

**ACCORDO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE
DELL'INAPP**

- ANNUALITA' 2021 -



INAPP

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE

Il giorno 16 maggio 2023 presso l'INAPP in Roma,

la delegazione di parte pubblica, composta da:

Dr. Santo Darko Grillo

Direttore Generale

Avv. Mario Emanuele

Dirigente Ufficio dirigenziale Gestione e
Valorizzazione Risorse Umane (su delega
del Presidente, Prof. Sebastiano Fadda)

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU nelle persone di:

FLC CGIL

CISL FSUR

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

SNALS CONFSAL

FEDERAZIONE GILDA UNAMS

ANIEF

RSU INAPP

in sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente,



- **VISTA** la Determina n. 235 dell'8 giugno 2022 di costituzione del fondo del trattamento accessorio per l'annualità 2021 per il personale non dirigenziale inquadrato nei livelli IV-VIII e di individuazione del limite di spesa per indennità oneri specifici per il personale non dirigenziale con inquadramento da Ricercatore o Tecnologo, adottata all'esito del controllo del Collegio dei Revisori, come da verbale n. 7 del 22 maggio 2022;
- **VISTO** il Piano Integrato Triennale delle Attività 2020-2022, adottato dall'INAPP con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 29 maggio 2020, in cui è stato espressamente previsto di procedere all'attivazione di selezioni per il riconoscimento di progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV-VIII ai sensi dell'articolo 53, comma 2, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002;
- **VISTO** il verbale d'intesa del 1° luglio 2020, siglato dall'Amministrazione INAPP e dalle Organizzazioni Sindacali FLC CGIL, CISL FSUR, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAL, FEDERAZIONE GILDA UNAMS e le RSU per l'attivazione di selezioni per il riconoscimento di progressioni economiche per il personale inquadrato nei livelli IV-VIII ai sensi dell'articolo 53 del CCNL sopra richiamato;
- **VISTA** l'Ipotesi di Accordo stralcio per l'attivazione di procedure per le progressioni economiche (cd. *orizzontali*) di cui all'articolo 53 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002 e s.m.i., sottoscritta in data 19 ottobre 2020, in conformità all'articolo 68, comma 4, lettera d, CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018;
- **VISTA** l'Ipotesi di Accordo integrativo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale dell'Istituto per l'annualità 2021 sottoscritta in data 21 giugno 2022;
- **VISTO** il verbale n. 13 del 20 ottobre 2022, con cui il Collegio dei revisori dei conti ha espresso parere favorevole rispetto alla suddetta Ipotesi di accordo sottoscritta in data 21 giugno 2022;
- **TENUTO CONTO** che le procedure per il perfezionamento ex articolo 40 bis, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. della Ipotesi di Accordo per l'applicazione dell'articolo 53, come sopra richiamata, si sono completate nel corso del 2022, così che le relative progressioni hanno potuto avere efficacia solo a decorrere dal 1° gennaio 2022, non producendo dunque effetti nell'ambito della annualità oggetto della Ipotesi di Accordo sottoscritta in data 21 giugno 2022;
- **VISTA** la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 23586 del 5 aprile 2023 e la nota del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 62398 del 2 aprile 2023 (entrambe acquisite con prot. n. 4150 del 5 aprile 2023), con cui le medesime Autorità hanno formulato rilievi in merito all'Ipotesi di accordo sottoscritta il 21 giugno 2022, rilevando parimenti, come precisato nella suddetta nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, che "le ipotesi di accordo in esame", quindi relative sia all'annualità 2020 che 2021, "possono avere seguito esclusivamente nei limiti ed alle condizioni di cui alla presente nota", ossia la nota prot. n. 23586 del 2023 anzi richiamata;



- VISTA la Determina n. 58 del 28 febbraio 2023, di riquantificazione del Fondo per il trattamento accessorio per l'annualità 2021 per il personale non dirigenziale inquadrato nei livelli professionali IV-VIII, adottata all'esito del controllo del Collegio dei Revisori, come da verbale n. 2 del 15 febbraio 2023;
- VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021 del 6 dicembre 2022;
- VISTE le trattative successivamente intercorse tra le Parti;

si conviene e si pattuisce quanto segue.

Articolo 1 - Premesse e destinatari delle risorse del trattamento economico accessorio

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Sono destinatari del presente Accordo i dipendenti INAPP a tempo indeterminato, nonché il personale di altre amministrazioni comandato o in assegnazione temporanea presso INAPP che non sia già beneficiario del trattamento per il salario accessorio presso l'Amministrazione di appartenenza.

