

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		15 febbraio 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Prof. Carlo GAUDIO - Presidente Dott. Stefano VACCARI - Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL CISL SCUOLA FED. UIL SCUOLA RUA ANP - CIDA DIRIGENTI SCUOLA SNALS CONFISAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: Giampiero GOLISANO per la FLC CGIL Alessandro CASTELLANA per la CISL SCUOLA Mario FINOIA per la FED. UIL SCUOLA RUA Marco GUSPINI per la ANP - CIDA Roberto MUGNAI per la DIRIGENTI SCUOLA Clara FARES per la SNALS CONFISAL</p>
Soggetti destinatari		Dirigenti di seconda fascia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Risorse relative al trattamento accessorio per il personale dell'Area Istruzione e Ricerca, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato previste dall'art. 62 del CCNL 5/3/2008 e dalla successiva contrattazione collettiva nazionale
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Con verbale n. _____ del _____ è stata acquisita la positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti circa i profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 40 bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001.
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data _____
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Oggetto e articolato dell'accordo.

In data 15 febbraio 2022, la scrivente Amministrazione e le OO.SS– FLC CGIL, CISL SCUOLA, FED. UIL SCUOLA RUA, ANP – CIDA, DIRIGENTI SCUOLA, SNALS CONFISAL - hanno provveduto, ai sensi dell'articolo 62 del CCNL 5 marzo 2008 e della successiva contrattazione collettiva nazionale che disciplina il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia e successive modificazioni ed integrazioni, a stabilire la destinazione delle risorse al finanziamento del trattamento accessorio del predetto personale e stabilire, altresì, i criteri di ripartizione relativi alla remunerazione della retribuzione di risultato.

Con riferimento ai criteri di ripartizione relativi alla remunerazione della retribuzione di risultato, si è stabilito che la stessa è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione conseguiti dai dirigenti, in funzione dell'esito complessivo del processo di valutazione, sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni.

Il predetto esito è espresso, per ciascun dirigente, dal Direttore Generale o dal Dirigente Generale, in relazione alla direzione cui afferisce l'Ufficio cui il dirigente stesso è titolare.

Il punteggio (PI) riferito alla performance complessiva individuale, la valutazione e il rispettivo coefficiente attribuito al fine della determinazione della retribuzione di risultato da corrispondere ai dirigenti valutati, sono determinati come di seguito riportato:

Punteggio (PI)	Valutazione	Coefficiente
Punteggio = 3,70 ≤ 4,00	Ottimo	1,9
Punteggio = 3,00 < 3,70	Buono	1,5
Punteggio = 2,00 < 3,00	Sufficiente	1,1
Punteggio < 2,00	Non sufficiente	0

L'attribuzione di un punteggio inferiore a 2 comporta la mancata erogazione della retribuzione di risultato.

In conformità a quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 50 del CCNL sottoscritto l'8 luglio 2019 relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, è comunque garantita una retribuzione di risultato, con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.

Il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del predetto comma 3 viene attribuito ad una quota di dipendenti non superiore al 20% (arrotondata per difetto) ai sensi del comma 5 dell'articolo 50 del suddetto CCNL.

In caso di ex aequo tra dirigenti che hanno conseguito la valutazione più elevata oltre il predetto limite del 20%, avrà diritto alla citata maggiorazione del 30% il dirigente che avrà ottenuto il punteggio più elevato nell'anno immediatamente precedente alla valutazione in esame.

b) *utilizzo delle risorse del Fondo.*

Le risorse riferite al trattamento accessorio per l'anno 2022, fatti salvi eventuali incrementi derivanti dal rinnovo del CCNL e da disposizioni legislative, pari € **886.003,93** sono così ripartite:

Fondo per la contrattazione integrativa per il trattamento accessorio per il personale dell'Area Istruzione e Ricerca (Fondo 2021 certificato con nota Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 12797 del 26 gennaio 2022)	€ 889.378,93
A detrarre la quota delle risorse variabili di sola competenza 2021	-€ 3.375,00

Fondo per la contrattazione integrativa per il trattamento accessorio per il personale dell'Area Istruzione e Ricerca (anno 2022)	€ 886.003,93
--	---------------------

DESTINAZIONE DELLE RISORSE	PREVENTIVO
Retribuzione di posizione fissa (previsione)	€ 152.875,99
Retribuzione di posizione variabile (previsione)	€ 377.365,49
Retribuzione di risultato ed interim (previsione)	€ 355.762,45
Totale	€ 886.003,93

Eventuali economie realizzate nella retribuzione di posizione andranno ad incrementare la retribuzione di risultato.

c) *effetti abrogativi.*

Il CCI non presenta effetti abrogativi regolando la materia esclusivamente per l'anno di riferimento.

d) *coerenza con le disposizioni riguardanti il merito e la premialità.*

Si evidenzia che i criteri sopra individuati risultano non solo conformi alle disposizioni sopra riportate, ma anche ai principi di cui all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii in materia di trattamento economico del personale dirigente, e a quelli riguardanti la verifica e della valutazione dei risultati dello stesso, ai sensi degli art. 21 del medesimo D. Lgs. 165/2001, art.18 del C.C.N.L. del personale dirigente dell'Area VII, quadriennio normativo 2002-2005 e art. 26 del C.C.N.L. del personale dirigente dell'Area VII, quadriennio 2006-2009.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 50 del CCNL sottoscritto l'8 luglio 2019 relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, si è stabilito che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, è comunque garantita una retribuzione di risultato, con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse

complessivamente destinate a retribuzione di risultato. Il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del predetto comma 3 viene attribuito ad una quota di dipendenti non superiore al 20% (arrotondata per difetto) ai sensi del comma 5 dell'articolo 50 del suddetto CCNL.

e) coerenza con gli obiettivi di programmazione gestionale.

In riferimento può evidenziarsi come il rapporto tra l'individuazione degli obiettivi di carattere strategico come recepita nelle direttive, che recano altresì gli indicatori del raggiungimento degli stessi e la tempistica di attuazione e la valutazione di cui all'ipotesi di contratto sono garanzia di coerenza tra le disposizioni di quest'ultimo e le strategie programmate dall'ente.

Questa considerazione poi è rafforzata tenendo conto che la quota premiale del trattamento economico dei dirigenti è effettuata a seguito ed in base a tale valutazione e di conseguenza in rapporto diretto al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

**Il Direttore Generale
Stefano Vaccari**

Firmato digitalmente ai sensi del CAD