

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****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>	12-13.3.2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 1.1.2018 al 31.12.2018	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Lorian Bigi giusta delega del Prof. Stefano Sacchi (Presidente) Avv. Mario Emanuele giusta delega dell'Avv. Paola Nicastro (Direttore Generale)  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): CISL SCUOLA FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA FLC CGIL FEDERAZIONE GILDA UNAMS SNALS CONFSAL RSU INAPP  <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> (elenco sigle): CISL SCUOLA FLC CGIL FEDERAZIONE GILDA UNAMS RSU INAPP	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale appartenente ai livelli I-III Personale appartenente ai livelli IV-VIII	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	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.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione del fondo da parte dell'Organo di controllo interno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in</b>	Non sono stati effettuati rilievi dall'Organo di controllo interno
		È stato adottato il Piano triennale 2018-2020 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.



	<b>caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020.
		Sono in corso di perfezionamento gli adempimenti relativi alla attestazione degli obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV (di cui all'art. 14, co. 4, lett. g, D.lgs. 150/2009 e s.m.i. - Delibera ANAC n. 141 del 2019)
		Non è stata ancora adottata e validata dall'OIV la Relazione della performance 2018 atteso che i processi di valutazione sono tuttora in corso e la scadenza a tal fine prevista è al 30.6.2019.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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 2018, sottoscritta in data 12-13.3.2019 (in sostituzione di quella originariamente sottoscritta il 23.11.2018) dalla delegazione trattante di Parte Pubblica, composta dal Dott. Lorian 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. e le RSU 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 dell'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.

Rispetto ai valori relativi all'annualità 2016, rilevante ai sensi dell'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017, il trattamento accessorio spettante al personale dell'Istituto, è stato determinato per l'annualità 2018, anche a seguito delle interlocuzioni avute con il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, sulla base dei dati contenuti nel Conto Annuale 2016 (tabella 13 ed altre tabelle) come analiticamente riportato nella Relazione congiunta INAPP/ANPAL trasmessa al medesimo Ministero con nota del 22.2.2019 (prot. n. 001367) ed allegata alla relazione tecnico-finanziaria relativa alla presente Ipotesi di accordo integrativo.

Occorre in questa sede tenere particolarmente conto del fatto che, nel marzo del 2018, come meglio specificato in quest'ultima relazione tecnico-finanziaria, l'INAPP ha "stabilizzato", ai sensi dell'art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 75/2017, n. 65 unità di personale inquadrato nei livelli professionali V, VI e VII precedentemente in forza con rapporto di lavoro a tempo determinato. In merito, per il dettaglio delle modalità e degli importi che hanno determinato la quantificazione del fondo per il trattamento accessorio del personale IV-VIII, anche nella parte incrementale relativa al computo del trattamento accessorio per il personale stabilizzato ai sensi dell'art. 11 del D.L. n. 135/2018, si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria appena sopra richiamata.

Con specifico riferimento alla presente Ipotesi di accordo integrativo, la stessa (artt. 1-9) 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. 2-7) e alle Disposizioni comuni (artt. 8-9).

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, nonché in funzione degli incrementi derivanti dal CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, rilevanti altresì ai sensi dell'art. 11, D.L. n. 135/2018.

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, rispetto alla quantificazione del limite di spesa a titolo di Indennità per oneri specifici per il personale inquadrato nei profili I-III, si rinvia integralmente a quanto già precisato con 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 2018 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 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 2018, in applicazione del criterio sopra richiamato, l'importo annuale *pro capite* da erogare a titolo di IOS è pari ad € 4.997,10: conseguentemente, l'importo mensile da erogare per tredici mensilità è pari ad € 384,39.

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 € 2.680.624,52, al netto degli oneri.

Il fondo in questione è stato determinato nel pieno rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente ed in particolare del combinato disposto dell'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017, dell'art. 11, D.L. n. 135/2018 e dell'art. 1, co. 811, L. n. 205/2017.



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 prevista, al netto degli oneri, per l'Indennità di ente annuale è pari ad € 399.790,81 e per l'Indennità di ente mensile è pari ad € 1.817.957,95.

I valori mensili di quest'ultima indennità sono stati individuati, per l'anno 2018, in funzione dei diversi livelli di inquadramento, come da tabella sotto riportata.

<b>Livello</b>	<b>Importo mensile in euro</b>
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 pari ad € 60.160,19, 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 pari ad € 50.000.

E' stato, inoltre, condiviso tra le Parti l'impegno a procedere alla istituzione del Fondo ex art. 90, CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

Nella **Sezione III**, all'art. 8 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. 9 è stata riportata la dichiarazione delle Parti in ordine all'efficacia della presente Ipotesi di accordo rispetto a quella precedentemente sottoscritta in data 23.11.2018.

#### ***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, pari ad € 1.817.957,95, ed Indennità di ente annuale erogata, pari ad € 399.790,81;
- Indennità di responsabilità (ancora da erogare), pari ad € 60.000,00, e Indennità di posizione, pari ad € 2.000,00;
- Remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario, pari ad € 50.000,00;
- Remunerazione delle posizioni economiche S1, S2 e S3 in essere erogata, pari ad € 60.160,19.

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 e dall'art. 11, D.L. n. 135/2018.

#### ***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



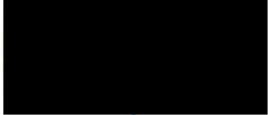
presta servizio, giudizio questo che deve essere formulato in base ai criteri indicati dal citato art. 45 del CCNL 7.10.1996 e s.m.i..

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



