

I N A P P

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE

**ACCORDO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA
II FASCIA - AREA ISTRUZIONE E RICERCA**

ANNUALITA' 2018 E 2019

I N A P P

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE

Il giorno 10 febbraio 2022 presso l'INAPP in Roma tra:

la delegazione di parte pubblica, composta da:

Dott. Santo Darko Grillo

Direttore Generale

Avv. Mario Emanuele

(su delega del Presidente, Prof. Sebastiano Fadda)

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali di categoria nelle persone di:

CISL FSUR

UIL SCUOLA RUA

FLC CGIL

ANP - CIDA

SNALS CONFISAL

DIRIGENTI SCUOLA – CODIRP

VISTO l'art. 4, comma 1, lett. f), D.Lgs. n. 185 del 24 settembre 2016, con cui, a decorrere dal 1° dicembre 2016, è stata modificata la denominazione dell'ISFOL in INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca – triennio 2016-2018, sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS. in data 8 luglio 2019 (in avanti anche solo "CCNL");

VISTO il verbale n. 14 del 27 novembre 2020, con cui il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole sulla quantificazione del fondo accessorio per il trattamento dirigenziale del personale dirigente per l'annualità 2018 e successive;

VISTA la Determina n. 399 del 16 dicembre 2020, con cui il fondo per il trattamento accessorio del personale dirigenziale di II^a fascia, in considerazione dell'intervenuto

rinnovo del CCNL Istruzione e Ricerca, è stato costituito, per l'annualità 2018 e successive, in misura pari ad euro 161.928,65;

Preso atto del confronto intercorso con l'INAPP ai sensi e per gli effetti dell'art. 48, comma 5, del citato CCNL in ordine alla graduazione delle tre posizioni dirigenziali dell'Istituto in due distinte fasce ("A" per l'Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio e per l'Ufficio Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane; "B" per l'Ufficio dirigenziale Controllo di Gestione e Performance);

Vista l'Ipotesi di Accordo integrativo perfezionata il 28 luglio 2021 con le OO.SS per le annualità 2018 e 2019 in relazione al trattamento accessorio del personale dell'INAPP con inquadramento da dirigente di II^a fascia;

Visto il Verbale dei Revisori dei conti dell'INAPP n. 13 del 16 novembre 2021, in cui è stato espresso parere favorevole rispetto alla suddetta Ipotesi di Accordo;

Vista la nota DFP-0087522-P-28/12/2021 (prot. INAPP n. 15372 del 29 dicembre 2021) del Dipartimento della Funzione Pubblica/Ufficio Relazioni sindacali, oltre che la nota, allo stessa allegata, del Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP prot. n. 307511 del 27 dicembre 2021, con cui è stato precisato che la suddetta Ipotesi possa avere ulteriore corso sempre che venga assicurata una effettiva e sostanziale diversificazione della retribuzione di risultato e, in particolare, che venga inserito un target minimo al di sotto del quale non venga riconosciuta la componente retributiva legata al risultato;

in sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente, si è convenuto con le OO.SS. di procedere alla definizione del presente Accordo per le annualità 2018 e 2019 in relazione al trattamento accessorio del personale dell'INAPP con inquadramento da dirigente di II^a fascia.

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente Accordo per le annualità 2018 e 2019 si applica al personale dirigente di II^a fascia dell'INAPP (ex ISFOL) ed è regolata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca – triennio 2016-2018, sottoscritto in data 8 luglio 2019.

Art. 2

Costituzione del fondo e retribuzione di posizione parte variabile

Il fondo per il salario accessorio dei dirigenti di II^a fascia è determinato per le suddette annualità in **€ 161.928,65**.

Tale importo è stato determinato nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 23 ("Salario accessorio e sperimentazione"), co. 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, oltre che di quanto previsto all'art. 47, co. 2, del CCNL.

Le Parti concordano che, in conformità agli artt. 7, comma 1, lett. e), e 48, comma 3, del CCNL, l'importo sopra richiamato è ripartito destinando, per ciascuna delle annualità sopra richiamate, una quota pari all'83,885%, quindi pari ad **€ 135.833,95**, alla retribuzione di posizione (parte fissa, come incrementata dal CCNL, e variabile), ed una quota pari al 16,115%, quindi pari ad **€ 26.094,70**, alla retribuzione di risultato.

L'Amministrazione, in sede di confronto, ha confermato che i criteri già indicati nella Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 23 febbraio 2010 ai fini della graduazione delle posizioni dirigenziali sono e rimangono coerenti con gli elementi a tali fini indicati all'art. 48, comma 5, del CCNL e che, conseguentemente, non si è reso necessario procedere alla modifica della graduazione delle posizioni dirigenziali già individuata con Determina del Direttore Generale n. 96 del 24 febbraio 2010, salvo che per l'aggiornamento della denominazione degli Uffici dirigenziali all'esito dell'adozione del vigente Regolamento di Organizzazione e Funzionamento degli Organi e delle Strutture dell'INAPP.

