



Ministero dell'Istruzione
Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia
Ufficio I – Affari generali, risorse umane e strumentali dell'USR
Servizio legale - Comunicazione
Via Polesine, 13 – 20139 Milano - Codice Ipa: m_pi

CONTRATTO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (ex FUA) PER L'ANNO 2018 DELL'UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA LOMBARDIA - DIREZIONE GENERALE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs 165/2001 e s.m.i. e Circ. MEF n. 25 del 19/07/2012)

La presente relazione illustrativa è redatta ai sensi dell'articolo 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i, ed è allegata all'ipotesi del CIR sulla ripartizione del Fondo Risorse Decentrate (ex F.U.A) destinato alla retribuzione di produttività del personale non dirigente dell'ex M.I.U.R. per l'anno 2018, con riferimento alla Direzione Generale dell'USR per la Lombardia.

Il Contratto Integrativo suddetto è stato redatto in attuazione del CCNI n. 1/2020 e sottoscritto in via definitiva il 13.11.2020 - a seguito di convocazione per le trattative delle OO.SS. aventi titolo a partecipare alla procedura negoziale (sottoscrittori del vigente CCNL del Comparto Ministeri) e dalla RSU di sede.

Per la parte pubblica, il contratto è stato sottoscritto in data 15.01.2021 dal Direttore Generale e dal Dirigente dell'Ufficio I di questo Ufficio Scolastico Regionale – Direzione Generale. Per la parte sindacale, è stato sottoscritto dalla RSU di sede e da CISL FP, UIL PA, CGIL F.P.

Le risorse finanziarie destinate alla retribuzione di produttività, di cui all'art. 2 del CCNI 1/2020, sono attribuite in rapporto alle unità di personale presenti al 31/12/2018 ed alle unità di personale cessate, trasferite, temporaneamente assegnate in entrata, nel corso dell'anno 2018.

Dette somme sono destinate, come detto, al personale di ruolo in servizio alla data del 31/12/2018, al personale cessato nel corso dell'anno 2018, al personale trasferito o temporaneamente assegnato in entrata (da amministrazioni del Comparto funzioni centrali) e in uscita, nel corso del medesimo anno, al personale in entrata/uscita agli/dagli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca ai/dai Dipartimenti ed agli/dagli Uffici scolastici regionali nel corso dell'anno 2018 ed al personale con contratto a T.D.

Premesso che oggetto dell'allegato CIR di sede è la corretta e coerente ripartizione delle somme facenti parte del fondo unico di amministrazione per l'anno 2018, si procede, di seguito, all'illustrazione dell'articolato del CIR medesimo.

L'articolo 1 del CIR di sede, oltre ad individuare come destinatario delle risorse tutto il personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali appartenente ai ruoli dell'ex MIUR, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso la Direzione generale nel corso del 2018, specifica che si applica anche al personale proveniente dalla Croce Rossa Italiana e dall'ex Corpo Forestale dello Stato transitato per mobilità nei ruoli dell'ex MIUR.

L'articolo 3 esplicita l'entità della retribuzione in favore dei centralinisti telefonici non vedenti e ipovedenti, secondo le previsioni dell'articolo 4 dello stesso CCNI 1/2020.

L'articolo 2 riporta la risorsa finanziaria a carico del F.D.R. per l'anno 2018: risulta spettante alla Direzione Generale una somma pari ad €. 66.129,84 per la retribuzione correlata alla performance organizzativa e pari ad €. 66.129,84 per la retribuzione correlata alla performance individuale.

Il riparto della retribuzione di produttività collettiva, di cui si occupa l'art. 4 dell'allegato CIR, nella misura della su citata somma pari ad € 66.129,84, è destinato alla retribuzione correlata alla performance organizzativa connessa al raggiungimento degli obiettivi strategici della PA per il personale di ruolo dell'Ufficio nel corso dell'anno 2018.

Il compenso in parola è attribuito, in quota parte, sulla base del servizio prestato nel corso dell'anno 2018, 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 2018;
- c. periodo precedente al provvedimento di comando in ingresso nel corso dell'anno 2018;
- d. periodo precedente al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2018;
- e. periodo di assenza per aspettativa senza assegni;
- f. periodo di congedo, continuativo o frazionato, di cui all'art. 42, c. 5 del D.Lgs 151/2001 e s.m.i.

