



Ministero dell'Istruzione  
Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto  
Ufficio VI - Ambito territoriale di Treviso - Via Cal di Breda 116 - edificio 4 - 31100  
Treviso

CONTRATTO INTEGRATIVO  
IN MATERIA DI MODALITA' E CRITERI DI UTILIZZAZIONE  
DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2018

Tra la parte pubblica rappresentata da:

◦ Barbara Sardella - Dirigente dell'Ufficio VI di Treviso
◦ Massimiliano Salvador - Dirigente dell'Ufficio IV di Belluno
◦ Cristina Freschi - Assistente Amministrativo distaccato c/o dell'Ufficio VI di Treviso
◦ Meri Dal Magro - Funzionario Area III dell'Ufficio IV di Belluno

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

la Rappresentanza Sindacale dell'Ufficio rappresentata da:

◦ Ivano Messina R.S.U.
◦ Amedeo Dell'Oso R.S.U.

1

e la Rappresentanza Sindacale di Categoria rappresentata da:

◦ Carlo Alzetta CISL
◦ Giancarlo Belli UIL - Assente Giustificato

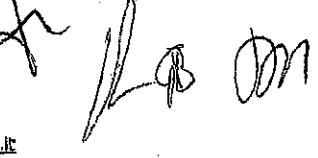
Alle ore 11.00 del 10 dicembre 2020 in videoconferenza si conviene quanto segue:

Capo I: Ripartizione generale

Art. 1

1. Il presente accordo è basato sul Contratto Collettivo Integrativo d'Amministrazione n. 1/2020, sottoscritto in data 29/05/2020 (nel seguito semplicemente CCNI), che prevede criteri e modalità di utilizzazione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) per l'anno 2018.
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 del 17 novembre 2020, allegata a nota prot. 21175/2020 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 € 97.507,24= lordo dipendente (Fondi per produttività collettiva 50% € 47.713,00= + Fondi per produttività individuale 50% € 47.713,00=, quota media pro capite € 3180,84= per n. 30 dipendenti e la somma di € 2081,24= lordo dipendente di cui € 1116,41= per il centralinista non vedente di Belluno e € 964,83= per il centralinista non vedente di Treviso ai sensi dell'art. n. 4 del CCNI.
4. La risorsa finanziaria destinata alla produttività collettiva lordo dipendente di € 47.713,00=, a norma Art. 7 comma 7 CCNI sarà ripartita tra ciascun dipendente in base al servizio prestato nel corso dell'anno, determinato tenuto conto di:
- cessazioni dal servizio in corso d'anno a qualsiasi titolo ;
  - periodi di assenza per aspettativa senza assegni,
  - periodi precedenti all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2018;
  - 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 alle precedenti lettere da a) a d).
5. Per la risorsa finanziaria destinata alla produttività individuale di € 47.713,00= si osserverà l'art. 7, comma 11 del CCNI, tenendo conto dei seguenti criteri:
- livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale;
  - fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione inter funzionale e flessibilità;
  - accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività;
  - comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio;
  - sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi;
  - contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza.
6. Differenziazione del premio Individuale  
Ai sensi dell'art. 8 del CCNI si definisce, quale percentuale del personale destinatario della maggiorazione del premio individuale, corrispondente al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni correlate alla performance individuale, l' 11% del personale che ha conseguito la valutazione massima. Le unità beneficiarie della maggiorazione saranno ripartite tra gli uffici nel numero di 2 dipendenti per Treviso e numero 1 dipendente per Belluno in servizio nel 2018.
7. 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 alla tabella 2:

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. 7 comma 10 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 nel 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	0,5	0,1	0,3	0,45	0,6

*B*

*ref*

*Q*  
*ef*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

	situazioni contingenti e/o collaborazione interfunzionale e flessibilità					
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 centralinista 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 2018 un servizio inferiore a sei mesi, l'importo individuale spettante è determinato in base alla formula di cui alla lettera c) art. 7 c. 13 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. 9 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. Il presente contratto verrà inviato 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. In seguito alla sottoscrizione definitiva del contratto, si comunicheranno all'ufficio liquidatore le risultanze della contrattazione per la corresponsione dei compensi tramite cedolino unico.
4. Ai sensi dell'art. 9 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. 1/2020 riferito al Fondo Risorse Decentrate 2018.

