

## 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		9 dicembre 2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		<p><b>Parte Pubblica:</b> Prof. Andrea ROCCHI - Presidente Dott.ssa Maria Chiara ZAGANELLI - Direttore Generale</p> <p><b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</b> ANP - CIDA FLC CGIL CISL FSUR FED. UIL SCUOLA RUA DIRIGENTISCUOLA - DISCONF SNALS CONFAL</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> Lucia Presilla per ANP - CIDA Stefania Luzzi Conti per la CISL FSUR Francesco Dominici per FED. UIL SCUOLA RUA Gian Lucio Esposito per DIRIGENTISCUOLA - DISCONF Massimo Lucarini per la SNALS CONFAL</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	E' stato adottato il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione del CREA 2024-2026
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione
		La Relazione della Performance sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 _____
Eventuali osservazioni		

## ***Modulo 2***

### ***Illustrazione dell'articolato del contratto***

#### **a) *Oggetto e articolato dell'accordo.***

In data 9 dicembre 2024, la scrivente Amministrazione e le OO.SS - ANP- CIDA, CISL FSUR, FED. UIL SCUOLA RUA, DIRIGENTISCUOLA-DISCONF e SNALS CONFSAI - 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 di 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:

<b>Punteggio (PI)</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coefficiente</b>
Punteggio = $3,70 \leq 4,00$	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 21 del CCNL sottoscritto 7 agosto 2024 relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, 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 21 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. In caso di ulteriore ex aequo, si terrà inoltre conto del punteggio più elevato conseguito negli anni immediatamente precedenti.

**b) *utilizzo delle risorse del Fondo.***

Le risorse riferite al trattamento accessorio per l'anno 2024, fatti salvi eventuali incrementi derivanti dal rinnovo del CCNL e da disposizioni legislative, pari € **923.372,25** sono così ripartite:

<b>Fondo per la contrattazione integrativa per il trattamento accessorio per il personale dell'Area Istruzione e Ricerca – Anno 2024</b>	<b>€ 923.372,25</b>
--	---------------------

<b>DESTINAZIONE DELLE RISORSE</b>	<b>PREVENTIVO</b>
Retribuzione di posizione fissa (previsione)	€ 136.787,79
Retribuzione di posizione variabile (previsione)	€ 314.502,79
Retribuzione di risultato ed interim (previsione)	€ 472.081,67
<b>Totale</b>	<b>€ 923.372,25</b>

La ripartizione delle risorse nelle diverse voci retributive tiene conto della attuale organizzazione dell'Ente. L'eventuale modifica, in corso d'anno, dell'organizzazione esistente potrà determinare un conseguente diverso riparto delle risorse preventivate.

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 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 21 del CCNL sottoscritto 7 agosto 2024 relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, è stato disposto 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 21 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. In caso di ulteriore ex aequo, si terrà inoltre conto del punteggio più elevato conseguito negli anni immediatamente precedenti.

***e) coerenza con gli obiettivi di programmazione gestionale.***

Il rapporto tra l'individuazione degli obiettivi di carattere strategico indicati nei documenti di programmazione, che recano altresì gli indicatori del raggiungimento degli stessi e la tempistica di attuazione, la valutazione della performance dei dirigenti e i criteri di attribuzione dei premi sono garanzia di coerenza tra le disposizioni del contratto integrativo e le strategie programmate dall'ente.

Il Direttore Generale  
**Maria Chiara Zaganelli**