SEZIONE I – Ricercatori e Tecnologi

Articolo 2 - Indennità Oneri Specifici e criteri per la relativa ripartizione

Per l'annualità 2021 il limite annuo di spesa per la corresponsione dell'Indennità per Oneri Specifici (in avanti anche solo "IOS") connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo, quale trattamento accessorio previsto all'articolo 8 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 5 marzo 1998 (II biennio 1996/1997 – sezione seconda) ed all'articolo 9, comma 1, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, II biennio economico, è pari, al netto degli oneri, ad euro **643.211,05**, come determinato in conformità alla normativa vigente ed, in particolare, all'articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017.

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 quindi 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
Livello I	€ 395,00
Livello II	€ 390,00
Livello III	€ 385,00



Tale indennità, in forza di quanto previsto all'articolo 8 appena sopra richiamato, viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità ed il relativo importo è in ogni caso determinato ad inizio anno sulla base dei calcoli effettuati in funzione del limite di spesa sopra indicato.

Per gli anni successivi a quello cui si riferisce il presente Accordo i valori indicati nella tabella sopra riportata potranno quindi essere rideterminati in funzione del rigoroso rispetto del limite di spesa sopra indicato.

In ogni caso, al fine di garantire il rispetto del limite annuo di spesa, prima della erogazione della IOS prevista nel mese di ottobre, l'Amministrazione verifica l'ammontare degli effettivi importi complessivamente liquidati nei primi nove mesi dell'anno, che potrebbero essere stati influenzati da modifiche intervenute in corso d'anno nel rapporto di lavoro del personale in servizio. 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, sono 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. Laddove ciò non dovesse risultare sufficiente, l'Amministrazione provvederà ai dovuti conguagli e/o recuperi.

SEZIONE II – Livelli IV-VIII

Articolo 3 - Fondo per la retribuzione accessoria del personale inquadrato nei livelli IV-VIII

Il Fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa del personale dipendente inquadrato nei livelli IV-VIII è determinato in euro **3.480.347,70**, al netto degli oneri.

Tale importo è stato determinato tenendo conto della normativa vigente, ed in particolare dell'articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, nonché del combinato disposto dell'articolo 20, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017, dell'articolo 1, comma 811, Legge n. 205/2017 e dell'articolo 11, D.L. n. 135/2018.

Il suddetto importo consente di finanziare le diverse voci del trattamento accessorio del personale inquadrato nei livelli IV-VIII indicate negli articoli successivi del presente Accordo.

Articolo 4 - Indennità di ente mensile ed indennità di ente annuale

In applicazione dell'articolo 11, comma 2, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 13 maggio 2009, I biennio economico, la somma complessiva, al netto degli oneri, destinata per l'Indennità di ente mensile, di cui all'articolo 43, CCNL



Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio 1994-1997, I biennio economico, è pari ad euro **2.406.473,04** e per l'Indennità di ente annuale, di cui all'articolo 44, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio 1994-1997, biennio economico 1994-1995, è pari ad euro **498.935,68**.

L'importo dell'Indennità di Ente Mensile è individuato per l'anno 2021, in funzione dei diversi livelli di inquadramento, come da tabella sotto riportata:

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

Articolo 5 - Indennità di responsabilità

La quota di risorse di cui all'articolo 3 da destinare all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino l'assunzione di specifiche responsabilità è determinata, per l'anno 2021, in complessivi euro **90.000,00**, ai sensi dell'articolo 7, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'articolo 43, comma 2, lettera b), del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio 1994-1997, I biennio economico.

Il fondo è destinato alla remunerazione delle responsabilità attribuite, in relazione all'attuazione di quanto previsto dai diversi documenti di Programmazione, con atti formali.

Analogamente a quanto stabilito per l'annualità 2019, e tenuto conto di quanto previsto nell'allegato all'Accordo Integrativo del personale non dirigenziale dell'anno 2010 e nel Verbale di Intesa tra l'allora ISFOL e le OO.SS., sottoscritto in data 6 giugno 2013, l'importo delle posizioni di responsabilità di fascia A è pari ad euro 3.000,00, mentre l'importo delle posizioni di responsabilità di fascia B è pari ad euro 2.000,00.