Letto, firmato e sottoscritto.

#### Per la parte pubblica

Barbara Sardella	<i>Barbara Sardella</i>
Massimiliano Salvador	<i>Massimiliano Salvador</i>
Cristina Freschi	<i>Cristina Freschi</i>
Meri Dal Magro	<i>Meri Dal Magro</i>

#### Per la Rappresentanza Sindacale dell'Ufficio

Ivano Messina	<i>Ivano Messina</i>
Amedeo Dell'Oso	<i>Amedeo Dell'Oso</i>

#### Per la Rappresentanza Sindacale di categoria

Giancarlo Beili UIL	<i>Giancarlo Beili</i>
Carlo Alzetta CISL	<i>Carlo Alzetta</i>



Ministero dell'Istruzione  
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

Ai Dirigenti degli Uffici Ambiti Territoriali  
dell'USR Veneto

**OGGETTO: contrattazione collettiva nazionale integrativa relativa al personale non dirigente del comparto funzioni centrali. Ipotesi C.C.N.I. del 29/05/2020. FRD 2018 (ex FUA) - ripartizione risorse contrattazione di sede e centralinisti non vedenti. - RETTIFICA**

Con riferimento alla precedente nota prot. 20980 del 13/11/2020, pari oggetto delle presente, e a seguito di alcune variazioni nel numero di dipendenti si trasmette, unitamente alla presente, la nuova ripartizione delle risorse finanziarie del FRD 2018 (ex FUA) tra le sedi di contrattazione, individuate ai sensi del protocollo d'intesa del 28 dicembre 2017, destinate al personale non dirigente dell'ex MIUR e ai centralinisti non vedenti.

Gli estremi della sottoscrizione definitiva saranno comunicati a breve.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Carmela Palumbo

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



Firmato digitalmente da  
PALUMBO CARMELA  
C=IT  
O=MINISTERO ISTRUZIONE  
UNIVERSITA' E RICERCA

Allegati:  
- tabella di ripartizione delle

Sezione Risorse Finanziarie  
Responsabile del procedimento : FR  
Tel. 041.27 231 55 (VoIP 88755)

e-mail: [direzione-veneto@istruzione.it](mailto:direzione-veneto@istruzione.it) C.F. 80015150271 - Pec: [drve@postacert.istruzione.it](mailto:drve@postacert.istruzione.it)  
Codice fatturazione elettronica: contabilità generale 9L2WQN - contabilità ordinaria HS90VD  
Codice IPA: m\_pi - Codice AOO: AOODRVE



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE  
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. 1/2020 (sottoscritto il 20\_11\_2020)  
CRITERI E MODALITA' DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018**

Importo lordo dipendente destinato alla **produttività collettiva**: **326.035,50**  
*Quota media pro-capite lordo dipendente per produttività collettiva*: 1.590,42  
Importo lordo dipendente destinato alla **produttività individuale**: **326.035,50**  
*Quota media pro-capite lordo dipendente per produttività individuale*: 1.590,42  
**Totale Lordo Dipendente**: **652.071,00**  
*Quota pro-capite destinata ai centralinisti non vedenti (BL, PD, RO, DG, VE e VI)*: 1.116,41  
*Quota centralinista UAT VR dal 18/12/2018 (13 giorni)*: 39,94  
*Quota centralinista UAT TV dal 20/02/2018 (314 giorni)*: 964,83  
Importo totale lordo dipendente destinato ai **centralinisti non vedenti**: **7.703,23**  
**Totale complessivo lordo dipendente con centralinisti**: **659.774,23**