In forza della graduazione delle posizioni dirigenziali come sopra determinata, la retribuzione di posizione parte variabile è determinata, per ciascuna delle annualità sopra richiamate, nella misura di cui alla seguente tabella:

FASCIA	RETRIBUZIONE PARTE VARIABILE
A	€ 33.569,00
B	€ 31.000,00

Art. 3

Modalità di corresponsione della retribuzione di risultato

In applicazione dell'art. 7, comma 1, lett. b), del CCNL, nonché dell'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009 e di quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la retribuzione di risultato è definita ed erogata a seguito di valutazione, rispetto al singolo dirigente di II^a fascia interessato, sia del grado di raggiungimento degli obiettivi sia degli esiti della valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate secondo i seguenti parametri:

- valutazione operativo/gestionale;
- valutazione dei comportamenti organizzativi.

Ai fini della valutazione dei dirigenti e nel rispetto della trasparenza del sistema di valutazione, gli obiettivi sono definiti preventivamente ed a seguito di un processo negoziale con il dirigente.

Pertanto, ai sensi del citato art. 7, comma 1, lett. b), del CCNL e nel rispetto del principio di premialità, la retribuzione di risultato, all'esito del processo di valutazione, è conseguentemente riconosciuta in misura corrispondente al livello di raggiungimento (misurato in percentuale) degli obiettivi organizzativi ed individuali preventivamente assegnati al singolo dirigente. Tuttavia, qualora all'esito del processo di valutazione emerga che un dirigente abbia raggiunto una percentuale inferiore al 60% degli obiettivi organizzativi ed individuali preventivamente assegnatigli, in favore dello stesso dirigente non verrà in alcun modo o misura riconosciuta la retribuzione di risultato. Le modalità sopra indicate garantiscono una effettiva e sostanziale diversificazione della retribuzione di risultato in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva della performance del personale dirigenziale.

La valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti di II^a fascia è effettuata dal Direttore Generale.

Salvo quanto attiene al processo di valutazione sopra indicato, l'importo della retribuzione di risultato da riconoscere ai dirigenti interessati è determinato, nei limiti delle risorse indicate all'art. 2, in proporzione alla ripartizione delle risorse per la

retribuzione di posizione di parte variabile in funzione della graduazione delle posizioni dirigenziali.

In considerazione di quanto previsto dall'art. 48, comma 4, del CCNL, con le stesse modalità sopra indicate (misurazione in percentuale rispetto al livello di raggiungimento degli obiettivi), sono distribuite, sempre a titolo di retribuzione di risultato, le eventuali risorse di cui all'art. 2 che, a consuntivo, rispetto alle annualità 2018 e 2019, siano risultate ancora disponibili perché non erogate.

Visto il numero (3) di posizioni dirigenziali di II^a fascia presenti nell'organico INAPP e tenuto conto di quanto previsto all'art. 50, comma 5, CCNL Istruzione e Ricerca, le Parti concordano, in conformità all'art. 7, comma 1, lett. b) del medesimo CCNL, che non ricorrano i presupposti per procedere ad una differenziazione della retribuzione di risultato ulteriore rispetto a quella discendente dalla applicazione del vigente sistema di valutazione della performance.

Art. 4

Retribuzione di risultato in caso di sostituzione del dirigente

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, comma 1, lett. d), del CCNL, la retribuzione di risultato spettante ai dirigenti di II^a fascia è integrata, in caso di svolgimento di incarichi *ad interim* o reggenze per i periodi di sostituzione di altro dirigente titolare dell'incarico con diritto alla conservazione del posto, di un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito.

Il riconoscimento di tale emolumento integrativo dovrà essere quantificato in funzione del grado di conseguimento dei relativi obiettivi.

Infine, in conformità all'art. 49 del vigente CCNL Istruzione e Ricerca, ai dirigenti di II^a temporaneamente incaricati dello svolgimento di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata del relativo incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 35 (stipendio tabellare e retribuzione di posizione di parte fissa) del medesimo CCNL. Tale disposizione, laddove applicabile, deve intendersi alternativa rispetto a quella di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 5

Retribuzione di risultato in caso di incarichi aggiuntivi

Tenuto conto di quanto previsto all'art. 26 del CCNL Area VII Ricerca ed Università del 5 marzo 2008 (CCNL normativo 2002 - 2005 economico 2002 - 2003) e dall'art. 7, comma 1, lett. c), del CCNL Istruzione e Ricerca dell'8 luglio 2019, le Parti concordano che, a fronte dell'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti di II^a in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'INAPP o su designazione dello stesso Istituto, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'INAPP e confluiscono nel fondo per il trattamento retributivo accessorio del medesimo personale dirigenziale per finanziare destinazioni coerenti a quanto disposto all'art. 24, comma 3, D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i..

Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, le Parti concordano che venga agli stessi corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, a titolo di retribuzione di risultato

una quota integrativa pari al 60% dell'importo dei singoli incarichi, una volta detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione.

Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, l'INAPP tiene conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al singolo dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle sue capacità professionali, assicurando altresì il criterio della rotazione e verificando che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di Parte Pubblica:

Dott. Santo Darko Grillo
Direttore Generale

Avv. Mario Emanuele
(su delega del Presidente, Prof. Sebastiano Fadda)

Delegazione di Parte Sindacale:

CISL FSUR

UIL SCUOLA RUA

FLC CGIL

ANP - CIDA

SNALS CONFSAL

DIRIGENTI SCUOLA – CODIRP

FIRME ORIGINALI AGLI ATTI