

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO
DIREZIONE GENERALE

Ufficio VI – Ambito Territoriale di Treviso
Via Cal di Breda 116 edificio 4 - 31100 Treviso

Ufficio IV – Ambito Territoriale di Belluno
Via Mezzaterra 68 - 32100 Belluno

CONTRATTO INTEGRATIVO

IN MATERIA DI MODALITÀ E CRITERI DI GESTIONE

DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE 2017

Tra la parte pubblica rappresentata da:

- *Barbara Sardella - Dirigente dell'Ufficio VI di Treviso*
- *Gianni De Bastiani – Dirigente dell'Ufficio IV di Belluno*
- *Roberta Scanu – Funzionario Area III dell'Ufficio VI di Treviso*
- *Meri Dal Magro – Funzionario Area III dell'Ufficio IV di Belluno*

1

in rappresentanza dell'USR per il Veneto - Ufficio VI - Ambito Territoriale per la Provincia di Treviso ed Ufficio IV Ambito Territoriale per la provincia di Belluno

e la Rappresentazione Sindacale Unitaria dell'Ufficio rappresentata da:

- Giuseppe Cianciara
- Ivano Messina

presso la sala riunioni dell'Ufficio Scolastico, Ambito Territoriale di Treviso, oggi 18-4- 2019 si conviene quanto segue:

Capo I: Ripartizione generale

Art. 1

1. Il presente accordo è basato sul Contratto Collettivo Integrativo d'Amministrazione n. 2/2018, sottoscritto in data 28 febbraio 2018 (nel seguito semplicemente CCNI), che prevede criteri e modalità di utilizzazione del fondo unico di amministrazione per l'anno 2017.
2. Verranno distribuite, secondo i criteri e modalità di cui al presente contratto, tutte e soltanto le risorse effettivamente assegnate dalla Direzione Generale del Veneto. Eventuali variazioni delle cifre esposte al comma 3 non comporteranno modifica alcuna ai criteri ed alle relative modalità applicative stabilite nel presente accordo.
3. Con tabella di riparto dell'8 marzo 2019, allegata a nota prot. 5444/2019 dell'Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto – Ufficio I – è stata comunicata la disponibilità, per gli UU.AA.TT. di Treviso e Belluno, della somma di €

29.417,55 lordo dipendente (Fondi per produttività collettiva 50% € 14.150,57 + Fondi per produttività individuale 50% € 14.150,57, quota media pro capite € 912,94) per n. 31 dipendenti e la somma di € 1.116,41 lordo dipendente per la retribuzione di una unità di personale centralinista non vedente di cui all'art. n. 4 del CCNI.

4. La risorsa finanziaria destinata alla produttività collettiva di € 14.150,57, a norma dell'art. 5 comma 6 CCNI, sarà ripartita tra ciascun dipendente in base al **servizio prestato** nel corso dell'anno, determinato tenuto conto di:

- a) cessazioni dal servizio in corso d'anno per pensionamenti,
- b) periodi di assenza per aspettativa senza assegni,
- c) periodi precedenti all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2017,
- d) periodo di congedo, continuativo o frazionato, di cui al d. lgs. 26 marzo 2001 n. 251, art. 42, c. 5.

La risorsa residuale derivante dal riparto di cui al precedente paragrafo è redistribuita tra i medesimi destinatari per le stesse finalità, in proporzione al peso percentuale discendente dal **servizio prestato** di cui al precedente comma.

5. Per la risorsa finanziaria destinata alla produttività individuale di € 14.150,57 si osserverà l'art. 5, comma 8 del CCNI, tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale;
- b) fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione inter funzionale e flessibilità;
- c) accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività;
- d) comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio;
- e) sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi;
- f) contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza.

6. Si utilizzerà la modalità volta alla retribuzione di produttività assegnando a ciascun dipendente un coefficiente, indicato per comodità con K, che potrà assumere un valore compreso tra un minimo di 0,6 ed un massimo di 3, così come previsto dal D.M. 8 aprile 2016 n. 240.