UAT	N° DIP.	DI CUI N° CENTRALINISTI	LORDO DIPENDENTE PER PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 50%	LORDO DIPENDENTE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE 50%	TOTALE LORDO DIPENDENTE	QUOTA PER CENTRALINISTI LORDO DIPENDENTE	TOTALE COMPLESSIVO LORDO DIPENDENTE
DIREZIONE GENERALE + VENEZIA	58	2	92.243,50	92.243,50	<b>184.487,00</b>	<b>2.232,82</b>	<b>186.719,82</b>
PADOVA	36	1	57.255,00	57.255,00	<b>114.510,00</b>	<b>1.116,41</b>	<b>115.626,41</b>
ROVIGO	15	1	23.856,00	23.856,00	<b>47.712,00</b>	<b>1.116,41</b>	<b>48.828,41</b>
BELLUNO + TREVISO	30	2	47.713,00	47.713,00	<b>95.426,00</b>	<b>2.081,24</b>	<b>97.507,24</b>
VERONA	28	1	44.532,00	44.532,00	<b>89.064,00</b>	<b>39,94</b>	<b>89.103,94</b>
VICENZA	38	1	60.436,00	60.436,00	<b>120.872,00</b>	<b>1.116,41</b>	<b>121.988,41</b>
<b>TOTALE</b>	<b>205</b>	<b>8</b>	<b>326.035,50</b>	<b>326.035,50</b>	<b>652.071,00</b>	<b>7.703,23</b>	<b>659.774,23</b>

Firmato digitalmente da  
**PALUMBO CARMELA**  
C=IT  
O=MINISTERO ISTRUZIONE  
UNIVERSITA' E RICERCA

IL DIRETTORE GENERALE  
Carmela Palumbo  
(Firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice  
dell'Amministrazione Digitale e norme ad esso connesse)

**Relazione illustrativa**

Ministero dell'Istruzione

*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)

<b>Premessa</b>	
<b>Obiettivo</b>	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
<b>Modalità di Redazione</b>	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.
<b>Finalità</b>	Utilizzo delle risorse dell'anno 2018 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.
<b>Struttura</b>	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.**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa: 7 Novembre 2019</b>
	<b>Contratto: CONTRATTO INTEGRATIVO FRD 2018</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>1° gennaio - 31 dicembre 2018</b>
	Parte Pubblica: dott. Massimiliano Salvador, dirigente UAT Belluno; dott.ssa Barbara Sardella, dirigente UAT Treviso; sig.ra Meri Dal Magro, funzionario Area III Belluno sig.ra Cristina Freschi, Assistente amministrativo UAT Treviso





Ministero dell'Istruzione  
Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto

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

	RSU DELL'UFFICIO - Componenti: Amedeo Dell'Oso Ivano Messina
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL): FP/CGIL, FP/CISL, FP/UIIL, FEDERAZIONE CONFESAL/UNSA, FEDERAZIONE INTESA. Giancarlo Belli UIL Carlo Alzetta CISL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale delle Aree Funzioni Centrali
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<i>Criteria per la ripartizione delle risorse del Fondo Unico d'Amministrazione per l'anno 2018 di cui al CCNI 1/2020 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>
<b>Eventuali osservazioni:</b>	La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto Integrativo di sede è conforme: a) ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa; 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; c) alle disposizioni sul trattamento accessorio; d) alla compatibilità economico-finanziaria; e) ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.

## 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. 1/2020.*

## **RELAZIONE A LIVELLO DI UFFICI SCOLASTICI AMBITI TERRITORIALI**

Le parti hanno discusso, concordato e sottoscritto l'accordo contrattuale il 17 novembre 2020, 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 2018 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 2018 sono riportati nel seguente prospetto.

<b>OBIETTIVI OPERATIVI</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>TARGET</b>
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"> <li>· Erogazione risorse finanziarie tese al rafforzamento delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione</li> <li>· Riparto delle risorse finanziarie in conformità alle direttive U.S.R.;</li> <li>· Liquidazione compensi accessori, missione e rimborso spese per il personale;</li> <li>· Rivalutazione monetaria e interessi legali per le somme dovute;</li> <li>· Gestione dei conti correnti per contabilità speciale e Sicoge presso le Sezioni di Tesoreria intestate all'Amministrazione Scolastica</li> </ul>	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
<b>Alunni, Esami e Titoli di Studio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Adempimenti connessi con lo svolgimento degli Esami di Stato conclusivi dei corsi di studio;</li> <li>· Assegnazione dei candidati privatisti agli istituti scolastici statali e paritari del territorio</li> </ul>	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 spiegazioni

