

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****Modulo 1 - Scheda 1.1****Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	12-13.3.2019	
Periodo temporale di vigenza	Dal 1.1.2017 al 31.12.2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Lorianò Bigi giusta delega del Prof. Stefano Sacchi (Presidente) Avv. Mario Emanuele giusta delega dell'Avv. Paola Nicastro (Direttore Generale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL SCUOLA FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA FLC CGIL FEDERAZIONE GILDA UNAMS SNALS CONFSAL RSU INAPP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL SCUOLA FLC CGIL FEDERAZIONE GILDA UNAMS	
Soggetti destinatari	Personale appartenente ai livelli I-III Personale appartenente ai livelli IV-VIII	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Quantificazione Indennità valorizzazione professionale ed Indennità oneri specifici b) Quantificazione ed articolazione del Fondo per la retribuzione accessoria del personale appartenente ai livelli IV-VIII.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del fondo da parte dell'Organo di controllo interno
		Non sono stati effettuati rilievi dall'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano triennale 2017-2019 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 E' stato adottato il Piano di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019.



	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 14, co. 4, lett. g, D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. (rif. attestazione obblighi pubblicazione OIV)
		E' stata adottata e validata dall'OIV la Relazione della performance 2017.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Oggetto ed articolato dell'Ipotesi di accordo.

L'Ipotesi di accordo integrativo relativa al personale non dirigenziale dell'INAPP, annualità 2017, sottoscritta in data 12-13.3.2019 (in sostituzione di quella originariamente sottoscritta il 20.9.2018) dalla delegazione trattante di Parte Pubblica, composta dal Dott. Lorianò Bigi, Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio (giusta delega del Presidente) e dall'Avv. Mario Emanuele, Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Affari generali e Personale (giusta delega del Direttore Generale), e dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL del Comparto sopra indicate, contiene istituti considerati peculiari.

Pertanto, le firme apposte sono vincolanti sia per l'Amministrazione sia per le OO.SS. firmatarie, previo parere favorevole del Collegio dei Revisori, approvazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento delle Funzioni Pubblica, e del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Occorre sottolineare l'impegno programmatico e finanziario finalizzato alla distribuzione di risorse individuate, al fine di rispettare quanto sancito dagli artt. 7, co. 5, e 45, co. 3, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., per incentivare la performance individuale e la valorizzazione delle singole professionalità presenti in Istituto.

Per la copertura finanziaria di quanto programmato, l'Istituto si avvarrà delle disponibilità attualmente presenti in bilancio nei capitoli relativi alle spese di gestione del personale.

Il trattamento giuridico ed economico previsto per il personale di ruolo verrà riconosciuto, ai sensi dell'art. 20, co. 2, del CCNL 1998-2001, biennio economico 1998 -1999, come confermato dall'art. 84 del CCNL Istruzione e Ricerca, Triennio 2016-2018, anche ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, assunti a valere sulle risorse del Fondo Sociale Europeo ovvero di altri fondi integrativi rispetto ai fondi di spesa del bilancio di funzionamento dell'Ente.



Si rende necessario premettere che il D.Lgs n. 150/2015, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ha istituito l'Agenda nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) e previsto il trasferimento alla stessa Agenzia di parte del personale dell'Istituto.

Pertanto, con il successivo D.P.C.M. del 13.4.2016, registrato il 9.6.2016 dalla Corte dei Conti, di attuazione dell'art. 4, co. 9, del succitato D.Lgs n. 150/2015, sono state individuate le risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Istituto da trasferire all'ANPAL.

In attuazione di tale D.P.C.M., con il Decreto Direttoriale n. 1 del 22.12.2016, d'intesa tra INAPP e ANPAL, è stato disposto il trasferimento ad ANPAL di n. 93 unità di personale INAPP, di cui n. 30 inquadrate nei profili di ricercatore e tecnologo e n. 63 inquadrate nei livelli IV-VIII.

