Ministero dell'Istruzione
Ufficio Scolastico Regionale per la Calabria
Direzione Generale
Via Lungomare 259 - 88100 CATANZARO - Tel. 0961734411 - Codice Ipa: m_pi

Contrattazione di sede su criteri e modalità di utilizzazione ai fini della ripartizione del Fondo Risorse Decentrate (ex FUA) per l'anno 2018 - C.C.N.I. n. 1 del 13 novembre 2020.

La presente costituisce contrattazione di sede relativa ai criteri per la ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2018, di cui al C.C.N.I. n. 1/2020.

A ciascun destinatario dell'accordo di sede, è attribuito il compenso correlato alla performance organizzativa ed individuale in quota parte sulla base della quota media, per 360 giorni e del servizio prestato nel corso dell'anno di riferimento al netto dei seguenti periodi di assenza:

A - periodo di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno 2018;

B - periodo precedente all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2018;

C - periodo precedente al provvedimento di comando in entrata nel corso dell'anno 2018; in tale fattispecie rientra il periodo di servizio effettuato presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dal personale che cessa dalla relativa assegnazione nel corso dell'anno 2018;

D - periodo successivo al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2018; in tale fattispecie rientra il periodo di servizio effettuato presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro dal personale che viene assegnato ai predetti Uffici nel corso dell'anno 2018;

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.

Le risorse eventualmente residuate, successivamente al suddetto calcolo sono destinate, per le medesime finalità, esclusivamente al personale in servizio nello stesso Ufficio che non ha subito alcuna delle decurtazioni per i periodi di assenza di cui alle lettere da a) ad f), del precedente comma.

La retribuzione correlata alla performance organizzativa è indipendente dalla retribuzione correlata alla performance individuale di cui all'art. 7 del C.C.N.I. in oggetto, commi dal 10 al 13.

Per quanto attiene alla parte delle risorse finanziarie, pari al 50% della risorsa complessiva, destinata alla **performance individuale** disciplinata dalla contrattazione di sede, è stata assegnata la somma al lordo dipendente di **€ 66.844.36,** così come indicato nella nota prot. n. 20794 del 17/12/2020.

La corresponsione della retribuzione di produttività individuale, è stabilita seguendo i sotto riportati criteri, stabiliti peraltro dal D.M. 8 aprile 2016:

1) livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale;

2) fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o dell'eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/ o collaborazione interfunzionale e flessibilità;

3) accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività;

4) comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/ o all'interno dell'ufficio;

5) sviluppo e condivisione della conoscenza e/ o analisi e risoluzione dei problemi;

6) contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza.

Nella liquidazione del FUA si procederà ad una decurtazione proporzionale della somma per i seguenti periodi (a parità di valutazione): *astensione facoltativa per maternità, malattia, congedo parentale, congedo continuativo o frazionato di cui al D.L.gs 151/2001 art. 42, comma 5.*

Non sono previste ulteriori criteri di valutazione.

E' individuato il "range" del singolo coefficiente attinente a ciascun criterio utilizzato, con l'obbligo di rientrare nel "range" complessivo previsto dal d.m. 8 aprile 2016, n. 240 (min. 0,60 max. 3,00).

Si conferma, altresì, che, devono essere obbligatoriamente identificati i punteggi, minimi e massimi, per ogni criterio di valutazione soprarichiamati; detti criteri devono essere tutti impiegati integralmente nella valutazione di ogni dipendente.

Schematizzando:

a) ad ogni criterio deve essere associato un punteggio minimo e un punteggio massimo.

b) il punteggio totale attribuito ad ogni dipendente, risultante la somma del punteggio attribuito per ogni singolo criterio, non può essere inferiore a 0,60 e maggiore a 3,00;

c) il punteggio totale attribuito ad ogni dipendente è obbligatoriamente composto da 6 addendi, posto che i criteri prescelti sono tutti quelli elencati nel DM. 240/2016.

d) non è consentito nella valutazione di ogni dipendente l'utilizzo di un numero di criteri inferiore a quello definito nella griglia della contrattazione di sede.