Art. 2

- Si conviene, al fine di pervenire al parametro K, di utilizzare la seguente scala di quattro livelli per ogni criterio di cui al punto 4:

1) TABELLA DEGLI INDICATORI E DESCRITTORI		
INDICATORE DI LIVELLO	DESCRIZIONE	FORMULA DEL VALORE
BASE	Si intende che la prestazione è stata resa nei limiti e nei modi di legittimità ritenuti accettabili dall'amministrazione in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.	0,1
INTERMEDIO	Si intende che la prestazione è stata resa in modo sufficiente ma con elementi di valore professionale ulteriore per periodi di tempo abbastanza ampi in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.	0,1 + 40% del valore massimo assegnabile al criterio
AVANZATO	Si intende che la prestazione resa si qualifica per specifica presenza di valore professionale strutturato e profuso in modo costante in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.	0,1 + 70% del valore massimo assegnabile al criterio
OTTIMALE	Si intende che la prestazione resa è senz'altro di livello avanzato ed in generale in tutti i suoi aspetti particolarmente apprezzabile dall'Amministrazione per efficacia, efficienza, coerenza organizzativa e sinergia in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.	0,1 + 100% del valore massimo assegnabile al criterio

- Viene stabilito che ciascun criterio indicato nell'art. 5 comma 8 del CCNI possa concorrere alla determinazione del coefficiente K in misura differenziata, assegnando un differente peso relativo, rispetto a K, al valore massimo ad esso assegnabile.
- E' altresì garantito per ciascun criterio un valore minimo indifferenziato pari a 0,1 (LIVELLO BASE – B, nella tabella 2)); al minimo garantito può essere sommata un' ulteriore entità, calcolata come percentuale del valore massimo assegnabile (riportato sotto A, nella tabella 2)).

2) TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DEI VALORI

		VALORE MASSIMO ASSEGNABILE (da sommare al livello base)	LIVELLI			
			BASE	INTERMEDIO	AVANZATO	OTTIMALE
	CRITERI	A	B	B + 40% A	B+ 70% A	B+ 100% A
1	livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale	0,5	0,1	0,3	0,45	0,6
2	fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o dell'eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione interfunzionale e flessibilità	0,5	0,1	0,3	0,45	0,6
3	accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività	0,3	0,1	0,22	0,31	0,4
4	comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio	0,3	0,1	0,22	0,31	0,4
5	sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi	0,3	0,1	0,22	0,31	0,4
6	contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza	0,5	0,1	0,3	0,45	0,6
		2,4	0,6	1,56	2,28	3

- E' data facoltà al personale di presentare al Dirigente una scheda individuale, da cui risultino elementi utili al compito di valutazione, organizzata per punti in riferimento ai criteri del CCNI, come recepiti dal presente contratto;
- Il valore K relativo al singolo dipendente, pertanto, verrà determinato nel seguente modo:
 - a) Preliminarmente si determinerà il valore corrispondente al livello prescelto per ciascun criterio, come schematizzato nella tabella 2) del presente articolo;
 - b) La somma dei valori così ottenuti darà luogo al coefficiente individuale k – corrispondente al coefficiente "cd" del CCNI, dalla cui applicazione, secondo la formula ivi indicata, scaturirà l'importo relativo a ciascun dipendente. Il coefficiente sarà arrotondato al decimo inferiore, sino a 05, o al decimo superiore da 06;
 - c) In stretta osservanza del CCNI, l'importo assegnato a ciascun dipendente risulterà dal seguente calcolo: risorsa finanziaria divisa per la sommatoria dei coefficienti attribuiti, moltiplicata per il singolo coefficiente K del dipendente.

Art. 3

Al centralista non vedente

, oltre all'importo spettante dalla ripartizione dell'area di produttività, viene riconosciuta la somma specifica indicata nel precedente art. 1 comma 3.

Art. 4

Per il personale che abbia prestato nel corso dell'anno solare 2017 un servizio inferiore a sei mesi, l'importo individuale spettante è determinato in base alla formula di cui alla lettera d) art. 5 c. 11 CCNI.

In stretta osservanza del CCNI, l'importo assegnato a ciascun dipendente con servizio inferiore a sei mesi risulterà dal seguente calcolo: risorsa finanziaria divisa per la sommatoria dei coefficienti attribuiti, moltiplicata per il singolo coefficiente K del dipendente, divisa per 12 mesi e moltiplicata per i mesi di servizio. Ai fini della determinazione del servizio prestato i giorni di ferie sono assimilati all'effettiva presenza in servizio. E' equiparato al mese intero il servizio prestato per un numero di giorni pari alla metà più uno dei giorni di calendario del mese considerato.

Le quote parti non attribuite ai dipendenti in servizio per un periodo inferiore ai sei mesi vengono redistribuite, in aggiunta a quanto calcolato a norma dell'art. 2, ai soli dipendenti in servizio per un periodo uguale o maggiore ai sei mesi, secondo la formula applicativa dell'art. 2, lett. c), nella quale saranno considerati i soli coefficienti relativi ai dipendenti aventi titolo alla redistribuzione di cui al presente comma.