Le risorse di cui al primo comma del presente articolo sono destinate anche alla remunerazione dell'indennità di cassa o maneggio valori, in favore del personale con incarico di Economo-Cassiere o di sostituto Economo-Cassiere, come disciplinata dall'Accordo Integrativo del personale non dirigenziale dell'anno 2010. In proposito, quest'ultimo Accordo deve intendersi modificato nella parte relativa alla individuazione dell'importo giornaliero dell'indennità di cassa o maneggio valori che, con il presente



Accordo, è rideterminato in misura pari ad euro 7,5 per ogni giornata effettiva di servizio.

Articolo 6 - Posizioni economiche ex articolo 53 CCNL 21 febbraio 2002

A gravare sul fondo per il trattamento accessorio di cui al precedente articolo 3 sono anche le risorse destinate alla remunerazione delle posizioni economiche S1, S2 e S3 in essere, ex articolo 53, comma 2, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, quadriennio normativo 1998-2001, I biennio economico, come modificato dall'articolo 8, comma 3, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006, quadriennio normativo 2002-2005, I biennio economico, e dall'articolo 4, comma 1, lettera b), CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 13 maggio 2009, quadriennio normativo 2006-2009, I biennio economico, pari ad euro **54.945,42.**

Articolo 7 - Lavoro straordinario

A gravare sulle risorse di cui al fondo richiamato al precedente articolo 3 sono anche i finanziamenti destinati alla remunerazione, ex articolo 43, comma 2, lettera a), del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico, per un importo pari ad euro **50.000,00**, delle prestazioni di lavoro straordinario.

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 verranno tenute in particolare considerazione le esigenze organizzative e gestionali dei singoli Uffici dirigenziali. Il personale assegnato alle dirette dipendenze della Presidenza e della Direzione Generale potrà 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), sopra richiamato.

In materia di lavoro straordinario, a seguito della sottoscrizione del Accordo, deve intendersi superato ogni precedente accordo integrativo.



Articolo 8 - Nuove progressioni economiche orizzontali ex articolo 53, comma 2, CCNL 21 febbraio 2002

A seguito del perfezionamento del Verbale d'intesa sottoscritto in data 1° luglio 2020, per l'attivazione ed il perfezionamento di procedure selettive in applicazione dell'articolo 53, comma 2, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999 e s.m.i., è stata sottoscritta tra le Parti l'Ipotesi di Accordo stralcio del 19 ottobre 2020.

Tali procedure selettive sono finanziate esclusivamente con risorse a valere sul fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale livelli IV-VIII, con un'incidenza annua sullo stesso pari ad euro **36.632,44**.

Essendo stato completato solo nel corso del 2022 l'iter di approvazione ex articolo 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 della citata Ipotesi di Accordo stralcio del 19 ottobre 2020, la stessa non assume rilevanza rispetto al presente Accordo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale con inquadramento nei livelli IV-VIII per l'annualità 2021.

Articolo 9 - Produttività collettiva e individuale

La quota residua del fondo, di cui all'articolo 3, è destinata ai sensi dell'articolo 43, comma 2, lettera e), CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio 1994-1997, I biennio economico, alla remunerazione dalla Produttività collettiva e individuale di cui all'articolo 45 del medesimo CCNL, in misura pari al novanta per cento per la Produttività collettiva ed al dieci per cento per la Produttività individuale.

La Produttività collettiva, in particolare, viene attribuita in funzione della valutazione dei risultati conseguiti dalla unità organizzativa di appartenenza dei singoli dipendenti interessati rispetto agli obiettivi assegnati in sede di programmazione delle attività (Piano triennale delle attività, Piani annuali FSE, specifici Progetti di ricerca, ecc.). Tale valutazione, rispetto all'annualità di riferimento, avviene mediante estensione analogica a tutto il personale inquadrato nei livelli IV-VIII del processo metodologico sul punto già definito nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto ed applicato al personale, con il medesimo inquadramento, già sottoposto a performance.

Per la quantificazione della quota individuale di produttività collettiva si considera la media ponderata di conseguimento degli obiettivi ed indicatori assegnati alla unità organizzativa di appartenenza nell'ambito dei documenti di programmazione.

In particolare, la distribuzione delle quote individuali di produttività (collettiva) in relazione alla singola unità organizzativa sottoposta a performance avviene, in base ai risultati conseguiti, secondo i seguenti parametri:



Media ponderata di conseguimento degli obiettivi dell'U.O. di appartenenza	Valore percentuale spettante al personale della U.O.
=>80 (sino a 100)	100%
>=60 e <80	80%
>=50 e <60	60%
>=35 e <50	40%
>=25 e <35	20%
<25	0

Il Valore percentuale di produttività collettiva spettante al personale in funzione dell'U.O. di appartenenza, coerentemente con il vigente sistema di valutazione e misurazione della performance, viene successivamente riconsiderato in settantesimi, così che nell'ipotesi massima il valore cento corrisponda al valore settanta e così, proporzionalmente, per ogni valore inferiore.

