

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLE IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE DI II^a FASCIA DELL'INAPP (già ISFOL) ANNI 2016 - 2017 - 2018 - 2019

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'Ipotesi di accordo ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	28 luglio 2021
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2016 1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2017 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2018 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Santo Darko Grillo (Direttore Generale) Avv. Mario Emanuele (su delega del Presidente, Prof. Sebastiano Fadda)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FSUR FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA FLC CGIL FEDERAZIONE GILDA UNAMS SNALS CONFESAL ANP - CIDA DIRIGENTI SCUOLA – CODIRP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FSUR FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA FLC CGIL FEDERAZIONE GILDA UNAMS SNALS CONFESAL ANP - CIDA DIRIGENTI SCUOLA – CODIRP</p>
Soggetti destinatari	Dirigenti di II ^a fascia INAPP
Materie trattate dai contratti integrativi stralcio (descrizione sintetica)	1) ambito di applicazione 2) retribuzione di posizione di parte variabile 3) retribuzione di risultato 4) maggiorazione della retribuzione di risultato 5) compensi per incarichi aggiuntivi



Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dei fondi da parte dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Non sono stati effettuati rilievi dall'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 11, co. 2, D.Lgs. n. 150/2009
		-
		È stato assolto all'obbligo di pubblicazione ex art. 11, co. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009 (consultabile sul sito istituzionale gli accordi per i quali è stato ultimato l'iter di controllo accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente").
Eventuali osservazioni		



Modulo 2

Illustrazione dell'articolato dell'Ipotesi di Accordo

Oggetto ed articolato delle Ipotesi di Accordo

Le Ipotesi di Accordo integrativo relative al personale dirigenziale dell'INAPP (già ISFOL), per gli esercizi 2016, 2017, 2018 e 2019, sono state sottoscritte in data 28 luglio 2021 dalla delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente (su delega al Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane) e dal Direttore Generale dell'Ente e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali di categoria, come sopra indicate.

Tali Ipotesi sono state sottoscritte nel rispetto di quanto previsto dalla normativa contrattuale relativa al personale appartenente all'Area dell'Istruzione e della ricerca (ex Area VII dirigenza Università ed Enti di ricerca e sperimentazione) e hanno per oggetto la parte economica e normativa relativa alle annualità 2016, 2017, 2018 e 2019.

Si rappresenta che il Collegio dei Revisori con i verbali n. 6 del 14 maggio 2018 e n. 14 del 27 novembre 2020 ha positivamente certificato la costituzione dei fondi per il trattamento accessorio (retribuzione di posizione e di risultato) dei dirigenti di II^a fascia per le annualità in questione.

Tali fondi sono stati costituiti nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, co. 236, Legge n. 208/2015, nonché dall'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017.

Per le annualità 2018 e 2019, come previsto dall'art. 47 del CCNL Istruzione e Ricerca dell'8 luglio 2019, il fondo per il trattamento accessorio (retribuzione di posizione e risultato) è stato incrementato dell'1,7%, come calcolato sul monte salari per l'anno 2015.

In dettaglio, va evidenziato che le Ipotesi di Accordo integrativo per ognuna delle annualità sopra indicate si compone di cinque articoli.

L'art. 1 ("Ambito di applicazione") prevede che l'Ipotesi di Accordo 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.

L'art. 2 ("Costituzione del fondo e retribuzione di posizione parte variabile") definisce, nell'ambito del succitato fondo, la ripartizione tra le risorse disponibili per il finanziamento della retribuzione di posizione e le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Nello specifico, per l'annualità 2016 il fondo è stato determinato nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 1, co. 236, Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Per le annualità 2017, 2018 e 2019 il fondo 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 (a partire dal 2018) all'art. 47, co. 2, CCNL 8 luglio 2019 e dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018.



Il fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente di II^a fascia per le annualità 2016 e 2017 è destinato, in conformità agli artt. 7, co. 1, lett. e), e 48, co. 3, CCNL dell'8 luglio 2019, per una quota pari all'85% alla retribuzione di posizione (parte fissa e variabile), e per una quota pari al 15% alla retribuzione di risultato.