La retribuzione correlata alla performance organizzativa è del tutto indipendente da quella individuata sulla scorta della performance individuale.

Il compenso attribuito secondo i criteri su elencati, è indipendente da quello individuato sulla scorta della valutazione dirigenziale di cui all'articolo 4 dell'allegato CIR.

L'articolo 4 del CIR si occupa dei criteri di ripartizione della retribuzione afferente la produttività individuale.

La somma pari ad €. 66.129,84 è attribuita in quota parte al personale che presta servizio nella Direzione sulla base della valutazione a ciascuno attribuita dal dirigente responsabile dell'Ufficio di assegnazione.

In sede di contrattazione decentrata sono stati individuati 5 dei 6 criteri enunciati dall'art.7, comma 11, del CCNI n. 1/2020.

Tali criteri sono stati riportati, in ordine di priorità, nel contratto integrativo di sede all'articolo 5:

1. livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale;
2. fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione interfunzionale e flessibilità;
3. comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio;
4. sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e soluzione dei problemi;
5. contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza;

Non si è tenuto conto del criterio dell'accuratezza e della tempestività nello svolgimento delle attività in quanto, considerata la specificità dei compiti e delle funzioni della Direzione Generale dell'USR per la Lombardia, tale criterio è da ritenersi imprescindibile.

Il successivo articolo 6 dell'allegato CIR, si occupa dell'attribuzione del *range* specifico per singolo coefficiente afferente a ciascuno dei criteri indicati nell'art. 6 e, in particolare:

1. livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale (min. 0,2 max 0,9);
2. fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione interfunzionale e flessibilità (min. 0,1 max 0,8);
3. comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio (min. 0,1 max 0,7);
4. contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza (min. 0,1 max 0,2);
5. sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e soluzione dei problemi (min.0,1 max 0,4).

Pertanto, a ciascun dipendente verrà attribuito dai dirigenti responsabili degli uffici e con le modalità sopra viste, un coefficiente totale compreso nel range da 0.60 a 3,00.

Si evidenzia che le modalità di suddivisione del fondo unico per l'anno 2018, secondo i criteri riportati negli articoli indicati del contratto medesimo, soddisfano l'esigenza di correlare l'attribuzione di risorse all'effettivo apporto, in termini di produttività e miglioramento del servizio, fornito da ogni singolo dipendente all'Amministrazione di appartenenza, per garantire efficienza, efficacia ed economicità, oltre che innovazione.

Con l'applicazione di coefficienti differenziati in relazione alla priorità assegnata ai 5 criteri contrattualmente individuati si è inteso assicurare la realizzazione di tali obiettivi, come prescritti dal D.Lgs. 150/2009, assicurando al contempo l'osservanza delle disposizioni di cui al titolo III del T.U. 165/2001 e s.m.i in tema di meritocrazia e premialità.

L'articolo 7 stabilisce il sistema di valutazione che dovrà essere seguito da ciascun dirigente. In particolare, secondo i principi cardine della trasparenza ed equità, è previsto un meccanismo di controllo per il dipendente, il quale verrà informato dal proprio dirigente circa la valutazione assegnata ed il compenso attribuito e potrà, nei successivi 7 giorni, formulare le proprie osservazioni in merito.

L'articolo 8 del CIR prevede infine l'attribuzione di un premio individuale. In applicazione delle disposizioni del CCNI, art. 8, c. 2 e c. 3, nello specifico, si individua concordemente, quale destinataria della maggiorazione del premio individuale, la percentuale di personale che ha conseguito la valutazione massima pari al 5%.

Infine, va evidenziato che il principio di trasparenza nell'operato dell'Ufficio è ulteriormente garantito dall'articolo 9 dell'allegato CIR, che prevede l'invio alle OO.SS. territoriali ed alla RSU dell'elenco dei nominativi dei destinatari, con l'indicazione della somma a ciascuno assegnata,

entro 10 giorni dal riconoscimento, nonché dalla pubblicazione sul sito istituzionale dei soli dati per aggregato.

L'allegato CIR, viene dunque sottoposto alla prescritta certificazione di compatibilità amministrativa e finanziaria da parte del competente Ufficio Centrale del Bilancio presso il MIUR.

IL DIRIGENTE dell'UFFICIO I

Luciana VOLTA

*Documento firmato digitalmente
ai sensi del Codice dell'Amministrazione digitale
e norme ad esso connesse*