



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia
Direzione Generale

CONTRATTO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2014 DELL'UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA LOMBARDIA - DIREZIONE GENERALE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Articolo 40bis, comma 5, d.lgs 165/2001 come modificato dal d.lgs 150/2009)

La presente relazione illustrativa è redatta ai sensi dell'articolo 40 bis del d.lgs. 165/2001 ed è allegata all'ipotesi del CIR sulla ripartizione del fondo unico di amministrazione per l'anno 2014, con riferimento alla Direzione Generale dell'USR per la Lombardia.

Il Contratto integrativo suddetto è stato sottoscritto in data 16.3.2016 – in attuazione del CCNI n. 1/2015, sottoscritto in via definitiva il 23.12.2015 - 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 dal Direttore Generale, dal Dirigente dell'Ufficio I e dal Dirigente dell'Ufficio VIII di questo Ufficio Scolastico Regionale - Direzione Generale. Per la parte sindacale, è stato sottoscritto da UIL PA, CISL FP e RSU di sede.

L'allegato contratto integrativo si applica a tutto il personale amministrativo in servizio nel corso dell'anno 2014 presso l'USR per la Lombardia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; si applica altresì al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato (con esclusione dei collaboratori coordinati e continuativi e delle figure ad essi assimilabili), nonché al personale trasferito da o presso altre amministrazioni nel corso dell'anno 2014, temporaneamente assegnato presso altra amministrazione o da altre amministrazioni del comparto ministeri, al personale cessato nel corso del 2014 e al personale in entrata o in uscita agli o dagli uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dagli o agli UU.SS.RR. nel corso dell'anno 2014, secondo le previsioni dell'art. 5 commi 1 e 2 del citato CCNI n. 1/2015.

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 2014, si procede, di seguito, all'illustrazione dell'articolato del CIR medesimo.



L'articolo 1 riguarda le modalità di retribuzione in favore dei centralinisti telefonici non vedenti e ipovedenti.

L'articolo 2 indica la somma complessiva assegnata alla Direzione Generale dell'USR per la Lombardia, che ammonta a € 66.911,24 (lordo dipendente), suddivisa in una quota pari al 30% (€ 20.073,37) da destinare alla retribuzione di produttività collettiva ex art. 5, comma 3, del CCNI 1/2015, e in una quota pari al 70% (€ 46.837,87) riservata alla retribuzione di produttività individuale ex art. 5, comma 4, del CCNI 1/2015.

Il riparto della retribuzione di produttività collettiva, di cui si occupa l'art. 3 dell'allegato CIR, è fondato sull'attribuzione della suddetta somma pari al 30% del totale (€ 20.073,37). Tale attribuzione avviene in quota parte al personale della Direzione Generale sulla base della quota media *pro capite* per 12 mesi e del servizio prestato nel corso dell'anno 2014, 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 2014;
- c. periodo precedente al provvedimento di comando in ingresso nel corso dell'anno 2014 (compresa l'assenza riferita al personale proveniente dagli uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro);
- d. periodo precedente al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2014 (compresa l'assenza riferita al personale destinato agli uffici di diretta collaborazione all'opera del ministro);
- 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.

Eventuali risorse residuali saranno distribuite in conformità alle disposizioni dell'art. 5, comma 3, del CCNI 1/2015. Il compenso attribuito secondo i criteri sopra visti, è indipendente da quello individuato sulla scorta della valutazione dirigenziale di cui all'articolo 3 dell'allegato CIR.

L'articolo 4 del CIR si occupa dei criteri di ripartizione della retribuzione afferente la produttività individuale. Al fine di ottimizzare l'attuazione delle disposizioni del d.lgs. 150/2009, che dettano regole per la ripartizione dei compensi accessori secondo principi di meritocrazia e di differenziazione tra il personale delle aree, è prevista l'assegnazione di un *budget* al dirigente di ciascun ufficio della Direzione Generale, calcolato in misura proporzionale al numero delle unità di personale assegnato. Ciò per fare in modo che al



budget attribuito corrisponda un unico valutatore (il dirigente dell'ufficio) e che al personale assegnato ai vari uffici venga liquidata una quota parte del predetto *budget* così attribuito.

In sede di contrattazione decentrata sono stati individuati 5 dei 6 criteri enunciati dall'art. 5, comma 4, del CCNI n. 1/2015. Tali criteri sono stati riportati, in ordine di priorità, nel contratto integrativo di sede all'articolo 3:

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. contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza;
5. sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e soluzione dei problemi.

Non si è tenuto conto del criterio dell'accuratezza e della tempestività nello svolgimento delle attività in quanto, considerate le specificità che caratterizzano il lavoro della Direzione Generale dell'USR per la Lombardia, tale criterio è da ritenersi imprescindibile.

Il successivo art. 5 dell'allegato CIR, si occupa dell'attribuzione del *range* specifico per singolo coefficiente afferente a ciascuno dei criteri indicati nell'art. 3 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 0,4);
5. sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e soluzione dei problemi (min. 0,1 max 0,2).



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 2014, secondo i criteri riportati negli articoli 2, 3 e 4 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 6 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 assegnatagli e il compenso attribuito e potrà, nei successivi 7 giorni, formulare le proprie osservazioni, delle quali il dirigente terrà conto. La predetta procedura di valutazione da parte di ciascun dirigente deve essere espletata nel termine di 30 giorni dalla definitiva sottoscrizione del CIR in oggetto. E' fatta salva, in ogni caso, la possibilità di ricorrere al giudice del lavoro avverso la valutazione ottenuta.

Il competente ufficio della Direzione Generale dell'USR per la Lombardia, si incaricherà, secondo quanto dispone l'art. 7 dell'allegato CIR, di fornire indicazioni a tutti i dirigenti sulle modalità da applicare per la determinazione dell'entità della retribuzione di produttività individuale di ciascun dipendente, in conformità alle previsioni dell'art. 5, comma 5, del CCNI 1/2015.

Infine, va evidenziato che l'ossequio del principio della trasparenza nell'operato dell'Ufficio è ulteriormente garantito dall'articolo 8 dell'allegato CIR, che prevede l'invio alle OO.SS. territoriali ed alla RSU dell'elenco dei nominativi dei destinatari, con indicazione della somma a ciascuno assegnata, entro 10 giorni dal riconoscimento, nonché dalla pubblicazione sul sito istituzionale dei soli dati per aggregato. Ciò in ottemperanza a quanto previsto dalla nota del Direttore Generale dell'Uff VI della Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie, prot. n. 303 del 14.1.2016.

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

II DIRIGETTORE GENERALE
Delia Campanelli