Art. 5

Ai sensi dell'art. 6 comma 5 del CCNI il dirigente comunica a ciascun dipendente il coefficiente assegnato e il compenso conseguentemente attribuito illustrando la motivazione della valutazione effettuata. Entro sette giorni il valutato può presentare osservazioni.

Art. 6

1. La presente ipotesi contrattuale verrà inviata ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma 2 del dlgs n.123 del 2011 all'Ufficio centrale del Bilancio c/o il M.I.U.R per il prescritto controllo di regolarità amministrativo - contabile unitamente ai documenti previsti dall'art. 6 co. 11 del CCNI.
2. Contestualmente è fatto obbligo dell'invio del contratto di sede anche alla Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie del Ministero a norma dell'art. 6 comma 12 del CCNI.
3. Successivamente alla certificazione dell'organo di controllo le parti si incontreranno per la sottoscrizione definitiva del contratto in seguito alla quale si comunicheranno all'ufficio liquidatore le risultanze della contrattazione per la corresponsione dei compensi tramite cedolino unloco.
4. Ai sensi dell'art. 6 comma 9 del CCNI entro dieci giorni dall'attribuzione delle somme, il dirigente fornirà alle OO.SS e alla RSU l'elenco dei nominativi dei destinatari con le somme attribuite.
5. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, si fa rinvio al CCNI n. 2/2018.

Letto, firmato e sottoscritto.

Per la parte pubblica

Barbara Sardella

Gianni De Bastiani

Meri Dal Magro

Roberta Scanu

Per la parte sindacale

RSU

Giuseppe Cianciafara

Ivano Messina

Anita Piovesan

Rappresentanza sindacale di categoria

CISL FP _____

CGIL _____

UIL PA _____



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto
DIREZIONE GENERALE

Ufficio I - Affari generali. Affari legali. Risorse umane e finanziarie. Dirigenti scolastici.
Competenze dell'ex Ufficio dell'ambito territoriale per la provincia di Venezia.
Via Forte Marghera, 191 - 30173 Venezia-Mestre (VE)

Venezia-Mestre, 15 febbraio 2019

Ai Dirigenti degli Uffici Ambiti Territoriali
dell'USR Veneto

**OGGETTO: contrattazione collettiva nazionale integrativa relativa al personale non dirigente del comparto funzioni centrali. Contratto n. 2/2018.
FUA 2017 - ripartizione risorse contrattazione di sede e centralinisti non vedenti.**

Si trasmette, in allegato alla presente, la tabella relativa alla ripartizione delle risorse finanziarie tra le sedi di contrattazione, individuate ai sensi del protocollo d'intesa del 28 dicembre 2017, destinate alla retribuzione di produttività e ai centralinisti non vedenti.

Ai fini della ripartizione delle risorse si è tenuto conto delle unità di personale, presenti al 31/12/2017 e alle unità di personale cessate, trasferite, temporaneamente assegnate in entrata, nel corso del 2017.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Firmato digitalmente da NAPPA MIRELLA
C=IT
O=MINISTERO ISTRUZIONE UNIVERSITA' E
RICERCA

IL DIRIGENTE
Mirella Nappa

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ex art. 3, c. 2, D.Lgs. n. 39/1993

Allegati

e-mail: direzione-veneto@istruzione.it - C.F. 80015150271 - Pec: drve@postacert.istruzione.it
Codice fatturazione elettronica: contabilità generale 9L2WQN
Codice IPA: m_pi - Codice AOO: AOODRVE
Tel. 041/2723155-157-159-160-101



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO
DIREZIONE GENERALE
Via Forte Marghera, 191 - 30173 Venezia-Mestre (VE)

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE INTEGRATIVA RELATIVA AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI
CONTRATTO n. 2/2018
CRITERI E MODALITÀ DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2017**

Importo lordo dipendente destinato alla **produttività collettiva**: **108.384,00**
 Quota *media pro-capite lordo dipendente per produttività collettiva*: 467,17
 Importo lordo dipendente destinato alla **produttività individuale**: **108.384,00**
 Quota *media pro-capite lordo dipendente per produttività individuale*: 467,17
Totale Lordo Dipendente **216.768,00**
 Quota *pro-capite destinata ai centralinisti non vedenti (DG, VE, PD, RO, BL e VI)* 1.116,41
 Quota *centralinista UAT VR fino al 31/05/17* 465,17
 Importo totale lordo dipendente destinato ai **centralinisti non vedenti**: **7.163,63**
Totale complessivo lordo dipendente **223.931,63**