In considerazione del suddetto trasferimento di personale, si è reso necessario procedere alla rideterminazione, rispetto ai valori relativi all'annualità 2016, del trattamento accessorio spettante al personale rimasto in Istituto.

A tal fine, a seguito delle interlocuzioni avute con il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, sono stati utilizzati i dati contenuti nel Conto Annuale 2016 (tabella 13 ed altre tabelle).

Per il dettaglio delle modalità in concreto utilizzate per quantificare il fondo per il trattamento accessorio del personale inquadrato nei livelli professionali IV-VIII si rinvia, in particolare, alla Relazione congiunta tecnico-finanziaria INAPP/ANPAL sulla determinazione del fondo accessorio per il personale del comparto Enti di Ricerca trasmessa al suddetto Ministero con nota del 22.2.2019 (prot. n. 001367), allegata alla relazione tecnico-finanziaria relativa alla presente Ipotesi di accordo.

In dettaglio, la presente Ipotesi di accordo integrativo (artt. 1-7) si compone di tre Sezioni, dedicate rispettivamente al personale inquadrato nei profili di Ricercatore/Tecnologo (art. 1), al personale inquadrato nei livelli IV - VIII (art. 2-5) e alle Disposizioni comuni (artt. 6-7).

Nella **Sezione I**, riguardante i profili di Ricercatore e Tecnologo, all'art. 1 la remunerazione dell'Indennità di Valorizzazione Professionale è determinata secondo gli importi mensili riportati nella tabella G dell'art. 15 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

Le risorse per la remunerazione dell'Indennità per Oneri Specifici, di cui all'articolo 8, CCNL 3.5.1998, II biennio economico, sono state individuate nel pieno rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente ed in particolare dall'art. 23, co. 2, D.Lgs. 25.5.2017, n. 75 e tenuto conto dei dati ricavati dal Conto Annuale del 2016.

Per completezza, si rinvia integralmente, rispetto alla quantificazione del limite di spesa a titolo di Indennità per oneri specifici per il personale inquadrato nei profili I-III, a quanto già precisato nel dettaglio con la nota prot. n. 008246 del 14.11.2018 trasmessa alla Presidenza



del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Si evidenzia, inoltre, che, per la determinazione dell'importo mensile della IOS in favore del personale inquadrato nei profili di Ricercatore e Tecnologo, è stato utilizzato il seguente criterio: il valore del "limite annuo di spesa", pari ad € 438.246,05 (come già certificato dal Collegio dei revisori ai sensi dell'art. 40 bis, D.Lgs n. 165/2001) è stato suddiviso per il numero del personale in servizio al 1° gennaio 2017 calcolato tenendo conto però dei rapporti di lavoro a tempo parziale secondo il criterio del *pro rata temporis* e scomputando, alla stessa data, il personale collocato in comando, fuori ruolo o comunque con oneri non a carico di INAPP. Il risultato è stato a sua volta suddiviso per le tredici mensilità in cui la IOS viene erogata.

Al fine di garantire il rispetto del limite annuo di spesa, prima dell'erogazione delle due mensilità di IOS previste nel mese di dicembre (mese di competenza e tredicesima), l'Amministrazione ha verificato l'ammontare degli effettivi importi liquidati complessivamente nei primi undici mesi dell'anno per tutto il personale, che avrebbero potuto essere stati influenzati - rispetto al calcolo iniziale come sopra determinato - da modifiche intervenute in corso d'anno nel rapporto di lavoro del personale in servizio (rientro a *full time*, rientro anticipato in servizio da comandi/fuori ruolo, nuove assunzioni, ecc.), con costi finali maggiori rispetto alle previsioni e non bilanciati dalle eventuali modifiche di tenore opposto intervenute (trasformazione da *full time* a *part time*, collocamento comando/fuori ruolo, cessazioni, ecc.).

Le medesime modalità di calcolo per la determinazione della IOS mensile verranno adottate anche per l'anno 2018 e per le annualità successive, salva la eventuale rideterminazione del limite annuo di spesa conseguente ad interventi normativi o rinnovi contrattuali o disdetta di una delle parti del presente contratto integrativo.

