

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 165/2001

Ipotesi di accordo sui “*Criteri generali relativi all’utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio dei dirigenti di seconda fascia parte economica e normativa anni 2016 – 2017*” sottoscritto in data 19 settembre 2019

La presente relazione illustrativa è redatta al fine di descrivere, secondo gli schemi forniti in allegato alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, l’ipotesi di accordo sui “*Criteri generali relativi all’utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio dei dirigenti di seconda fascia parte economica e normativa anni 2016 – 2017*” sottoscritto in data 19 settembre 2019. La relazione è redatta in due moduli:

1. Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto;
2. Modulo 2: Illustrazione dell’ articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

Modulo 1 -

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

Data di sottoscrizione	19 settembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Anni 2016 – 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente - Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC/CGIL – CISL SCUOLA – FED. UIL SCUOLA RUA – ANP – DIRIGENTI SCUOLA – SNALS CONFAL Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC/CGIL – CISL SCUOLA – FED. UIL SCUOLA RUA – ANP
Soggetti destinatari	Dirigenti II fascia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto Integrativo inerente l’utilizzo del fondo accessorio per i dirigenti di II fascia

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata predisposta la relazione illustrativa e tecnico – finanziaria per l'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Esito: Verbale n. del
	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 “Ciclo Integrato della Performance, Anticorruzione e Trasparenza, 2019-2021 del CNR”, approvato con delibera del CdA n. 17 del 05.02.2019
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale come prescritti dalla normativa in materia
		La Relazione della Performance per l'anno 2017, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 204 del 30 ottobre 2018 è stata validata dall'OIV con il documento rif. 7U/2018/OIV, pubblicato sul sito istituzionale.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 -

Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo stralcio, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

In data 19 settembre 2019 la parte pubblica del CNR e le organizzazioni sindacali rappresentative, ammesse alla contrattazione integrativa, FLC/CGIL – CISL SCUOLA – FED. UIL SCUOLA RUA – ANP, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo sui “*Criteria generali relativi*

all'utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio dei dirigenti di seconda fascia parte economica e normativa anni 2016 – 2017” L'ipotesi di contratto integrativo è stata sottoscritta per definire le modalità di distribuzione del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio dei dirigenti di II fascia per gli anni 2016 e 2017.

Ai fini esplicativi si riporta di seguito una sintesi dell'ipotesi di accordo sottoscritto con le OOSS.:

- Gli artt. 1 e 2 individuano rispettivamente i destinatari dell'accordo (*art. 1 “...personale dirigente di II fascia appartenente ai ruoli del CNR e al personale con incarico dirigenziale di II fascia, conferito ai sensi dell'art. 19 comma 5 bis, 6 e 6 quater del decreto legislativo 165/2001”*) e la decorrenza degli effetti giuridici (*art. 2 “Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1 gennaio 2016.”*);
- Gli artt. 3 e 4 specificano la quantificazione dei fondi per la contrattazione integrativa, per gli anni in argomento, come già certificati dagli organi interni;
- l'art. 5 illustra il trattamento economico per gli incarichi ad interim eventualmente assegnati (*“...ai dirigenti ai quali sia stato conferito un incarico ad interim è corrisposta una remunerazione aggiuntiva, nell'ambito della retribuzione di risultato e in funzione dei valori conseguiti, in misura pari al 25% della retribuzione di posizione prevista per l'Ufficio di cui si è chiamati a ricoprire l'incarico aggiuntivo.”*);
- l'art. 6 descrive i criteri di erogazione della retribuzione di risultato. In particolare, al fine di valorizzare la selettività del sistema premiale e di esaltare la meritocrazia e l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti, la suddetta retribuzione sarà attribuita in misura pari al valore percentuale conseguito da ciascun dirigente nel sistema di valutazione della performance complessiva, che tiene conto:
 - a) della componente legata alla valutazione degli obiettivi individuali di struttura annualmente assegnati con il Piano della Performance, per un peso complessivo del 75%;
 - b) della componente legata agli obiettivi comportamentali (valutazione delle soft skills sulla base del modello 360), per un peso complessivo del 25%.

Nel contratto si specifica anche che l'ammontare da erogare a ciascun dirigente sarà determinato moltiplicando la quota individuale spettante per la percentuale di risultato complessivo riportata nel sistema di valutazione ed, inoltre, che *“Nessun premio è dovuto qualora il valore percentuale conseguito nel processo di valutazione sia inferiore al 50%.”*

L'ultimo comma sancisce, infine, che le somme non distribuite all'esito del processo di erogazione della retribuzione di risultato costituiranno economie di bilancio.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di Amministrazione.

Non pertinente alla presente relazione.

c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

La stipula del nuovo CCNI ha per sua stessa natura effetti abrogativi dei precedenti accordi nelle parti in cui questi ultimi sono modificati dal nuovo accordo. In questo modo, dunque, tutti i precedenti CCNI riguardanti i criteri di utilizzo del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio dei dirigenti di II fascia sono automaticamente abrogati e non producono più i loro effetti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Nell'ipotesi di accordo si è voluto garantire la massima valorizzazione del merito: i criteri di erogazione della retribuzione di risultato sono stati correlati proprio al sistema di valutazione della performance complessiva che tiene conto della componente legata alla valutazione degli obiettivi individuali di struttura annualmente assegnati con il Piano della Performance, per un peso complessivo del 75% e della componente legata agli obiettivi comportamentali (valutazione delle soft skills sulla base del modello 360), per un peso complessivo del 25%, legando l'attribuzione dell'indennità di risultato al raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti.

Ciò è ancor più rafforzato dall'ultimo capoverso del comma 2 dell'art. 6 che prevede *“Nessun premio è dovuto qualora il valore percentuale conseguito nel processo di valutazione sia inferiore al 50%.”*.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 (previsioni di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Non pertinente alla presente relazione poiché non sono inserite modalità di progressione economiche nel presente contratto.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009.

Non pertinente alla presente relazione.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Non ci sono ulteriori informazioni da aggiungere alla presente relazione.