Per le annualità 2018 e 2019 il medesimo fondo è destinato, in conformità agli artt. 7, co. 1, lett. e), e 48, co. 3, CCNL dell'8 luglio 2019 per una quota pari all'83,885% alla retribuzione di posizione (parte fissa, come incrementata dal CCNL, e parte variabile), e per una quota pari al 16,115%, alla retribuzione di risultato.

Nel medesimo articolo, infine, per quanto attiene la graduazione delle posizioni dirigenziali, sono state indicate due 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), come già individuate con Determina del Direttore Generale n. 96 del 24 febbraio 2010, in attuazione della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 23 febbraio 2010, e tuttora valide e corrispondenti all'organizzazione amministrativa dell'Istituto.

I criteri già indicati nella Delibera del Consiglio di Amministrazione sopra richiamata risultano, infatti, tuttora coerenti con gli elementi a tali fini indicati all'art. 48, co. 5, del CCNL dell'8 luglio 2019 e, conseguentemente, anche all'esito del confronto con le OO.SS. ai sensi dell'art. 5, co. 3, del medesimo CCNL, non si è reso necessario procedere ad una modifica della graduazione delle posizioni dirigenziali, 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.

L'art. 3 ("Modalità di corresponsione della retribuzione di risultato"), in applicazione dell'art. 7, co. 1, lett. b), del CCNL dell'8 luglio 2019 e dell'art. 9, D.Lgs. n. 150/2009, nonché di quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, prevede che la retribuzione di risultato venga 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.

La valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti di II^a fascia è effettuata dal Direttore Generale. La retribuzione di risultato viene conseguentemente riconosciuta in misura corrispondente al livello di raggiungimento (misurato in percentuale) degli obiettivi organizzativi ed individuali preventivamente assegnati.

Nello stesso articolo è precisato che, ai sensi dell'art. 48, co. 4, CCNL dell'8 luglio 2019, ove risultassero nell'annualità di riferimento somme destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate, tali somme potranno essere destinate alla retribuzione di risultato della stessa annualità.



E' stato, inoltre, concordato, tenuto conto del numero di posizioni dirigenziali di II^a fascia presenti in Istituto, che non ricorrono i presupposti per l'applicazione ad una limitata quota massima di dirigenti del valore della retribuzione di risultato di cui all'art. 50, co 3, CCNL Istruzione e Ricerca dell'8 luglio 2019.

L'art. 4 ("Retribuzione di risultato in caso di sostituzione del dirigente") definisce le modalità di retribuzione della retribuzione di risultato in caso di affidamento *ad interim* di incarichi dirigenziali.

Secondo quanto previsto dall'articolo 7, co. 1, lett. d), del CCNL dell'8 luglio 2019 il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito; tale importo potrà comunque essere riconosciuto solo in funzione del grado di conseguimento dei relativi obiettivi.

Nella stessa previsione, infine, tenuto conto di quanto previsto all'art. 49 del CCNL dell'8 luglio 2019, le Parti hanno pattuito che nel caso in cui i dirigenti di II^a fascia siano temporaneamente incaricati dello svolgimento di funzioni dirigenziali generali agli stessi compete, limitatamente alla durata del relativo incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di I^a fascia ai sensi dell'art. 35 (stipendio tabellare e retribuzione di posizione di parte fissa) del medesimo CCNL.

Infine, con l'**art. 5 ("Retribuzione di risultato in caso di incarichi aggiuntivi")** è stato concordato l'incremento della retribuzione di risultato nel caso di espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti di II^a fascia ai sensi dell'articolo 24, co. 3, D.Lgs. n. 165/2001 in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 26 CCNL Area VII del 5 marzo 2008 quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 e dall'art. 7, co. 1, lett. c), CCNL Istruzione e Ricerca dell'8 luglio 2019.

Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, le Parti hanno concordato 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.

Roma, 20 settembre 2021

Il Presidente
Prof. Sebastiano Fadda

Il Direttore Generale
Dott. Santo Darko Grillo