<b>Articolo 1</b>	<i>Ripartizione generale</i>
<b>comma 1 e 2</b>	<p>Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione Centrale con Contratto Collettivo Nazionale Integrativo n. 1/2020 che prevede i criteri e le modalità di utilizzazione del fondo medesimo.</p> <p><b>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".</b></p> <p><b>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.</b></p>
<b>comma 3</b>	<p>Con nota del 17/11/2020, Prot. 21175, l'U.S.R. per il Veneto individua la quota parte delle risorse attribuite complessivamente agli Uffici Scolastici di Belluno e Treviso, pari ad <b>€ 97.507,24=</b> lordo dipendente (Fondi per produttività collettiva 50% <b>€ 47.713,00</b> + Fondi per produttività individuale 50% <b>€ 47.713,00</b>) e la somma di <b>€ 2.081,24=</b> lordo dipendente per la retribuzione per centralinisti non vedenti di cui all'art. n. 4 del CCNI 1/2020.</p>



<p><b>comma 4</b></p>	<p>Nel rispetto delle indicazioni del CCNI, la risorsa finanziaria destinata alla produttività collettiva è pari ad <b>47.713,00=</b> e 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"> <li>• cessazioni dal servizio in corso d'anno a qualsiasi titolo ;</li> <li>• periodi di assenza per aspettativa senza assegni,</li> <li>• periodi precedenti all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno 2018;</li> <li>• periodo di congedo, continuativo o frazionato, di cui al d. lgs. 26 marzo 2001 n. 251, art. 42, c. 5.</li> </ul>									
<p><b>comma 5</b></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 <b>criteri applicati</b> per misurare la performance sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale;</li> <li>2. fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti e/o collaborazione inter funzionale e flessibilità;</li> <li>3. accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività;</li> <li>4. comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio;</li> <li>5. sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi;</li> <li>6. contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza.</li> </ol>									
<p><b>comma 6</b></p>	<p>Indica la percentuale del personale destinatario della maggiorazione individuale del 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni correlate alle performance individuali, stabilita dall'art. 8 del CCNI. Pertanto l'11% del personale, individuato tra coloro che hanno conseguito la valutazione massima, avrà diritto alla maggiorazione del 30%. Tale percentuale corrisponde a n. 3 unità di personale di cui n. 2 dipendenti per Treviso e n. 1 dipendente per Belluno in servizio nel 2018</p>									
<p><b>comma 7</b></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><b>Articolo 2</b></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><b>comma 1 e 2</b></p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;"><i>1) Tabella degli indicatori e descrittori</i></td> </tr> <tr> <td style="width: 30%;"><i>indicatore di livello</i></td> <td style="width: 40%;"><i>descrizione</i></td> <td style="width: 30%;"><i>FORMULA DEL VALORE</i></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>BASE</i></td> <td><i>Si intende che la prestazione è stata resa nei limiti e nei modi di legittimità ritenuti accettabili dall'amministrazione</i></td> <td style="text-align: center;"><i>0,1</i></td> </tr> </table>	<i>1) Tabella degli indicatori e descrittori</i>			<i>indicatore di livello</i>	<i>descrizione</i>	<i>FORMULA DEL VALORE</i>	<i>BASE</i>	<i>Si intende che la prestazione è stata resa nei limiti e nei modi di legittimità ritenuti accettabili dall'amministrazione</i>	<i>0,1</i>
<i>1) Tabella degli indicatori e descrittori</i>										
<i>indicatore di livello</i>	<i>descrizione</i>	<i>FORMULA DEL VALORE</i>								
<i>BASE</i>	<i>Si intende che la prestazione è stata resa nei limiti e nei modi di legittimità ritenuti accettabili dall'amministrazione</i>	<i>0,1</i>								

		<i>in riferimento al criterio/indicatore preso in considerazione.</i>	
	<b>INTERMEDIO</b>	<i>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.</i>	<i>0,1 + 40% del valore massimo assegnabile al criterio</i>
	<b>AVANZATO</b>	<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>
	<b>OTTIMALE</b>	<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' 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	0,5	0,1	0,3	0,45	0,6



