

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLE IPOTESI DI CCORDO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE DI II FASCIA DELL'INAPP ANNUALITA' 2020 - 2021

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	24 febbraio 2023
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Santo Darko Grillo (Direttore Generale) Avv. Mario Emanuele (su delega del Presidente, Prof. Sebastiano Fadda) 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 Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FSUR FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA FLC CGIL FEDERAZIONE GILDA UNAMS SNALS CONFESAL ANP - CIDA DIRIGENTI SCUOLA – CODIRP
Soggetti destinatari	Dirigenti di II fascia INAPP
Materie trattate dai contratti integrativi stralcio (descrizione sintetica)	1) Efficacia ed ambito di applicazione 2) Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato 3) Modalità di corresponsione della retribuzione di risultato 4) Retribuzione di risultato in caso di sostituzione del dirigente e di incarico con funzioni dirigenziali generali 5) Retribuzione di risultato in caso di 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. 150/2009, come da: • Piano Integrato triennale delle attività 2020-2022, comprensivo del Piano della performance 2020-2022, adottato con Delibera del CdA del 29 maggio 2020, n. 6; • Piano Integrato triennale delle attività 2021-2023, comprensivo del Piano della performance 2021-2023, adottato con Delibera del CdA del 27 luglio 2021, n. 10.
		È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, come da: • Piano Integrato triennale delle attività 2020-2022, comprensivo del Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2022, adottato con Delibera del CdA del 29 maggio 2020, n. 6; • Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023, adottato con Delibera del CdA del 31 marzo 2021, n. 4.
		È stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo 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'Accordo

Oggetto ed articolato delle Ipotesi di Accordo

L'Ipotesi di Accordo integrativo relativa al personale dirigenziale dell'INAPP, per le annualità 2020 e 2021, è stata sottoscritta in data 24 febbraio 2023 dalla delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente (mediante 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: CISL, FSUR, FEDERAZIONE UIL, SCUOLA RUA, FLC CGIL, FEDERAZIONE GILDA UNAMS, SNALS CONFISAL, ANP – CIDA e DIRIGENTI SCUOLA – CODIRP.

L'Ipotesi è stata sottoscritta nel rispetto di quanto previsto dalla normativa contrattuale relativa al personale appartenente all'Area dirigenziale Istruzione Ricerca (ex Area VII dirigenza Università ed Enti di ricerca e sperimentazione) e ha per oggetto di contrattazione la parte normativa ed economica relativa alle due annualità sopra indicate.

Si rappresenta che il Collegio dei Revisori dei conti, con il verbale n. 13 del 20 ottobre 2022, ha positivamente certificato le risorse per la costituzione dei fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia rispettivamente per le annualità 2020 e 2021.

Tali fondi sono stati quantificati e costituiti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, co. 2, Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

In dettaglio l'Ipotesi di Accordo Integrativo per le annualità sopra indicate si compone di cinque articoli.

L'art. 1 ("Efficacia ed ambito di applicazione") prevede che l'Ipotesi di Accordo abbia efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2020 sino al 31 dicembre 2022 e che conservi la propria efficacia sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo integrativo, salvo verifica annuale per quanto riguarda l'ammontare del fondo per il trattamento accessorio e per quanto riguarda la negoziazione annuale relativa alla ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di destinazione ed utilizzo delle stesse; ed ancora che la stessa Ipotesi trovi applicazione al personale dirigente di II fascia dell'INAPP e che sia regolata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Istruzione e Ricerca – triennio 2016-2018, sottoscritto in data 8 luglio 2019 (in avanti anche solo "CCNL"). Nello specifico, inoltre, sempre all'art. 1 è stato specificato che l'Ipotesi in questione, rispetto alla ripartizione annuale delle risorse per il trattamento accessorio del personale interessato, sia relativa alle annualità 2020 e 2021.

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

Come premesso, per le annualità sopra richiamate 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 all'art. 47, co. 2, del CCNL 8 luglio 2019.

Il fondo per il salario accessorio è destinato, in conformità agli artt. 7, co. 1, lett. e), e 48, co. 3, del CCNL, per una quota pari all'83,885%, alla retribuzione di posizione (parte fissa, come incrementata dal CCNL, e 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 richiamate, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 2002 - 2005, secondo biennio economico, 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 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.

I criteri già indicati nella Delibera del Consiglio di Amministrazione sopra richiamata sono e rimangono coerenti con gli elementi a tali fini indicati all'art. 48, co. 5, del CCNL e, conseguentemente, non si è reso necessario procedere alla 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.

In tal senso le Parti firmatarie dell'Ipotesi di Accordo avevano già sottoscritto l'allegato Verbale del 28 luglio 2021, di cui hanno integralmente confermato i contenuti in sede di confronto.

L'art. 3 ("Modalità di corresponsione della retribuzione di risultato"), in applicazione dell'art. 7, co. 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 adottato dall'INAPP, la retribuzione di risultato è definita ed erogata a seguito di valutazione, rispetto al singolo dirigente di II 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 fascia è effettuata dal Direttore Generale.

Inoltre, 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 funzione del 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.

Va ancora aggiunto che, in considerazione di quanto previsto dall'art. 48, comma 4, del CCNL, con le modalità indicate nelle Ipotesi di Accordo sono distribuite, sempre a titolo



di retribuzione di risultato, le eventuali risorse di cui all'art. 2 che, a consuntivo, rispetto alle annualità 2020 e 2021, dovessero risultare ancora disponibili perché non erogate. Infine, in considerazione del ridotto numero (3) di posizioni dirigenziali di II fascia presenti nell'organico INAPP e tenuto conto di quanto previsto all'art. 50, comma 5, del CCNL Istruzione e Ricerca, è stato pattuito nell'Ipotesi di cui trattasi che, in conformità all'art. 7, comma 1, lett. b) del medesimo CCNL, 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.

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.

Sul punto, secondo quanto previsto dall'articolo 7, co. 1, lett. d), del CCNL, 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.

Nel caso in cui i dirigenti di II fascia siano, invece, 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 fascia ai sensi dell'art. 35 ("Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia") del medesimo CCNL.

Infine, all'**art. 5 ("Retribuzione di risultato in caso di incarichi aggiuntivi")** viene indicato l'incremento della retribuzione di risultato nel caso di espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti di II fascia ai sensi dell'articolo 24, co. 3, D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. 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), del CCNL Area dirigenziale Istruzione e Ricerca dell'8 luglio 2019.

Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgano detti incarichi aggiuntivi, le Parti hanno concordato che venga agli stessi corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota integrativa, a titolo di retribuzione di risultato, pari al 60% dell'importo dei singoli incarichi.

Roma,

Il Presidente
Prof. Sebastiano Fadda

Il Direttore Generale
Dott. Santo Darko Grillo

FIRME ORIGINALI AGLI ATTI