Per l'anno 2017, in applicazione del criterio sopra richiamato, l'importo annuale *pro capite* da erogare a titolo di IOS è pari ad € 4.996,33: conseguentemente, l'importo mensile da erogare per tredici mensilità è pari ad € 384,33.

La remunerazione dell'Indennità per Oneri Specifici prende in considerazione l'effettivo espletamento di prestazioni effettuate dal dipendente, secondo le indicazioni fornite dall'Amministrazione, convalidato dal Dirigente e/o Responsabile di Uffici/Strutture/Area/Servizi presso il quale presta la propria attività, tenendo conto del grado di responsabilità e di impegno profuso. Tale valutazione, pertanto, garantisce il miglioramento dell'organizzazione e della qualità della rete scientifica e delle strutture amministrative di supporto.

Per quanto riguarda la **Sezione II**, l'importo complessivo della dotazione del Fondo per il trattamento accessorio, da destinare al personale dei livelli IV-VIII, come certificato dal Collegio dei Revisori, è pari ad € 2.137.210,64, al netto degli oneri.

Come premesso, tale importo è stato determinato mediante la suddivisione del fondo per il trattamento accessorio del personale inquadrato nei livelli IV-VIII per l'annualità 2016,



pari ad € 2.948.320,70, tra INAPP ed ANPAL secondo i criteri e con le modalità specificate nella Relazione congiunta sopra richiamata.

Il fondo in questione è stato determinato nel pieno rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente ed in particolare dall'art. 23, co. 2, D.Lgs. del 25.5.2017, n. 75.

Sono state quantificate, ai sensi dell'art. 11, co. 2, CCNL 2006-2009, biennio economico 2006-2007, le risorse necessarie per la corresponsione delle Indennità di ente mensile ed annuale.

Pertanto, la spesa complessiva erogata, al netto degli oneri, per l'Indennità di ente annuale è pari ad € 302.347,57 e per l'Indennità di ente mensile è pari ad € 1.401.894,34.

I valori mensili di quest'ultima indennità sono stati individuati, per l'anno 2017, in funzione dei diversi livelli di inquadramento, come da tabella sotto riportata.

Livello	Importo mensile in euro
IV	890,89
V	802,06
VI	682,98
VII	594,16
VIII	505,23

Avuto riguardo delle vigenti disposizioni di legge e del contratto collettivo di categoria (artt. 43 e 45 del CCNL 1994-1997), le parti hanno convenuto di attribuire la produttività individuale e collettiva secondo i criteri, nelle medesime disposizioni collettive individuate, coerenti con le competenze proprie del profilo e livello di appartenenza e sulla base di criteri di premialità. Pertanto, la quota del fondo per la remunerazione della produttività individuale e collettiva disponibile verrà ripartita in relazione ad un giudizio concernente l'attività svolta dal dipendente, formulato dal responsabile dell'Ufficio/Servizio/Struttura presso il quale il medesimo presta servizio.

Tale metodologia tiene conto della performance individuale del singolo dipendente, in tal modo valutato in relazione alla qualità della prestazione lavorativa svolta, ed assicura un'adeguata differenziazione, in relazione a quest'ultima, nel riconoscimento dell'incentivo.

La valutazione del dipendente, in relazione alla qualità della prestazione lavorativa ed alla conseguente attuazione degli obiettivi di performance organizzativa, è rispondente al quadro normativo e collettivo di riferimento in materia di attribuzione del trattamento accessorio.

Pertanto, si ribadisce che l'Ipotesi di accordo rispetta le previsioni di cui agli artt. 43 e 45 del CCNL 7.10.1996, e risulta, altresì, coerente con le disposizioni di cui all'art. 40 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i..

Sempre nell'ambito del Fondo per il trattamento accessorio per il personale inquadrato nei livelli IV-VIII è stata determinata la quota di risorse da destinare alle voci retributive "Indennità di responsabilità" ed "Indennità di posizione".



