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	21 giugno 2022
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante	**Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):** Dott. Santo Darko Grillo (Direttore Generale) Avv. Mario Emanuele (Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane, su delega del Presidente, Prof. Sebastiano Fadda) **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):** FLC CGIL CISL FSUR FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA SNALS CONFSAL FEDERAZIONE GILDA UNAMS RSU INAPP ***Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):*** FLC CGIL CISL FSUR FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA SNALS CONFSAL FEDERAZIONE GILDA UNAMS RSU INAPP
Soggetti destinatari	Personale appartenente ai livelli I-III Personale appartenente ai livelli IV-VIII

Materie trattate dall'ipotesi di accordo integrativo (descrizione sintetica)		a) Erogazione Indennità oneri specifici b) Ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII e relativa erogazione
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 dei fondi da parte dell'Organo di controllo interno, come da verbale allegato.
		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 triennale 2021-2023 della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.
		È stato adottato il Piano di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023
		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. n. 150/2009 e s.m.i. – Delibera ANAC n. 141 del 2019)
		Non è stata adottata e validata dall'OIV la Relazione della performance 2021, perché le relative attività sono allo stato in corso di perfezionamento.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato dell'Ipotesi di Accordo

a) Oggetto ed articolato dell'Ipotesi di accordo.

L'Ipotesi di Accordo integrativo relativa al personale non dirigenziale dell'INAPP, per l'annualità 2021, sottoscritta in data 21 giugno 2022 dalla delegazione trattante di Parte Pubblica, composta dal Direttore Generale e dal Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane (su delega del Presidente), e dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie il CCNL del Comparto sopra indicate, nonché dalle RSU INAPP, contiene istituti considerati peculiari.

Pertanto, le firme apposte sono vincolanti, previo parere favorevole del Collegio dei Revisori, nonché previa 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, 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 avvale delle disponibilità presenti in bilancio nei capitoli relativi alle spese di gestione del personale.

Con specifico riferimento alla presente Ipotesi di Accordo (artt. 1-10), la stessa, al netto delle Premesse (art. 1) e delle Disposizioni comuni (art. 10), si compone di due Sezioni, dedicate rispettivamente al personale inquadrato nei livelli I-III - profili di Ricercatore/Tecnologo (art. 2) ed al personale inquadrato nei livelli IV - VIII (artt. 3-9).

*** *** ***

Nella Sezione I, riguardante i profili di Ricercatore e Tecnologo, all'**art. 2** le risorse per la remunerazione dell'Indennità per Oneri Specifici (in avanti, anche solo "IOS"), di cui all'articolo 8, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 3 marzo 1998, quadriennio normativo 1998-2001, II biennio economico, sono state individuate – nel pieno rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in tema di limite massimo annuo di spesa per il trattamento accessorio del personale e, 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 – in misura pari ad euro 643.211,05 (come già certificato dal Collegio dei revisori ai sensi dell'art. 40 bis, D.Lgs n. 165/2001 nel verbale n. 14 del 27 novembre 2020).

Tale indennità viene riconosciuta per l'effettivo svolgimento di particolari attività di coordinamento rese nel campo delle competenze proprie dei ricercatori e tecnologi.

L'importo dell'indennità per oneri specifici viene differenziato in ragione del grado di responsabilità ed impegno assunto dai ricercatori e tecnologi, secondo il livello di appartenenza, così come descritto nella seguente tabella:

Ricercatori e Tecnologi	Importo mensile in euro
Livello I	395,00
Livello II	390,00
Livello III	385,00

L'Amministrazione, prima dell'erogazione della IOS prevista per il mese di ottobre 2021, ha verificato l'ammontare degli effettivi importi a tal fine complessivamente liquidati nei primi nove mesi dell'anno per il personale interessato in servizio, importi questi che avrebbero potuto essere stati influenzati da modifiche intervenute in corso d'anno nel rapporto di lavoro del medesimo personale. In caso di incapienza delle risorse a disposizione, la IOS afferente la mensilità di ottobre e le successive mensilità, ivi compresa la tredicesima, relative alla medesima annualità, sarebbero state ridotte proporzionalmente per tutti i dipendenti, nella misura necessaria a garantire il rispetto del complessivo limite annuo di spesa determinato ai sensi della normativa vigente.