UAT	N° DIP.	DI CUI N° CENTRALINISTI	LORDO DIPENDENTE PER PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA 50%	LORDO DIPENDENTE PER PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE 50%	TOTALE LORDO DIPENDENTE	QUOTA PER CENTRALINISTI LORDO DIPENDENTE	TOTALE COMPLESSIVO LORDO DIPENDENTE
DIREZIONE GENERALE + VENEZIA	66	2	30.833,78	30.833,78	61.667,56	2.232,82	63.900,38
PADOVA	42	1	19.621,14	19.621,14	39.242,28	1.116,41	40.358,69
ROVIGO	18	1	8.409,06	8.409,06	16.818,12	1.116,41	17.934,53
BELLUNO + TREVISO	31	1	14.482,27	14.482,27	28.964,54	1.116,41	30.080,95
VERONA	31	1	14.482,27	14.482,27	28.964,54	465,17	29.429,71
VICENZA	44	1	20.555,48	20.555,48	41.110,96	1.116,41	42.227,37
TOTALE	232	7	108.384,00	108.384,00	216.768,00	7.163,63	223.931,63

IL DIRIGENTE
Mirella Nappa

Firmato digitalmente da MAPPA MIRELLA
C=IT
O=MINISTERO ISTRUZIONE UNIVERSITA' E RICERCA

Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ex art. 3, c. 2, D.Lgs. n. 39/1993



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA
 UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO
 DIREZIONE GENERALE

Ufficio VI - Ambito Territoriale di Treviso
 Via Cai di Breda 116 - edificio 4 - 31100 Treviso

Ufficio IV - Ambito Territoriale di Belluno
 Via Mezzaterra 68 - 32100 Belluno

Relazione illustrativa

Legittimità giuridica

(art. 40bis, comma 5, D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 150/2009, circ. MEF n. 25 del 19/07/2012)

Premessa	
Obiettivo	Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino
Modalità di Redazione	La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto del modello proposto dal MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - con circolare n. 25 del 19/07/2012. Gli schemi sono articolati in moduli, a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono state omesse.
Finalità	Utilizzo delle risorse dell'anno 2017 per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato appartenente alle seguenti aree professionali: a) area I - comparto Funzioni centrali; b) area II - comparto Funzioni centrali; c) area III - comparto Funzioni centrali.
Struttura	Composta da 2 moduli: -"Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto"; -"Illustrazione dell'articolato del contratto e attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili".

MODULO 1

Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione	Preintesa: 18 aprile 2019
	Contratto: CONTRATTO INTEGRATIVO FUA 2017
Periodo temporale di	1° gennaio - 31 dicembre 2017

vigenza	<p>Parte Pubblica: dott. Gianni De Bastiani, dirigente UAT Belluno; dott.ssa Barbara Sardella, dirigente UAT Treviso; sig.ra Meri Dal Magro, funzionario Area III Belluno dott.ssa Roberta Scanu, funzionario Area III Treviso</p> <p>RSU DELL'UFFICIO - Componenti: Giuseppe Cianciafara; Ivano Messina; Anita Piovesan</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL): FP/CGIL, FP/CISL, FP/UIL, FEDERAZIONE CONFSAL/UNSA, FEDERAZIONE INTESA.</p>
Soggetti destinatari	Personale delle Aree Funzioni Centrali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>Criteria per la ripartizione delle risorse del Fondo Unico d'Amministrazione per l'anno 2017 di cui al CCNI 2/2018 al personale delle aree Comparto Funzioni Centrali in servizio presso gli Uffici Scolastici IV - Ambito Territoriale di Belluno e VI - Ambito Territoriale di Treviso;</i>
<p>Eventuali osservazioni: La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo di sede è conforme:</p> <p>a) ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa;</p> <p>b) ai vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili a livello di contrattazione integrativa;</p> <p>c) alle disposizioni sul trattamento accessorio;</p> <p>d) alla compatibilità economico-finanziaria;</p> <p>e) ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.</p>	

MODULO 2

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'Amministrazione Scolastica Periferica e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività. Esso è improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità del servizio amministrativo, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni. Le attività retribuite, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, sono quelle relative alle diverse esigenze organizzative, di valutazione dei

risultati ed alle aree e fasce retributive di appartenenza del personale in servizio nel rispetto ed in linea con le indicazioni contenute nel C.C.N.I. 2/2018.

RELAZIONE A LIVELLO DI UFFICI SCOLASTICI AMBITI TERRITORIALI

Le parti hanno discusso, concordato e sottoscritto l'accordo contrattuale il 18 febbraio 2019, uniformandosi al principio della differenziazione della retribuzione accessoria individuale, secondo le disposizioni di cui all'art. 9 c. 2 del d. lgs 150/2009, laddove si prevede che la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il suddetto principio di differenziazione è applicato indipendentemente dall'inquadramento professionale e dalla posizione economica contrattuale propria di ciascun dipendente.

