorsa destinata alla differenziazione del premio individuale è pari a € 8.796,26 (€ 6.628,82 lordo dipendente).

4. Concorrono all'attribuzione della differenziazione del premio individuale i beneficiari cui è stata attribuita la valutazione massima, pari a 100 punti.

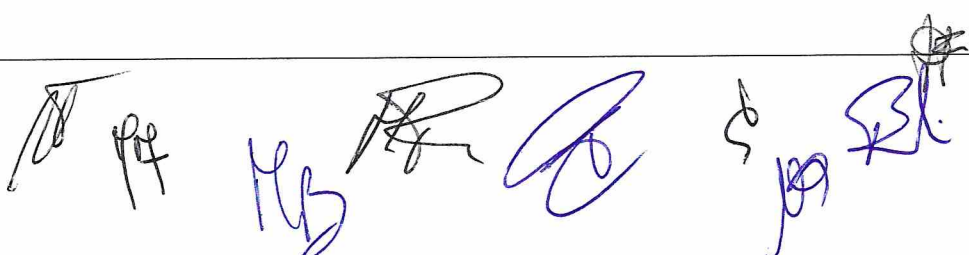
5. A parità di valutazione di 100 punti, si applica, quale titolo di preferenza, il maggior punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti (di cui alla sezione 3 della scheda di valutazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance).

6. A parità di valutazione di 100 punti e del maggior punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti, si applica, quale ulteriore titolo di preferenza, la maggiore anzianità di servizio complessivo nell'ex MPI, nell'ex MURST e nell'ex MIUR.

7. A parità dei valori di cui ai commi 4, 5 e 6 si applica, quale titolo di preferenza, il maggior numero di giorni di servizio nel corso dell'anno 2020 (su base annua di 360 giorni) al netto dei seguenti periodi di assenza:

- a) periodo per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;
- b) periodo precedente all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2020;
- c) periodo precedente al provvedimento di comando in entrata nel corso dell'anno 2020. In tale fattispecie rientra anche, e non va, pertanto, considerato, il periodo di servizio reso presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dal personale che cessa dal relativo comando nel corso dell'anno 2020 ed è assegnato ad altro Ufficio del Ministero;
- d) periodo successivo al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2020. In tale fattispecie rientra anche, e non va, pertanto, considerato, il periodo di servizio reso presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dal personale assegnato a detti Uffici con relativo provvedimento di comando nel corso dell'anno 2020;
- e) periodo di assenza per aspettativa senza assegni;
- f) periodo di congedo continuativo o frazionato di cui al d.lgs 26 marzo 2001, n° 151 – art. 42, comma 5.

8. A parità dei valori di cui ai commi 4, 5, 6 e 7 in ultimo si applica, quale titolo di preferenza, la media dei risultati conseguiti negli anni 2017, 2018 e 2019 sulla base del punteggio attribuito alle valutazioni delle attività svolte.



3/4



Ministero dell'istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Art. 5

Retribuzione della performance individuale connessa alla valutazione

1. Al netto dell'importo di cui al comma 3, dell'art. 4 (risorsa destinata alla differenziazione del premio individuale, residua la risorsa pari a € 289.750,27 (€ 218.349,18 lordo dipendente), destinata alla retribuzione della performance individuale.

2. In applicazione dell'art. 11 del C.C.N.I., il personale è inserito nelle seguenti classi cui è associato, in termini percentuali, il peso della retribuzione relativa alla performance individuale da cui ne deriva il compenso unitario, al netto degli oneri a carico dello Stato, per ciascuna classe di:

1) >85 sino a 100 punti	100%	169 unità	€ 1.003.90
2) >74 sino a 85 punti	90%	48 unità	€ 903.51
3) >50 sino a 74 punti	80%	4 unità	€ 803.12
4) >10 sino a 50 punti	70%	3 unità	€ 702.73

3. I compensi di cui al comma 2 sono rapportati per anno (convenzionalmente 360 giorni), al netto dei seguenti periodi di assenza:

- a) periodo per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;
- b) periodo precedente all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2020;
- c) periodo precedente al provvedimento di comando in entrata nel corso dell'anno 2020. In tale fattispecie rientra anche, e non va, pertanto, considerato, il periodo di servizio reso presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dal personale che cessa dal relativo comando nel corso dell'anno 2020 ed è assegnato ad altro Ufficio del Ministero;
- d) periodo successivo al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2020. In tale fattispecie rientra anche, e non va, pertanto, considerato, il periodo di servizio reso presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dal personale assegnato a detti Uffici con relativo provvedimento di comando nel corso dell'anno 2020;
- e) periodo di assenza per aspettativa senza assegni;
- f) periodo di congedo continuativo o frazionato di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n° 151 – art. 42, comma 5.

4. La risorsa residuale (RS), successivamente al calcolo previsto dal comma 3, è attribuita, per le stesse finalità, ai medesimi destinatari, sulla base dei giorni di servizio, al netto delle decurtazioni di cui al medesimo comma 3, moltiplicati per il valore/giorno calcolato nel seguente modo:

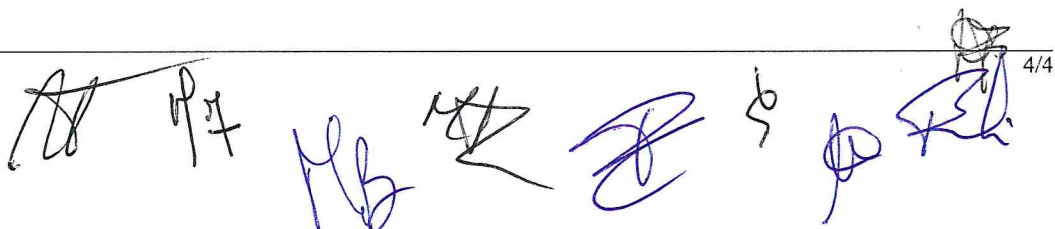
$$\text{valore/giorno} = \frac{\text{RS}}{\sum \text{giorni servizio}}$$

Per “ \sum giorni servizio” si intende la sommatoria di tutti i giorni di servizio di tutti i destinatari, al netto delle decurtazioni di cui al comma 3.

Art. 6

Definizione compensi per la performance organizzativa, individuale e sua maggiorazione

1. La Direzione generale per le risorse umane e finanziarie provvede, a raccogliere i dati relativi agli effettivi giorni di servizio del personale destinatario, secondo quanto stabilito nell'art. 5 e a esperire i calcoli per la definizione dei compensi spettanti a ciascun valutato. I compensi, così definiti sono comunicati alle Direzioni generali affinché ne sia data notizia a ciascun valutato per la parte di proprio interesse diretto.

 4/4