



# Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali

Accordo definitivo

## COMPARTO FUNZIONI CENTRALI-PERSONALE DELLE AREE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE

Il giorno 1 dicembre 2022 alle ore 10.00 ha luogo l'incontro, in sede di contrattazione collettiva integrativa del Segretariato Generale (ex Dipartimento dell'Università, della Ricerca e AFAM), tra la delegazione di parte pubblica, la Rappresentanza Sindacale Unitaria n. 4 e le Organizzazioni sindacali di categoria territoriali. Il predetto incontro ha all'ordine del giorno: **"Criteri e modalità di utilizzazione del Fondo risorse decentrate (ex FUA) per l'anno 2020, destinato alla produttività del personale non dirigente dell'ex MIUR"**.

Al termine dell'incontro il Direttore generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali, la Rappresentanza Sindacale Unitaria n. 4 e i delegati delle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria concordano e sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo di sede.

**Amministrazione**

**Il Direttore Generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali**

**Paolo Lo Surdo** \_\_\_\_\_

**Organizzazioni sindacali  
territoriali di categoria**

**FP CGIL** \_\_\_\_\_

**CISL FPS** \_\_\_\_\_

**UIL PA** \_\_\_\_\_

**CONF.SAL- UNSA** \_\_\_\_\_

**FED CONFINTESA FP**  
\_\_\_\_\_

**USB** \_\_\_\_\_

**FLP** \_\_\_\_\_

**La rappresentanza sindacale unitaria**

\_\_\_\_\_



# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

SEGRETARIATO GENERALE

*Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali*

## **COMPARTO FUNZIONI CENTRALI - PERSONALE DELLE AREE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE**

**FRD 2020**

**Premesso che**

1. Il C.C.N.I. 5 settembre 2022 definisce i criteri e le modalità di utilizzazione del Fondo Risorse Decentrate (di seguito FRD) per l'anno 2020. In particolare, l'art. 7 quantifica le risorse finanziarie da destinare alle contrattazioni di sede con le RR.SS.UU. e le OO.SS. e definisce i criteri di ripartizione di detta somma tra gli ex Dipartimenti e gli Uffici scolastici regionali.
2. Il presente contratto di sede, riguardante il personale non dirigente, del Comparto Funzioni centrali, in servizio negli uffici dell'ex Dipartimento dell'Università, la Ricerca, oggi MUR, definisce i criteri e le modalità per la gestione delle risorse finanziarie afferenti al FRD per l'anno 2020, destinate alla contrattazione di sede dal citato art. 7 del C.C.N.I. 5 settembre 2022.
3. Per l'individuazione dei destinatari dei compensi, oggetto del presente accordo, si rinvia a quanto previsto dall'art.1 del suddetto C.C.N.I.

Tanto premesso, le parti convengono quanto segue:

### **Art. 1**

#### **Disponibilità finanziaria e unità di personale beneficiario.**

1. Il C.C.N.I. 5 settembre 2022, allegato C, destina alla contrattazione di sede del “(MUR) ex dipartimento università”, la risorsa finanziaria pari a € 199.919,55 (lordo dipendente: € 150.655,00) per 150 unità.
2. In sede di sottoscrizione dell'ipotesi contrattuale di sede del 12 ottobre 2022 è emerso che le unità per le quali occorre procedere all'attribuzione dei compensi connessi alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2020 erano n. 151, anziché come indicato nel CCNI di cui in premessa n. 150 in quanto al 5 settembre 2022, data di sottoscrizione definitiva del C.C.N.I., non era ancora pervenuta presso l'ufficio competente la relativa scheda di valutazione. Conseguentemente, in accordo unanime con le O.O.S.S e, ferma restando l'invarianza della spesa, la retribuzione della performance individuale connessa alla valutazione è stata effettuata tra n. 151 unità di personale.
3. L' ipotesi contrattuale del 12 ottobre 2022, ha superato il riscontro preventivo amministrativo contabile previsto dalla normativa vigente con esito positivo ed è stata registrato ai sensi del decreto legislativo n. 123 del 30/06/2011 Visto Ex Art. 5 comma 2 , al n. 203, in data 24/11/2022.



# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

SEGRETARIATO GENERALE

*Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali*

## **Art. 2**

### **Retribuzione della performance organizzativa connessa alla valutazione**

1. Come previsto dal comma 7, dell'art. 8 del C.C.N.I. 5 settembre 2022 il compenso per la performance organizzativa è attribuito dalla ex Direzione generale per le risorse umane finanziarie e strumentali del Ministero dell'Istruzione, in applicazione della disciplina contenuta nel medesimo art. 8, senza ulteriori definizioni nella contrattazione di sede.

## **Art. 3**

### **Retribuzione della performance individuale e sua differenziazione connessa alla valutazione**

1. L'articolo 9 del C.C.N.I. stabilisce che la contrattazione di sede disciplina l'impiego della risorsa per la retribuzione della performance individuale e della sua maggiorazione connessi alla valutazione le cui discipline di sede sono individuate nei successivi articoli 5 e 6 del presente contratto.

2. Ai sensi degli articoli 10 e 11 del C.C.N.I., la retribuzione della performance individuale si sostanzia nel premio individuale e nella sua differenziazione.

## **Art. 4**

### **Differenziazione del premio individuale**

1. Sulla scorta del contenuto dell'art. 10 del C.C.N.I. 5 settembre 2022, il premio individuale si realizza nella maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite, pari a € 399,83 (€ 301,31 lordo dipendente).

2. La percentuale del personale destinatario della maggiorazione del premio individuale è determinata nella misura del 20% del numero complessivo del personale con valutazione pari a 100, pari a n. 78 unità. Pertanto, il numero di destinatari della differenziazione è pari a n. 16 unità, cioè:  $78 \times 20\% = 16$ .

3. La risorsa destinata alla differenziazione del premio individuale è pari a € 399,83 (€ 301,31 lordo dipendente) pro-capite che per il totale dei beneficiari corrisponde ad € 6.397,28 (€ 4.820,96 lordo dipendente).

4. A parità di valutazione, si considera titolo di preferenza il maggior punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti (di cui alla sezione 3 della scheda di valutazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance).

5. Qualora, anche a seguito del calcolo di cui al comma precedente, dovesse risultare parità di valutazione, si applica, quale ulteriore titolo di preferenza, la maggiore anzianità di servizio.



# Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali

6. A parità dei valori di cui ai commi 4, 5 e 6, da ultimo si applica, quale titolo di preferenza, il maggior numero di giorni di servizio nel corso dell'anno 2020 (su base annua di 360 giorni) 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 2020;
- c) periodo precedente al provvedimento di comando in entrata nel corso dell'anno 2020. In tale fattispecie rientra anche il periodo di servizio reso presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro. Pari esclusione vale per il personale che cessa dal relativo comando nel corso dell'anno 2020 ed è assegnato ad altro Ufficio del Ministero;
- d) periodo successivo al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2020. La fattispecie comprende anche le casistiche di cui al punto c);
- 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.

7. Qualora dovesse risultare ulteriore parità verrà considerato il risultato della media delle valutazioni relative ai tre anni precedenti di servizio, se da detto calcolo dovessero essere rilevati eguali punteggi, sarà considerato quale dirimente ai fini della valutazione finale, la minore età anagrafica del dipendente.

8. La differenziazione del premio individuale è aggiuntiva rispetto alla retribuzione della performance individuale di cui al successivo art. 5.

## Art. 5

### Retribuzione della performance individuale connessa alla valutazione

1. Al netto dell'importo di cui al comma 3, del precedente art. 4 pari ad € 6.397,28 (€ 4.820,96 lordo dipendente), residua la risorsa di € 193.522,27 (€ 145.834,04 lordo dipendente), destinata alla retribuzione della performance individuale.