Le medesime modalità di calcolo per la determinazione della IOS mensile verranno adottate anche per le annualità successive, salva l'eventuale rideterminazione del limite annuo di spesa conseguente ad interventi normativi o rinnovi contrattuali.

*** *** ***

Per quanto riguarda la Sezione II, l'importo complessivo della dotazione del Fondo per il trattamento accessorio, da destinare al personale inquadrato nei livelli IV-VIII, come certificato dal Collegio dei Revisori nel verbale succitato, è pari ad euro 3.464.775,40, 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.

*** *** ***

Di intesa con le OO.SS., in sede di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo in applicazione dell'art. 68, co. 4, lett. a), del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018, oltre che dell'art. 43 ("Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio"), co. 2, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994/1997, biennio economico 1994/1995, all'**art. 4** sono state quantificate, ai sensi dell'art. 11, co. 2, CCNL del 13 maggio 2009, quadriennio normativo 2006-2009, I biennio economico, le risorse necessarie per la corresponsione delle Indennità di Ente, mensile ed annuale.

Pertanto, le risorse a disposizione, al netto degli oneri, per l'Indennità di Ente annuale sono state individuate in misura pari ad euro 498.935,68, tenendo conto soprattutto delle disposizioni in tal senso contenute nella contrattazione collettiva nazionale; le risorse per l'Indennità di Ente mensile sono state, invece, individuate in misura pari ad euro 2.406.473,04.

In continuità con quanto già previsto per l'annualità 2020, i valori dell'Indennità di Ente mensile sono stati individuati, per l'anno 2021, in funzione dei diversi livelli di inquadramento, come da tabella sotto riportata:

Livello	Importo mensile in euro
IV	935,89
V	847,06
VI	727,98
VII	639,16
VIII	550,23

Per completezza, si espone nella tabella seguente la disaggregazione dell'importo complessivo delle risorse destinate per il 2021 al finanziamento dell'indennità di ente mensile, articolata per numerosità della platea di dipendenti presente sul singolo livello di inquadramento (a prescindere dal profilo), nonché per numero di mensilità da pagare nel periodo di riferimento, ripartite anch'esse per livello, con gli importi a tal fine previsti nell'Ipotesi di Accordo di cui trattasi.

Platea dipendenti	Livello di inquadramento	Importo mensile in €	Numero mensilità da pagare	Importo annuale in €	Totale
39	IV	935,89	468	11.230,68	437.996,52
36	V	847,06	378	10.164,72	320.188,68
106	VI	727,98	1240,5	8.735,76	903.100,73
76	VII	639,16	862	7.669,92	550.955,92
33	VIII	550,23	353	6.602,76	194.231,19
290					2.406.473,04

Sempre nell'ambito del Fondo per il trattamento accessorio per il personale inquadrato nei livelli IV-VIII è stata determinata, all'**art. 5**, ai sensi dell'art. 43, co. 2, lett. b), del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico, la quota di risorse da destinare alla voce retributiva "Indennità di responsabilità", per un importo pari ad euro 90.000,00.

In proposito, mediante rinvio all'allegato all'Accordo Integrativo del personale non dirigenziale dell'anno 2010 ed al Verbale di Intesa tra l'allora ISFOL e le OO.SS. sottoscritto in data 6 giugno 2013, è stato pattuito che l'importo annuo lordo di tale indennità per le posizioni di responsabilità di fascia A è pari ad euro 3.000,00, mentre per le posizioni di responsabilità di fascia B è pari ad euro 2.000,00. Le suddette risorse finanziano anche l'indennità di cassa o maneggio valori, in favore del personale con incarico di Economo-Cassiere o di sostituto Economo-Cassiere, come già disciplinata dall'Accordo Integrativo del personale non dirigenziale dell'anno 2010 e pienamente riconducibile al citato art. 43, co. 2, lett. b), del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico.

Si evidenzia in proposito che l'incremento (complessivamente pari ad euro 15.000,00), rispetto al 2020, delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di responsabilità è soprattutto imputabile all'attuazione del nuovo Regolamento di organizzazione e funzionamento degli Organi e delle Strutture dell'INAPP, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 18 dicembre 2020.

