

**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	22.11.2019	
Periodo temporale di vigenza	Dal 1.1.2019 al 31.12.2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Prof. Stefano Sacchi (Presidente) 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):	
Soggetti destinatari	Personale appartenente ai livelli I-III Personale appartenente ai livelli IV-VIII	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Quantificazione 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 comportano la	È stato adottato il Piano triennale 2019-2021 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. È stato adottato il Piano di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021.



	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Sono stati assolti 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 2019 atteso che i processi di valutazione si concluderanno, secondo il calendario previsto, entro il 30 giugno 2020.
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 2019, sottoscritta in data 22 novembre 2019 dalla sola delegazione trattante di Parte Pubblica, composta dal Presidente, Prof. Stefano Sacchi, e dal Direttore Generale, Avv. Paola Nicastro, ai sensi dell'art. 7, co. 7, CCNL Istruzione e Ricerca Triennio 2016-2018 (in sostituzione di quella originariamente sottoscritta il 12-13.3.2019), contiene istituti considerati peculiari.

Pertanto, le firme apposte sono vincolanti, previo parere favorevole del Collegio dei Revisori, approvazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento delle Funzione 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 2019, 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 tecnico-finanziaria sulla determinazione del fondo accessorio per il personale del comparto Enti di Ricerca trasmessa al medesimo Ministero con nota del 22.2.2019 (prot. n. 001367).

Occorre in questa sede tenere particolarmente conto del fatto che, nel giugno del 2019, 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. 59 unità di personale inquadrato nei livelli professionali III, VI e VIII 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. 1-7), al netto delle premesse (art. 1), si compone di tre Sezioni, dedicate rispettivamente al personale inquadrato nei profili di Ricercatore/Tecnologo (art. 2), al personale inquadrato nei livelli IV - VIII (artt. 3-6) e alle Disposizioni comuni (art. 7).

Nella **Sezione I**, riguardante i profili di Ricercatore e Tecnologo, all'art. 2 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 2019 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.

Per l'annualità in questione, peraltro, il suddetto valore di limite annuo di spesa" è stato incrementato in misura pari ad euro 12.084,24 (per un importo complessivo, quindi, pari ad euro 450.330,39) in applicazione dell'art. 11, D.L. n. 135/2018, in funzione dell'avvenuta



stabilizzazione nel giugno 2019, ex art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 75/2017, di n. 5 (quota parte dei 59 sopra indicati) unità di personale già a tempo determinato, di cui n. 3 con inquadramento da Ricercatore di III livello professionale e n. 2 con inquadramento da Tecnologo di III livello professionale e tenendo conto, ai fini del relativo calcolo, del periodo compreso tra la data della loro stabilizzazione ed il 31.12.2019.

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 verificherà l'ammontare degli effettivi importi liquidati complessivamente nei primi undici mesi dell'anno per tutto il personale, che potrebbero 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.

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.

La verifica di tale espletamento, pertanto, garantisce il miglioramento dell'organizzazione e della qualità della rete scientifica e delle strutture amministrative di supporto.

A tal proposito, peraltro, l'Amministrazione ha precisato nell'Ipotesi di accordo in questione che "il positivo espletamento delle attività del personale inquadrato nei profili di ricercatore e tecnologo verrà verificato attraverso la presentazione di una relazione riepilogativa delle attività svolte nel corso del 2019, redatta sulla base del documento allegato alla presente Ipotesi di Accordo e controfirmata per condivisione dal responsabile di riferimento", nonché che "l'Indennità Oneri Specifici verrà erogata con le modalità e nei termini indicati nel documento allegato alla presente Ipotesi di accordo".

La remunerazione dell'Indennità di Valorizzazione Professionale, non inserita nell'Ipotesi di accordo a seguito dei rilievi espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. n. 30810 del 9.5.2019 (ns. prot. n. 03138 del 14.5.2019), è determinata, in misura pari ad euro 144.105,90, tenendo conto degli 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.



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 € 3.184.919,81, al netto degli oneri (art. 3).

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.

All'art. 4 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 € 484.410,04 e per l'Indennità di ente mensile è pari ad € 2.190.761,70.

I valori mensili di quest'ultima indennità sono stati individuati, per l'anno 2019, 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), la produttività individuale e collettiva verrà attribuita secondo i criteri, nelle medesime disposizioni collettive individuate, coerenti con le competenze proprie del profilo 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 giudizio verrà espresso attraverso la compilazione di una apposita tabella predisposta in conformità ai criteri di cui all'art. 45, comma 3, CCNL 1994-1997.

La suddetta 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, all'art. 5, 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 € 59.092,29, 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 euro 50.000,00.

Nella **Sezione III**, all'art. 7 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.

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 € 2.190.761,70, ed Indennità di ente annuale erogata, pari ad € 484.410,04;
- 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 € 59.092,29.

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, nonché dall'art. 11, D.L. n. 135/2018 in considerazione del personale stabilizzato nel giugno 2019 ai sensi dell'art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 75/2017 (ossia, n. 52 unità di personale con inquadramento da Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca di VI livello professionale e n. 2 unità di personale con inquadramento da Operatore Tecnico di VIII livello professionale).

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