	e flessibilità														
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									
<b>comma 4 e 5</b>	<p><i>E' data facoltà al personale di presentare al Dirigente una scheda individuale da cui risultino elementi utili al compito di valutazione.</i></p> <p><i>Il valore K relativo al singolo dipendente, pertanto, verrà determinato nel seguente modo:</i></p> <p>a) <i>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;</i></p> <p>b) <i>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;</i></p> <p>c) <i>La formula matematica applicata viene enunciata in forma verbale. Essa può essere altrimenti così esemplificata</i></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Somma spettante impiegato j =</td> <td style="padding: 5px;">a</td> <td style="padding: 5px;">risorsa finanziaria moltiplicata per coefficiente k dell'impiegato j</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td style="padding: 5px;">diviso</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td style="padding: 5px;">Somma dei coefficienti k attribuiti a tutti gli impiegati</td> </tr> </table>						Somma spettante impiegato j =	a	risorsa finanziaria moltiplicata per coefficiente k dell'impiegato j			diviso			Somma dei coefficienti k attribuiti a tutti gli impiegati
Somma spettante impiegato j =	a	risorsa finanziaria moltiplicata per coefficiente k dell'impiegato j													
		diviso													
		Somma dei coefficienti k attribuiti a tutti gli impiegati													
<b>Articolo 3</b>	<i>Specifica la somma contrattualmente spettante al centralinista non vedente</i>														
<b>Articolo 4</b>	<i>Prevede la riduzione proporzionale dell'importo individuale per il personale che abbia prestato nel corso dell'anno solare 2018 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.</i>														
<b>Articolo 5</b>	<i>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</i>														
<b>Articolo 6</b>	<i>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.</i>														

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

Massimiliano Salvador

Barbara Sardella

*Massimiliano Salvador*  
*Barbara Sardella*



Ministero dell'Istruzione  
 Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto  
 Ufficio VI - Ambito territoriale di Treviso - Via Cal di Breda 116 - edificio 4 - 31100 Treviso

**Relazione tecnico-finanziaria**  
 di legittimità contabile

Premessa	<i>Compatibile con gli stanziamenti previsti e non comporta oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.</i>
Composta	<i>Da quattro moduli: "Costituzione del Fondo Unico d'Amministrazione 2018"; "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".</i>

**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 31/12/2018 n. 30	LORDO DIPENDENTE	95.426,00
		Centralinisti non vedenti n. 2	LORDO DIPENDENTE	2.081,24

USCITE			
DESTINAZIONE	CRITERI:	Importi	Importo complessivo
PERSONALE delle AREE COMPARTO MINISTERO	Servizio prestato	€ 47.713,00	97.507,24
	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	€ 47.713,00	
	Centralinisti non vedenti	€ 2.081,24	

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

**Risorse consolidate**

La parte del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata quantificata dall'U.S.R. per il Veneto con nota prot. 21175 del 17/11/2020 pari ad € 95.426,00 oltre la somma di € 2.081,24 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	<b>97.507,24</b>
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	
<b>Totale</b>	<b>97.507,24</b>

**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 € 97.507,24, così suddivise:

- compenso per la produttività collettiva € 47.713,00 attribuito in base al servizio prestato nel corso dell'anno 2018 come da CCNI;
- compenso per i centralinisti non vedenti € 2.081,24 attribuito in base al servizio prestato nel corso dell'anno 2018 come da CCNI;
- compenso per la produttività individuale € 47.713,00 di cui € 1385,67 per la maggiorazione da suddividere per n. 3 unità di personale che hanno avuto la valutazione massima;  
Per la distribuzione della restante somma di € 46.327,33 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 ( $\sum kd$ ), 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 97.507,24).

**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	<b>49.794,24</b>
Somme regolate dal contratto	<b>47.713,00</b>
Destinazioni ancora da regolare	



Totale	97.507,24
--------	-----------

**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 € **97.507,24**; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a € **97.507,24**. 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 2017	Anno 2018	Differenza
Risorse stabili	29.417,55	97.507,24	68.089,69
Risorse variabili			
Residui anni precedenti			
<b>Totale</b>	<b>29.417,55</b>	<b>97.507,24</b>	<b>68.089,69</b>

**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 2018 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 2018 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. 21175 del 17/11/2020 è impegnato ai capitoli di spesa del MIUR relativo all'anno 2018

**COMPETENZA** I DIRIGENTI

UAT di Belluno – Massimiliano Salvador

UAT di Treviso - Barbara Sardella

*Massimiliano Salvador*  
*Barbara Sardella*



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto

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

**ATTESTAZIONE DI CONFORMITA AGLI ORIGINALI**

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 e detenuti da questo ufficio.

**LA DIRIGENTE**  
**Barbara Sardella**  
**(file firmato digitalmente)**

cf