Con i provvedimenti adottati per dare piena attuazione al medesimo regolamento (ed in particolare, con la Determina n. 111 del 2 aprile 2021), infatti, l'INAPP ha individuato un numero di posizioni di responsabilità leggermente superiore rispetto al recente passato così da garantire un maggiore presidio e controllo dei procedimenti amministrativi rimesse alle singole articolazioni dell'Istituto, anche tenendo conto del ruolo ricoperto di Organismo Intermedio del PON SPAO, e, al tempo stesso, riconoscere al personale direttamente coinvolto un riconoscimento economico a fronte del maggior impegno discendente dal coordinamento delle medesime articolazioni e delle attività alle stesse rimesse.

*** *** ***

All'**art. 6**, ai sensi dell'art. 53 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, quadriennio normativo 1998-2001, stante le previsioni di cui all'art. 8 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione 7 aprile 2006, quadriennio normativo 2002-2005, come modificato dall'art. 4 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 13 maggio 2009, quadriennio normativo 2006-2009, è stata determinata la quota di risorse destinate alla remunerazione delle posizioni economiche S1, S2 e S3 già attribuite al personale, per un importo pari ad euro 54.945,42.

*** *** ***

All'**art. 7**, ai sensi dell'art. 43, co. 2, lett. a), del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico, è stata determinata la quota di risorse da destinare alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario, per un importo pari ad euro 50.000,00.

La quantificazione del suddetto importo è in linea con quanto previsto negli accordi già approvati per il 2017, 2018 e 2019. Si tratta di un importo, a preventivo, ritenuto idoneo a coprire le esigenze di lavoro aggiuntivo registrate, soprattutto negli Uffici dirigenziali, durante i picchi delle attività nel corso del periodo di riferimento. In ogni caso, l'importo in questione risulta pari allo 1,44% dell'ammontare del Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale per l'annualità 2021, quindi assolutamente residuale. Le risorse non spese a tale titolo nel corso del periodo di riferimento sono in ogni caso destinate, ai sensi dell'art. 43, co. 2, lett. e) ("*Fondo per la produttività collettiva e individuale: il fondo è costituito nel suo ammontare da quanto residua dalla somma complessiva di cui al comma 1, detratta la somma utilizzata per la costituzione dei fondi di cui alle lettere a), b), c) e d) del presente comma*") del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico, all'emolumento denominato "Produttività collettiva ed individuale", come del resto gli altri residui dei diversi emolumenti finanziati con il Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale (livelli IV-VIII).

Le Parti hanno concordato che - nei limiti delle risorse sopra indicate e secondo criteri di parametrizzazione che tengano conto della rilevanza organizzativa e funzionale delle articolazioni dell'Istituto - il/la singolo/a Responsabile di Ufficio dirigenziale/Struttura/Servizio/Progetto, nell'ambito della propria responsabilità gestionale ed organizzativa, autorizza, a fronte di specifiche, motivate e circostanziate esigenze di servizio, lo svolgimento da parte del personale assegnato di prestazioni di lavoro straordinario. Nell'ambito di tale parametrizzazione vengono, in particolare, considerate le esigenze organizzative e gestionali dei singoli Uffici dirigenziali.

Il personale assegnato alle dirette dipendenze della Presidenza e della Direzione Generale può in ogni caso far ricorso al lavoro straordinario entro il limite massimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale vigente.

Rimane in ogni caso fermo e oggetto di stretta e rigorosa applicazione il tetto massimo di ore di lavoro straordinario previsto all'articolo 43, comma 2, lettera a), del CCNL sopra richiamato.

*** *** ***

All'**art. 8**, viene dato atto di come, in applicazione dell'articolo 53, co. 2, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, quadriennio normativo 1998-2001, I biennio economico, e s.m.i., a seguito del Verbale d'intesa sottoscritto in data 1° luglio 2020 per l'attivazione ed il perfezionamento di procedure selettive per progressioni economiche orizzontali, sia stata sottoscritta tra le Parti il 19 ottobre 2020 un'Ipotesi di Accordo stralcio *ad hoc* per finanziare le stesse progressioni con un importo di euro 36.632,44 del Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale inquadrato nei livelli IV-VIII.