2. In applicazione dell'art. 11 del C.C.N.I. 8 giugno 2022, il personale è inserito nelle seguenti classi cui è associato, in termini percentuali, il peso della retribuzione relativa alla performance individuale da cui ne deriva il compenso unitario, al netto degli oneri a carico dello Stato, per ciascuna classe di:

		<b>Persone</b>	<b>Premio individuale lordo dipendente</b>	<b>Premio totale lordo dipendente</b>
1) >85 sino a 100 punti	100,00%	143	974,8200	139.399,2600
2) >74 sino a 85 punti	90,00%	4	877,3400	3.509,3600
3) >50 sino a 74 punti	80,00%	2	779,8600	1.559,7200
4) >10 sino a 50 punti	70,00%	2	682,3700	1.364,7400



# Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali

145.833,0800

**3.** I compensi di cui al comma 2 sono rapportati per anno (convenzionalmente 360 giorni), 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 2020;
- c) periodo precedente al provvedimento di comando in entrata nel corso dell'anno 2020. In tale fattispecie rientra anche, e non va, pertanto, considerato, il periodo di servizio reso presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dal personale che cessa dal relativo comando nel corso dell'anno 2020 ed è assegnato ad altro Ufficio del Ministero;
- d) periodo successivo al provvedimento di comando in uscita nel corso dell'anno 2020. In tale fattispecie rientra anche, e non va, pertanto, considerato, il periodo di servizio reso presso gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro dal personale assegnato a detti Uffici con relativo provvedimento di comando nel corso dell'anno 2020;
- 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.

**4.** La risorsa residuale (RS), successivamente al calcolo previsto dal comma 3, è attribuita, per le stesse finalità, ai medesimi destinatari, sulla base dei giorni di servizio, al netto delle decurtazioni di cui al medesimo comma 3, moltiplicati per il valore/giorno calcolato nel seguente modo:

$$\text{valore/giorno} = \frac{\text{RS}}{\sum \text{giorni servizio}}$$

Per “ $\sum$  giorni servizio” si intende la sommatoria di tutti i giorni di servizio di tutti i destinatari, al netto delle decurtazioni di cui al comma 3.

## Art. 6

### Definizione compensi per la performance organizzativa, individuale e sua maggiorazione

**1.** La Direzione Generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali provvede a raccogliere i dati relativi agli effettivi giorni di servizio del personale destinatario, secondo quanto stabilito nell'art. 5 e ad effettuare i calcoli per la definizione dei compensi spettanti a ciascun valutato. I compensi, così definiti sono comunicati alle Direzioni generali affinché ne sia data notizia a ciascun valutato per la parte di proprio interesse diretto.

**2.** La Direzione Generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali provvede, nell'ambito della procedura NoiPA (del Ministero dell'Economia e delle Finanze) cd. “cedolino unico”, all'ordinazione del pagamento del compenso complessivo spettante a ciascun beneficiario.



# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

SEGRETARIATO GENERALE

*Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali*

## **Art. 7**

### **Disposizioni finali**

1. Ogni dirigente provvede a portare a conoscenza del dipendente le retribuzioni per la performance individuale e per la maggiorazione della performance individuale.
2. Verrà comunicato alle OO.SS. l'elenco degli importi attribuiti, ma omettendo, in base alla normativa sulla privacy, i nominativi dei beneficiari. Fermo restando il rispetto dei principi dell'anzidetta normativa, l'Amministrazione si rende disponibile a concordare le modalità con le quali consentire la verifica della corretta applicazione dei criteri selettivi del personale beneficiario della maggiorazione.
3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2, lettera e) d.lgs. 30 giugno 2011, n. 123 l'accordo di sede deve essere inviato all' Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'Università e della Ricerca ([rgs.ucb.mur.gedoc@pec.mef.gov.it](mailto:rgs.ucb.mur.gedoc@pec.mef.gov.it)) , per il prescritto controllo di regolarità amministrativo-contabile, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, alla relazione illustrativa e alla comunicazione della risorsa finanziaria assegnata ai fini della definizione del contratto di sede.