Le attività rientranti negli obiettivi degli Ambiti Territoriali, all'interno del ciclo della performance, sono ripartite nell'anno solare 2017 per procedimenti, e sono riconducibili ai gruppi di lavoro costituiti dal personale assegnatario a vario titolo dei procedimenti sulla base dei rispettivi atti di organizzazione interni vigenti nel periodo considerato.

Gli obiettivi ed i risultati attesi per il 2017 sono riportati nel seguente prospetto.

OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORE	TARGET
Fornire assistenza, consulenza e supporto agli istituti scolastici autonomi per le procedure amministrative e contabili	Quantità di richieste soddisfatte	Risposte date ad almeno il 75% delle richieste pervenute
<ul style="list-style-type: none"> · Erogazione risorse finanziarie tese al rafforzamento delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione · Riparto delle risorse finanziarie in conformità alle direttive U.S.R.; · Liquidazione compensi accessori, missione e rimborso spese per il personale; · Rivalutazione monetaria e interessi legali per le somme dovute; · Gestione dei conti correnti per contabilità speciale e Sicoge presso le Sezioni di Tesoreria intestate all'Amministrazione Scolastica 	Tempistica di adozione dei provvedimenti	Erogazioni effettuate entro i termini stabiliti dalla normativa di riferimento
Spese d'Ufficio, telefoniche, postali e gestione dell'ufficio economato con contenimento della spesa a seguito di politiche di digitalizzazione dei documenti cartacei;	Entità delle spesa raffrontata a quella dell'anno precedente	Riduzione della spesa nella misura richiesta dall'USR
Alunni, Esami e Titoli di Studio <ul style="list-style-type: none"> · Adempimenti connessi con lo svolgimento degli Esami di Stato conclusivi dei corsi di studio; · Assegnazione dei candidati privatisti agli istituti scolastici statali e paritari del territorio 	Rispetto della tempistica procedurale e dei termini per l'adozione dei provvedimenti	100%

Dichiarazione di equipollenza dei titoli di studio conseguiti all'estero per il I grado e istruttoria per il II grado.	Rispetto dei termini per l'adozione dei provvedimenti	100%
Calcolo pensioni provvisorie e definitive, ricongiunzioni e riscatti	Regolarità adempimenti	100%
Gestione delle graduatorie per il reclutamento del personale della scuola con tempestiva pubblicazione degli atti	Regolarità adempimenti	100%
Gestione dello stato giuridico e della mobilità del personale docente, educativo ed ATA con tempestiva pubblicazione degli atti	Regolarità adempimenti	100%
Utilizzazioni ed assegnazioni provvisorie del personale della scuola con tempestiva pubblicazione degli atti	Regolarità adempimenti	100%
Definizione degli organici delle II.SS. sulla base del contingente di posti assegnato comprese le ore di sostegno	Regolarità adempimenti	100%
Autorizzazione alla costituzione delle classi in deroga ai sensi dell'art. 2 comma 411 legge 244/2007 con tempestiva pubblicazione degli atti	Regolarità adempimenti	100%
Gestione dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale scolastico	Regolarità adempimenti	100%
Contenzioso amministrativo e giurisdizionale relativo alle materie di competenza	Regolarità adempimenti	100%

L'ipotesi di contratto si compone di 6 articoli - suddivisi in commi - dei quali di seguito saranno date esplicazioni

Articolo 1	Ripartizione generale
comma 1 e 2	Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione Centrale con Contratto Collettivo Nazionale Integrativo n. 2/2018 che prevede i criteri e le modalità di utilizzazione del fondo medesimo. E' espressamente previsto che "eventuali variazioni delle cifre esposte al comma 3 non comporteranno modifica alcuna ai criteri ed alle relative modalità applicative dell'accordo". Le parti, nel sottoscrivere detta clausola, hanno pertanto inteso di non dover procedere alla firma di una nuova ipotesi di accordo in caso di variazione delle cifre.
comma 3	Con nota dell'8/3/2019, PROT. 5444, l'U.S.R. per il Veneto individua la quota parte delle risorse attribuite complessivamente agli Uffici Scolastici di Belluno e Treviso, pari ad EURO 29.417,55 lordo dipendente (Fondi per produttività collettiva 50% € 14.150,57 + Fondi per produttività individuale 50% € € 14.150,57) e la somma di € 1.116,41 lordo dipendente per la retribuzione per centralinisti non vedenti di cui all'art. n. 4 del CCNI 2/2018.
comma	Nel rispetto delle indicazioni del CCNI, la risorsa finanziaria destinata alla

