



Ministero dell'istruzione

Dipartimento risorse umane, finanziarie e strumentali - D.G. risorse umane e finanziarie – Uff. VI

Ipotesi di C.C.N.I. 16 giugno 2022

“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, per l'anno 2020”

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

Data di sottoscrizione ipotesi	16 giugno 2022
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio – 31 dicembre 2020
Composizione delle delegazioni trattanti	<p><u>Parte Pubblica:</u> Jacopo Greco – capo dipartimento Antonella Tozza – direttore generale Antonio Viola – direttore generale Antonietta D'Amato – direttore generale Rocco Pinneri – direttore generale Claudia Rosati – dirigente Giancarlo Varlese - dirigente Vito Abbadessa - dirigente</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 FLEPAR FEMEPA</p>

		DIRSTAT-FIALP UNADIS AMNI ASSOMED SIVEMP
Soggetti destinatari		Dirigenti di II fascia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) retribuzione di posizione b) reggenza di uffici dirigenziali di livello non generale c) elemento di garanzia dirigente distacco sindacale d) retribuzione di risultato connessa alla valutazione della performance organizzativa e) retribuzione di risultato connessa alla valutazione della performance individuale f) maggiorazione della retribuzione connessa alla valutazione della performance individuale g) 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, 2019-2021, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (d.m. 31/01/2019, n. 86)
		E' stata adottata la Relazione sulla performance 2020 prevista dall'art. 10 del d.lgs 150/20019 (d.m. 23 giugno 2021, n. 194)
		È stato adottato il Programma triennale, 2019-2021, per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (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.
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 4 aprile 2022, n. 787, 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 Ministero dell'istruzione 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.

Art. 3

L'articolo è riferito all'impiego della risorsa finanziaria destinata alla retribuzione di risultato e si compone di 6 commi.

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

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 2020.

Il 3° comma individua l'importo dell'elemento 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, nelle more della definizione del Contratto collettivo integrativo triennale, attuativo degli istituti previsti dallo stesso C.C.N.L.

Il 4° comma rimanda alla disciplina contenuta nell'art. 4 per la retribuzione di risultato connessa alla performance organizzativa.

Il 5° comma rimanda alla disciplina contenuta nell'art. 5 per la retribuzione di risultato connessa alla performance individuale.

Nel 6° comma si rimanda alla disciplina contenuta nell'art. 6 circa la disciplina per la maggiorazione della retribuzione connessa alla performance individuale

Art. 4

L'articolo posto in rassegna disciplina la modalità per la definizione della retribuzione del risultato connesso alla performance organizzativa ed è composto di quattro commi.

Art. 5

Tale articolo disciplina la modalità per la definizione della retribuzione del risultato connesso alla performance individuale ed è composto di cinque commi.

Art. 6

L'articolo 6 disciplina la modalità dell'attribuzione della maggiorazione del compenso per la performance individuale.

Art. 7

L'articolo disciplina la modalità di attribuzione del compenso, integrativo della retribuzione di risultato, connesso ai compensi per incarichi aggiuntivi in regime di onnicomprensività della retribuzione dei dirigenti per la definizione della retribuzione del risultato connesso alla performance

Art. 8

Infine, l'articolo 8 riguarda le disposizioni finali.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo

Viene individuato l'importo occorrente per porre rimedio ad alcuni errori materiali commessi nella individuazione della retribuzione di risultato per l'anno 2019.
Viene attribuita la retribuzione di posizione, al netto delle cessazioni intervenute, a qualsiasi titolo, nell'anno 2020
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 25% della posizione dell'Ufficio affidato in reggenza.
Viene individuato l'elemento di garanzia destinato al dirigente in distacco sindacale.
Viene individuato l'importo per la retribuzione di risultato connessa alla valutazione della performance organizzativa.
Sulla base delle valutazioni complessive, effettuate secondo la disciplina prevista dal Sistema, sono individuate le sei classi di valutazione e il peso del relativo compenso di risultato connesso alla performance individuale, posto in base 100 il peso del compenso destinato ai dirigenti valutati con il punteggio massimo (100 punti),
Viene disciplinata la modalità di individuazione e di attribuzione della maggiorazione del compenso per la performance individuale.

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 già specificato, nell'analitica descrizione dell'articolato cui si compone il contratto del quale qui si relaziona.

16 giugno 2022

IL DIRETTORE GENERALE
Antonella Tozza