Pertanto si individua il *range* del singolo coefficiente attinente a ciascun criterio utilizzato, tenuto conto dell'obbligo di rientrare nel *range* complessivo previsto da **un minimo di 0,60 a un max di 3,00,** (v.d. d.m. 8 aprile 2016, n. 240), come di seguito indicato:

- livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale: ***range* minimo 0,10 – *range* massimo 0,50**

- fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o dell'eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione interfunzionale e flessibilità: ***range* minimo 0,10 – *range* massimo 0,50**

- accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività: ***range* minimo 0,10 – *range* massimo 0,50**

- comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio: ***range* minimo 0,10 – *range* massimo 0,50**

- sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi: ***range* minimo 0,10 – *range* massimo 0,50**

- contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza: ***range* minimo 0,10 – *range* massimo 0,50**

Ai fini della determinazione dell'entità della retribuzione correlata alla performance individuale, tenendo conto dell'importo complessivo di cui all'art. 8 del C.C.N.I. n. 1/2020, la modalità da applicare è la seguente:

è attribuito a ogni dipendente il coefficiente totale (cd) - di cui al d.m. 8 aprile 2016, n. 240 - compreso nel "range" 0,60- 3,00;

la sommatoria dei coefficienti totali (Σ cd), attribuiti a ogni dipendente, costituisce il "divisore" della risorsa finanziaria al netto di quanto occorrente per la differenziazione del premio individuale, di cui all'art. 8 del CCNI sopra richiamato (RF) disponibile per ciascuna contrattazione di sede;

imp= Rf/Σcd x cd

per un periodo di servizio inferiore a 6 mesi, l'importo individuale (imp) risulta dal seguente calcolo:

imp= Rf/Σcd x cd : 12 x mesi servizio

Ovvero: *"il singolo importo per ogni dipendente è uguale alla risorsa finanziaria disponibile per la contrattazione di sede, divisa per la somma dei coefficienti attribuiti, moltiplicata per il singolo coefficiente del/della dipendente, divisa per 12 mesi e moltiplicata per i mesi di servizio".*

Le quote parte non attribuite al personale in servizio per un periodo inferiore a 6 mesi vengono redistribuite, in aggiunta a quanto calcolato con il precedente punto c), al personale in servizio nello stesso Ufficio per un periodo uguale o maggiore a 6 mesi, con la medesima modalità illustrata nel medesimo punto c).

In merito alla differenziazione del premio individuale si precisa quanto segue:

in attuazione dell'articolo 78 del C.C.N.L. 12 febbraio 2018 del Comparto Funzioni centrali - triennio 2016/2018 – nell'ambito della risorsa finanziaria di cui all'articolo 7, comma 10 del C.C.N.I., destinata alla retribuzione correlata alla performance individuale, tra i dipendenti che conseguono la valutazione massima in base al "range" del coefficiente stabilito in ciascuna contrattazione di sede ai sensi dell'articolo 7, comma 13, sono individuati dal valutatore i destinatari di una maggiorazione, pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni correlate alla performance individuale, la quale si aggiunge alla predetta retribuzione.

La percentuale del personale destinatario della maggiorazione del premio individuale è pari al 5 del personale destinatario in servizio in sede, destinatario del fondo ai sensi dell'articolo 1 del C.C.N.I.

La contrattazione di sede, sulla base della percentuale di cui all'art. 8, comma 1, C.C.N.I., stabilendo il numero massimo di unità cui destinare la maggiorazione, secondo la percentuale di cui al precedente comma 2 del suddetto art. 8, applica la seguente formula per la definizione del valore medio rappresentante la base per il calcolo dell'entità della maggiorazione:

VM = R: {N x [1+(30% x P%)]} dove:

VM = valore medio pro-capite;

R = risorsa complessiva destinata alla sede di contrattazione per la produttività individuale;

N = numero dipendenti destinatario della produttività individuale;

P% = percentuale stabilita dalla contrattazione di sede, per individuare il numero di dipendenti cui attribuire la maggiorazione (min 5% - max 20% del personale destinatario del contratto di sede).

Applicando la percentuale del 30%, stabilita al comma 1 dell'art. 8 del CCNI sopra richiamato, al valore medio (VM) individuato con la formula del comma 3 del citato art. 8, si ottiene l'importo unitario della maggiorazione, cioè:

MU = VM x 30% dove MU = importo della maggiorazione unitaria; VM = valore medio (calcolato secondo le indicazioni contenute nel comma 3 dell'art. 8).