<p>4</p>	<p>produttività collettiva ex art. 5 cc. 5 e 6, pari ad € 14.150,57; sarà ripartita tra i dipendenti sulla base del servizio prestato nel corso dell'anno, determinato tenuto conto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cessazioni dal servizio in corso d'anno per pensionamenti; • periodi di assenza per aspettativa senza assegni; • periodi precedenti all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2017; • periodo di congedo, continuativo o frazionato, di cui al d. lgs. 26 marzo 2001 n. 251, art. 4, c. 5. 												
<p>comma 5</p>	<p>Come chiarito nel preambolo, la performance individuale è misurata avuto riguardo agli aspetti qualitativi delle prestazioni rese in relazione agli obiettivi raggiunti, così come previsto dal punto b) del comma 2 del d. lgs. 150/2009. In particolare i criteri applicati per misurare la performance sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale; 2. fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione inter funzionale e flessibilità; 3. accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività; 4. comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio; 5. sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi; 6. contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza. 												
<p>comma 6</p>	<p>Introduce la nozione di coefficiente individuale K, che viene assegnato a ciascun dipendente in esito al processo di misurazione e valutazione e che può assumere un valore compreso tra un minimo di 0,6 ed un massimo di 3;</p>												
<p>Articolo 2</p>	<p>La misurazione ha luogo attraverso il vaglio, da parte della dirigenza, delle performance del dipendente alla stregua di ciascuno dei criteri previsti dal comma 5. Tale vaglio si conclude con l'attribuzione al dipendente, in corrispondenza di ogni criterio, di un valore numerico (tab. 1) che a sua volta scaturisce dall'indicatore di livello della performance che alla luce di quel criterio il dirigente ritiene di attribuire. Il livello può essere: base, intermedio, avanzato, ottimale.</p>												
<p>comma 1 e 2</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">1) Tabella degli indicatori e descrittori</td> </tr> <tr> <th style="width: 30%;">Indicatore di livello</th> <th style="width: 40%;">descrizione</th> <th style="width: 30%;">FORMULA DEL VALORE</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">BASE</td> <td>Si intende che la prestazione è stata resa nei limiti e nei modi di legittimità ritenuti accettabili dall'amministrazione in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.</td> <td style="text-align: center;">0,1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">INTERMEDIO</td> <td>Si intende che la prestazione è stata resa in modo sufficiente ma con elementi di valore professionale ulteriore per periodi di tempo abbastanza ampi in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.</td> <td style="text-align: center;">0,1 + 40% del valore massimo assegnabile al criterio</td> </tr> </table>	1) Tabella degli indicatori e descrittori			Indicatore di livello	descrizione	FORMULA DEL VALORE	BASE	Si intende che la prestazione è stata resa nei limiti e nei modi di legittimità ritenuti accettabili dall'amministrazione in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.	0,1	INTERMEDIO	Si intende che la prestazione è stata resa in modo sufficiente ma con elementi di valore professionale ulteriore per periodi di tempo abbastanza ampi in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.	0,1 + 40% del valore massimo assegnabile al criterio
1) Tabella degli indicatori e descrittori													
Indicatore di livello	descrizione	FORMULA DEL VALORE											
BASE	Si intende che la prestazione è stata resa nei limiti e nei modi di legittimità ritenuti accettabili dall'amministrazione in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.	0,1											
INTERMEDIO	Si intende che la prestazione è stata resa in modo sufficiente ma con elementi di valore professionale ulteriore per periodi di tempo abbastanza ampi in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.	0,1 + 40% del valore massimo assegnabile al criterio											

AVANZATO	<i>Si intende che la prestazione resa si qualifica per specifica presenza di valore professionale strutturato e profuso in modo costante in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.</i>	<i>0,1 + 70% del valore massimo assegnabile al criterio</i>
OTTIMALE	<i>Si intende che la prestazione resa è senz'altro di livello avanzato ed in generale in tutti i suoi aspetti particolarmente apprezzabile dall'Amministrazione per efficacia, efficienza, coerenza organizzativa e sinergia in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.</i>	<i>0,1 + 100% del valore massimo assegnabile al criterio</i>

Viene stabilito che ciascun criterio dell'art. 1 c. 5 possa concorrere alla determinazione del coefficiente K in misura differenziata;

comma 3 e 4

E' garantito per ciascun criterio un valore minimo indifferenziato pari a 0,1 quanto rispetto a ciascun criterio la prestazione è valutata di livello BASE.