La Produttività individuale viene, invece, attribuita secondo criteri coerenti con le competenze proprie del profilo e livello di appartenenza ed è erogata sulla base di criteri di premialità, secondo la vigente normativa. La quota del fondo a tal fine destinata viene ripartita in funzione di un giudizio sull'attività svolta dal/dalla singolo/a dipendente sulla base dei documenti di Programmazione (Piano triennale delle attività, Piani annuali FSE, specifici Progetti di ricerca, ecc.) e di gestione organizzativa formulato dal/dalla Dirigente e/o Responsabile di Uffici/Strutture/Progetti/Servizi presso il/la quale il/la medesimo/a dipendente ha prestato la propria attività nell'annualità di riferimento.

Tale giudizio viene espresso attraverso la compilazione della scheda allegata al presente Accordo e predisposta in conformità ai criteri di cui all'articolo 45, comma 3, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico.

La sola Produttività individuale, e le correlate risorse (pari, come sopra premesso, al dieci per cento della quota residua del fondo, di cui al precedente articolo 3), viene dunque erogata nella misura indicata (sulla base delle sette distinte fasce indicate) nella medesima scheda in funzione ed in proporzione del giudizio (sotto forma di punteggio) complessivamente attribuito a ciascun/a dipendente.

I valori indicati nella stessa scheda verranno successivamente riconsiderati in trentesimi, dove nell'ipotesi massima il valore trenta corrisponde al valore quaranta indicato nella medesima scheda.



Le risorse destinate alla remunerazione della produttività individuale dovranno essere considerate al netto di quelle necessarie al finanziamento dell'erogazione dell'emolumento di cui all'articolo 10 del presente Accordo.

Articolo 10 – Applicazione dell'articolo 20 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018

In favore del personale interessato, la quota di produttività individuale di cui al precedente articolo 9 è integrata da una premialità individuale pari al 30% del valore medio pro-capite della produttività individuale attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi previsti per l'anno di riferimento.

Ai fini di un'applicazione ottimale delle previsioni di cui all'articolo 20 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018, si procede a calibrare il numero dei relativi potenziali beneficiari, da individuarsi esclusivamente tra coloro che abbiano ottenuto la valutazione più elevata (da intendersi come da scheda di cui al precedente articolo 9, quindi pari al punteggio di 40/40), rispetto all'intera platea del personale inquadrato nei livelli IV-VIII, così da procedere all'applicazione della premialità in questione in modo equivalente in ogni unità organizzativa dell'Istituto.

Ciò fermo, in applicazione del comma terzo del sopra citato articolo 20, tale premialità individuale viene attribuita ad un massimo di dipendenti pari al 35% di coloro che, nell'ambito di ogni singola unità organizzativa, abbiano conseguito la valutazione più elevata, come sopra indicata. Qualora in una determinata unità organizzativa il numero di dipendenti con tale valutazione dovesse risultare inferiore a quello che, in funzione della suddetta percentuale, consenta il riconoscimento di tale premialità individuale, la stessa unità organizzativa si intende, meramente a tali fini, accorpata a quella superiore di riferimento in funzione dell'organizzazione dell'Istituto.

L'individuazione, tra coloro che abbiano ottenuto la valutazione più elevata, dei/delle dipendenti cui attribuire la premialità individuale sopra richiamata avviene tenuto conto della media delle valutazioni della performance ottenute nei tre anni precedenti rispetto all'annualità di riferimento del presente Accordo. In caso di punteggio (di media) *ex aequo*, si terrà conto della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata in Istituto (a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato e dal livello e profilo di appartenenza, tra quelli di cui ai livelli IV-VIII).

Articolo 11 - Disposizioni finali

Con riferimento a quanto previsto nel presente Accordo, per il personale assunto o cessato nell'anno di riferimento, nonché per i dipendenti fruitori 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 dal presente Accordo avverrà esclusivamente in funzione dei periodi lavorativi di effettivo servizio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica:

Dr. Santo Darko Grillo

Direttore Generale

Avv. Mario Emanuele

Dirigente Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione Risorse Umane (su delega del Presidente, Prof. Sebastiano Fadda)

Organizzazioni Sindacali

FLC CGIL

CISL FSUR

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

SNALS CONFSAL

FEDERAZIONE GILDA UNAMS

ANIEF

RSU INAPP