Successivamente alla quantificazione del valore unitario della maggiorazione (MU), moltiplicando il medesimo valore per il numero dei dipendenti destinatario della maggiorazione, si ottiene la risorsa complessiva destinata alla maggiorazione secondo la seguente formula:

RM= MU x PD dove

RM = risorsa complessiva destinata alla maggiorazione;

MU = importo della maggiorazione unitaria;

PD = numero dei dipendenti destinatario della maggiorazione, ottenuto moltiplicando il numero totale dei dipendenti (D) destinatario della produttività collettiva per la percentuale (P%), stabilita dalla contrattazione, dei dipendenti cui attribuire alla maggiorazione.

Nella considerazione che le risorse finanziarie in parola sono destinate, oltre che alle unità di personale in servizio al 31/12/2018, anche al seguente personale:

- cessato nel corso dell'anno;

- trasferito presso altra amministrazione nel corso dell'anno;

- trasferito da altre amministrazioni nel corso dell'anno;

- temporaneamente assegnato presso altra amministrazione nel corso dell'anno;

- temporaneamente assegnato da altre amministrazioni del Comparto funzioni centrali nel corso dell'anno;

- in uscita dagli Uffici di diretta collaborazione del Ministro ed assegnati ai Dipartimenti e agli Uffici scolastici regionali nel corso dell' anno 2018;

- in uscita dai Dipartimenti e dagli Uffici scolastici regionali ed assegnati agli Uffici di diretta collaborazione del Ministro nel corso dell'anno 2018;

per le spettanze del personale in mobilità all'interno dell'Amministrazione provvede, per l'intero anno l'Ufficio presso il quale lo stesso è in servizio al 31/12/2018.

In merito alla retribuzione dei centralinisti telefonici non vedenti e ipovedenti si rimanda a quanto previsto dall'art. 4 del citato C.C.N.I. e si precisa che l'Amministrazione regionale in sede di operazioni di ripartizione delle risorse finanziarie tra gli uffici sedi di contrattazione ha stabilito l'importo pro-capite spettante al personale interessato.

Il contratto di sede è disposto in conformità ai criteri contenuti nel C.C.N.I. n. 1/2020, più volte richiamato.

Ogni dirigente provvederà a comunicare formalmente ai dipendenti distintamente: la retribuzione di produttività collettiva, la retribuzione di produttività individuale, l'eventuale maggiorazione e il coefficiente complessivo assegnato, consegnando la scheda che riporta, criterio per criterio, il singolo coefficiente assegnato, con riferimento ai criteri utilizzati, la motivazione della valutazione effettuata; entro sette giorni il personale valutato può presentare motivate osservazioni al dirigente che è tenuto a valutarle e a fornire riscontro ai sensi della normativa vigente.

Qualora insorgano controversie si applicano le vigenti disposizioni contrattuali e di legge che disciplinano la materia.

Nella trasmissione degli elenchi nominativi dei destinatari, ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, ogni dirigente dovrà espressamente dichiarare di aver osservato gli obblighi sopra richiamati, previsti dall'art. 9, comma 5, C.C.N.I.

Ferma restando la formulazione di cui all'art. 9, comma 1, C.C.N.I., il responsabile degli Uffici fornirà alle OOSS territoriali e alle RSU, entro 10 giorni dall'attribuzione medesima, l'elenco dei nominativi del personale destinatario con a fianco le somme attribuite distintamente per la produttività collettiva e individuale.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2, lettera e) d.lgs 30 giugno 2011, n. 123, l'accordo di sede sarà inviato all'Ufficio Centrale di Bilancio (rgs.ucb.miur.gedoc@pec.mefgov.it) c/o l'ex Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per il prescritto controllo di regolarità amministrativo-contabile. Oltre all'accordo sottoscritto, devono essere inviate la relazione tecnico-finanziaria, la relazione illustrativa e la comunicazione della risorsa finanziaria assegnata ai fini della definizione del contratto di sede.

E' fatto obbligo, inoltre, l'invio del contratto di sede anche alla Direzione per le risorse umane, finanziarie

e i contratti, al seguente indirizzo mail: contrattazione.fua@istruzione.it.

Da ultimo, per tutto quanto qui non espressamente disciplinato, si rinvia al più volte richiamato CCNI n. 1 del 13 novembre 2020, alla rimanente contrattazione collettiva, alla normativa di riferimento.

PER LA PARTE PUBBLICA
Il Dirigente Vicario
Rosanna A. Barbieri

PER LE OOSS

F.P. CISL

CGIL F.P.

UIL P.A.

PER LA RSU