Tuttavia, essendo stato completato solo nel corso del 2022 l'iter di approvazione ex articolo 40 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001 della medesima Ipotesi, la stessa non assume rilevanza rispetto alla presente Ipotesi di Accordo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale inquadrato nei livelli IV-VIII per l'annualità 2021.

*** *** ***

All'**art. 9**, avuto riguardo alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale (artt. 43 e 45 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997), è stato pattuito che l'emolumento "Produttività collettiva ed individuale" è da attribuirsi secondo i criteri, nelle medesime disposizioni collettive individuati, coerenti con le competenze proprie del profilo e livello di appartenenza e sulla base di criteri di premialità.

Pertanto, la quota del Fondo per il trattamento accessorio da destinare al personale inquadrato nei livelli IV-VIII destinata alla "Produttività collettiva ed individuale" – calcolata a preventivo per l'annualità 2021 in misura pari ad euro 364.421,26 mediante sottrazione dall'importo complessivo del Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale, livelli IV-VIII, per l'annualità 2021, degli importi delle singole voci retributive previste ai precedenti articoli dell'Ipotesi di accordo di cui trattasi in relazione al personale non dirigenziale IV-VIII - è da ripartire in funzione di un giudizio concernente l'attività svolta dal/dalla dipendente, formulato dal/dalla responsabile dell'Ufficio/Servizio/Struttura presso il quale il/la medesimo/a presta servizio.

Tale giudizio verrà espresso attraverso la compilazione di una apposita tabella, allegata all'Ipotesi di Accordo, predisposta in conformità ai criteri di cui all'art. 45, comma 3, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997.

La suddetta metodologia tiene conto della performance del/della singolo/a 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/della 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 Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione 7 ottobre1996, e risulta, altresì, coerente con le disposizioni di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

*** *** ***

All'**art. 10**, infine, è stato concordato che, con riferimento alle indennità oggetto della presente Ipotesi di Accordo, per il personale assunto o cessato nell'anno di riferimento, nonché per i/le dipendenti fruitori/fruitrici di aspettative per le quali è prevista l'interruzione della retribuzione e la sospensione della decorrenza dell'anzianità per disposizioni di legge o contrattuali, l'erogazione degli importi delle relative indennità e degli altri specifici emolumenti previsti dalla presente Ipotesi di Accordo avverrà esclusivamente in funzione dei periodi lavorativi di effettivo servizio.

b) Utilizzo delle risorse del Fondo.

Le risorse del fondo per il trattamento accessorio del personale con inquadramento nei livelli IV-VIII per l'annualità 2021, il cui utilizzo viene disciplinato dalla presente Ipotesi di accordo, riguardano la remunerazione dei seguenti istituti:

- indennità di ente mensile, pari ad euro 2.406.473,04;
- indennità di ente annuale, pari ad euro 498.935,68;
- indennità di responsabilità, pari ad euro 90.000,00;
- prestazioni di lavoro straordinario, pari ad euro 50.000,00;
- posizioni economiche S1, S2 e S3 in essere, pari ad euro 54.945,42;
- Produttività collettiva ed individuale, per la parte residua rispetto alla complessiva quantificazione del medesimo Fondo.

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

Come premesso, ai sensi dell'Ipotesi di accordo di cui trattasi e degli artt. 43 e 45 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico, il riconoscimento della succitata voce retributiva "Produttività collettiva ed individuale" avviene in funzione del giudizio del/della responsabile dell'Ufficio/Servizio/Struttura presso cui il/la dipendente presta servizio, giudizio questo che deve essere formulato in base ai criteri indicati dal citato art. 45 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, e s.m.i..

Si tratta di una metodologia che tiene, dunque, conto della performance del/della singolo/a dipendente, valutato/a 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 (livelli IV-VIII) secondo i criteri individuati nell'Ipotesi di accordo in argomento, persegue l'accrescimento della produttività collettiva ed individuale 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..

Roma, 20 ottobre 2022

Il Presidente	Il Direttore Generale
Prof. Sebastiano Fadda	Dott. Santo Darko Grillo