Al minimo garantito può essere sommata un' ulteriore entità, calcolata come percentuale del valore massimo assegnabile (riportato sotto A, nella tabella 2). Quest'ultimo varia da criterio a criterio, con ciò consentendo la differenziazione di cui al precedente comma 2.

2) TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DEI VALORI

	CRITERI	VALORE MASSIMO ASSEGNABILE OLTRE IL LIVELLO BASE A	LIVELLI			
			BASE B	INTERMEDIO B + 40% A	AVANZATO B+ 70% A	OTTIMALE B+ 100% A
1	livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale	0,5	0,1	0,3	0,45	0,6
2	fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o dell'eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione interfunzionale e flessibilità	0,5	0,1	0,3	0,45	0,6
3	accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività	0,3	0,1	0,22	0,31	0,4
4	comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio	0,3	0,1	0,22	0,31	0,4
5	sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi	0,3	0,1	0,22	0,31	0,4
6	contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza	0,5	0,1	0,3	0,45	0,6
		2,4	0,6	1,56	2,28	3

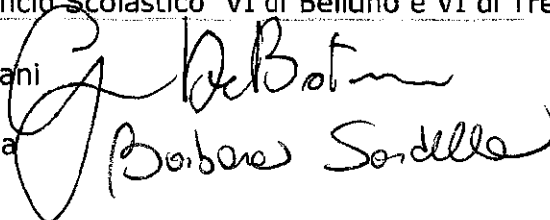
<p>comma 5 e 6</p>	<p>È data facoltà al personale di presentare al Dirigente una scheda individuale da cui risultino elementi utili al compito di valutazione. Il valore K relativo al singolo dipendente, pertanto, verrà determinato nel seguente modo:</p> <p>a) Preliminarmente si determinerà il valore attribuito alla performance individuale in corrispondenza di ciascun criterio, previa valutazione del livello raggiunto come BASE o rispettivamente INTERMEDIO o AVANZATO o, infine, OTTIMALE;</p> <p>b) La somma dei valori così ottenuti darà luogo al coefficiente individuale k dalla cui applicazione, secondo la formula descritta al punto c), scaturirà l'importo corrispondente, relativo a ciascun dipendente. Il coefficiente sarà arrotondato al decimo inferiore, sino a 05, o al decimo superiore da 06;</p> <p>c) La formula matematica applicata viene enunciata in forma verbale. Essa può essere altrimenti così esemplificata</p> <table border="1" data-bbox="416 645 1353 795"> <tr> <td data-bbox="416 645 746 795"> Somma spettante a impiegato j = </td> <td data-bbox="754 645 1353 795"> $\frac{\text{risorsa finanziaria moltiplicata per coefficiente k dell'impiegato j}}{\text{Somma dei coefficienti k attribuiti a tutti gli impiegati}}$ </td> </tr> </table>	Somma spettante a impiegato j =	$\frac{\text{risorsa finanziaria moltiplicata per coefficiente k dell'impiegato j}}{\text{Somma dei coefficienti k attribuiti a tutti gli impiegati}}$
Somma spettante a impiegato j =	$\frac{\text{risorsa finanziaria moltiplicata per coefficiente k dell'impiegato j}}{\text{Somma dei coefficienti k attribuiti a tutti gli impiegati}}$		
<p>Articolo 3</p>	<p>Specifica la somma contrattualmente spettante al centralinista non vedente</p>		
<p>Articolo 4</p>	<p>Prevede la riduzione proporzionale dell'importo individuale per il personale che abbia prestato nel corso dell'anno solare 2017 un servizio inferiore a 6; indica i criteri per la determinazione dei mesi di servizio lavorati e quello concernente la redistribuzione delle quote parti non attribuite.</p>		
<p>Articolo 5</p>	<p>Specifica la modalità di comunicazione del coefficiente e del compenso attribuito a ciascun dipendente derivante dall'applicazione degli articoli 2 e 3 e stabilisce il termine dell'eventuale reclamo</p>		
<p>Articolo 6</p>	<p>Specifica le procedure di comunicazione dell'ipotesi contrattuale agli organi competenti e le procedure per il controllo di regolarità amministrativa e contabile e per la definitiva sua sottoscrizione.</p>		

COMPETENZA

Dirigenti dell'Ufficio Scolastico VI di Belluno e VI di Treviso:

Gianni De Bastiani

Barbara Sardella





MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA
 UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL VENETO
 DIREZIONE GENERALE

Ufficio VI - Ambito Territoriale di Treviso
 Via Cal di Breda 116 edificio 4 - 31100 Treviso

Ufficio IV - Ambito Territoriale di Belluno
 Via Mezzaterra 68 - 32100 Belluno

Relazione tecnico-finanziaria

di legittimità contabile

Premessa	Compatibile con gli stanziamenti previsti e non comporta oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.
Composta	Da quattro moduli: "Costituzione del Fondo Unico d'Amministrazione 2017"; "Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa"; "Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa"; "Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio".