Inoltre, ai sensi dell'art. 53 del CCNL 1998-2001, stante le previsioni di cui all'art. 8 del CCNL 2002-2005, come modificato dall'art. 4 del CCNL 2006-2009, a gravare su questo Fondo sono anche i finanziamenti destinati alla remunerazione delle posizioni economiche S1, S2 e S3 in essere, per un importo erogato pari ad € 63.253,44, nonché le risorse derivanti dal fondo, ex art. 43 del CCNL 1994-1997, destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario da attribuire in presenza di specifiche motivate e circostanziate esigenze di servizio, nei limiti massimi previsti dall'art. 28, co. 3 lett. o) e p), del CCNL 2002-2005, per un importo erogato pari ad € 20.469,75.

Nella **Sezione III**, all'art. 6 è stato previsto che il trattamento giuridico ed economico adottato per i dipendenti di ruolo verrà riconosciuto anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato assunti a valere sulle risorse del Fondo Sociale Europeo ovvero di altri fondi non a carico del bilancio di funzionamento dell'Ente, come dal CCNL 1998-2001, biennio economico 1998 -1999, confermato dal CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

Infine, all'art. 7 è stata riportata la dichiarazione delle Parti in ordine all'efficacia della presente Ipotesi di accordo rispetto a quella precedentemente sottoscritta in data 20.9.2018.

b) Utilizzo delle risorse del Fondo.

Le risorse, il cui utilizzo viene disciplinato dalla presente Ipotesi di accordo, riguardano la remunerazione dei seguenti istituti:

- Indennità di ente mensile erogata, pari ad € 1.401.894,34, ed Indennità di ente annuale erogata, pari ad € 302.347,57;
- Indennità di responsabilità (ancora da erogare), pari ad € 30.000,00, e Indennità di posizione, pari ad € 2.000,00;
- Remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario erogata, pari ad € 20.469,75;
- Remunerazione delle posizioni economiche S1, S2 e S3 in essere erogata, pari ad € 63.253,44.

La rideterminazione delle risorse del Fondo è stata formulata in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente e, in particolare, dall'art. 23, co. 2, D.Lgs. del 25.5.2017, n. 75.

c) Effetti abrogativi.

La presente Ipotesi di accordo non presenta effetti abrogativi, regolando le materie esclusivamente per l'anno di riferimento.

d) Coerenza con le disposizioni riguardanti il merito e la premialità.

Ai sensi dell'Ipotesi di accordo di cui trattasi e degli artt. 43 e 45 del CCNL del 7.10.1996, il riconoscimento della succitata voce retributiva Produttività individuale e collettiva avviene in



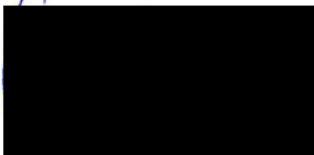
funzione del giudizio del responsabile dell'Ufficio/Servizio/Struttura presso cui il dipendente presta servizio, giudizio questo che deve essere formulato in base ai criteri indicati dal citato art. 45 del CCNL 7.10.1996 e s.m.i..

Si tratta di una metodologia che tiene, dunque, conto della performance individuale del singolo dipendente, valutato in relazione alla qualità della prestazione lavorativa svolta, ed assicura adeguata differenziazione, in relazione a quest'ultima, nel riconoscimento dell'incentivo.

e) Coerenza con gli obiettivi di programmazione gestionale.

Premesso quanto rappresentato al punto d), è possibile affermare che la valutazione del personale amministrativo e tecnico secondo i criteri individuati nell'Ipotesi di accordo in argomento, persegue l'accrescimento della produttività individuale e collettiva dei dipendenti e, attraverso di essa, la performance dell'Istituto secondo quanto disposto dal Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Il Presidente
Prof. Stefano Sacchi



Il Direttore Generale
Avv. Paola Nicastro