Modulo I

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

in applicazione delle disposizioni del MIUR- Comparto Funzioni Centrali, è quantificato nei seguenti importi:

ENTRATE				
Fonte	Descrizione	criteri		Importo
FONTE	FINANZIAMENTI DALLO STATO	Unità personale in servizio al 31/12/2017 n. 31	LORDO DIPENDENTE	28.301,14
		Centralinisti non vedenti n. 1	LORDO DIPENDENTE	1.116,41

USCITE			
DESTINAZIONE	CRITERI	Importi	Importo complessivo
PERSONALE delle AREE COMPARTO MINISTERO	Servizio prestato	€ 14.150,57	29.417,55
	Responsabilità, fungibilità, accuratezza, comunicazione e gestione delle relazioni, sviluppo e condivisione della conoscenza, contributo al raggiungimento degli obiettivi; i precedenti criteri si applicheranno congiuntamente al criterio del servizio prestato nel caso di presenza in servizio inferiore a 6 mesi nell'anno solare	€ 14.150,57	
	Centralinisti non vedenti	€ 1.116,41	

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse consolidate

La parte del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata dall'U.S.R. per il Veneto con nota dell'8 marzo 2019 pari ad € 28.301,14 oltre la somma di € 1.116,41 per la retribuzione dei centralinisti non vedenti.

Sezione II – Risorse variabili

Non ci sono risorse variabili

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni:

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	29.417,55
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	
Totale	29.417,55

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non si rilevano risorse allocate all'esterno.

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 29.417,55, così suddivise:

- compenso per la produttività collettiva € 14.150,57 attribuito in base al servizio prestato nel corso dell'anno 2017 come da CCNI;
- compenso per i centralinisti non vedenti € 1.116,41 attribuito in base al servizio prestato nel corso dell'anno 2017 come da CCNI;
- compenso per la produttività individuale € 14.150,57;
- per la produttività individuale si attribuisce a ciascun dipendente il coefficiente individuale (k) compreso nel range 0,6 – 3,00 e così scaturirà l'importo corrispondente, relativo a ciascun dipendente. Il coefficiente sarà arrotondato al decimo inferiore, sino a 05, o al decimo superiore da 06
- la sommatoria dei coefficienti ($\sum cd$), attribuiti a ciascun dipendente, costituisce il “divisore” della risorsa finanziaria (Rf) disponibile per la contrattazione di sede;
- ad ogni dipendente è assegnato l'importo risultante dal seguente calcolo compenso collettivo + compenso individuale + compenso per centralinista non vedente, ove spettante (Risorsa finanziaria complessiva 29.417,55).

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	15.266,98
Somme regolate dal contratto	14.150,57
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	29.417,55

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € **29.417,55**; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a € **29.417,55**. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

Modulo III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2016	Anno 2017	Differenza
Risorse stabili	35.124,95	29.417,55	-5.707,4
Risorse variabili			
Residui anni precedenti			
Totale	35.124,95	29.417,55	-5.707,4

Modulo IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei capitoli di spesa del MIUR relativo all'anno 2016 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2017 risulta essere stato rispettato.

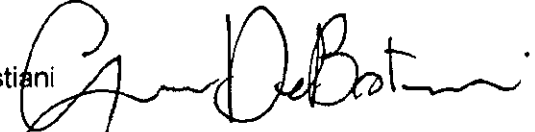
Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato con nota USR per il Veneto prot. 5444 dell'8/3/2019 è impegnato ai capitoli di spesa del MIUR relativo all'anno 2017

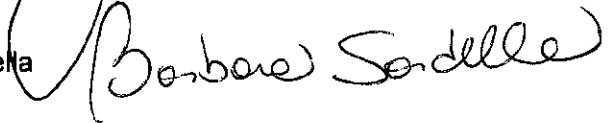
COMPETENZA

I DIRIGENTI

UAT di Belluno - Gianni De Bastiani



UAT di Treviso - Barbara Sardella



ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' AGLI ORIGINALI

UFFICIO SCOLASTICO AMBITO TERRITORIALE DI TREVISO

Ai sensi dell'art. 23-ter, comma 3°, del D.lgs. 82/2005 e s.m.i., si attesta che i documenti contenuti in questo *file* PDF sono copie conformi agli originali di documenti cartacei formati o detenuti da questo Ufficio.

Dott.ssa Barbara Sardella