

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ex art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 165/2001

Ipotesi di “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Livelli IV – VIII Stralcio 2021” sottoscritto in data 5 luglio 2022.

La presente relazione illustrativa è redatta al fine di descrivere, secondo gli schemi forniti in allegato alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, l’ipotesi di “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Livelli IV – VIII Stralcio Anno 2021” sottoscritto in data 5 luglio 2022.

E’ redatta in due moduli:

1. Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto;
2. Modulo 2: Illustrazione dell’ articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

Modulo 1 -

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge – Scheda

Data di sottoscrizione	5 luglio 2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente - Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC/CGIL – CISL SCUOLA – FED. UIL SCUOLA RUA – FED. GILDA UNAMS – SNALS CONFISAL Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC/CGIL – CISL SCUOLA – FED. UIL SCUOLA RUA – FED. GILDA UNAMS
Soggetti destinatari	Personale dipendente appartenente ai Livelli IV – VIII
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto Integrativo inerente le indennità demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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.	E' stata predisposta la relazione illustrativa e tecnico – finanziaria per l'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno.
		Esito: Approvazione del Collegio dei Revisori dei Conti Verbale n. 1737 del 25.07.2022
	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 “ <i>Piano della Performance 2021- 2023</i> ”, approvato con delibera del CdA n. 5 del 09.03.2021.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale come prescritti dalla normativa in materia La Relazione della Performance per l'anno 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 207 del 21.12.2021, è stata validata dall'OIV con il documento in data 04.01.2022 rif. 03/2021/OIV, pubblicato sul sito istituzionale.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 -

Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo stralcio, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

In data 5 luglio 2022 la parte pubblica del CNR e le Organizzazioni Sindacali rappresentative, ammesse alla contrattazione integrativa, FLC/CGIL – CISL SCUOLA – FED. UIL SCUOLA RUA – FED. GILDA UNAMS, hanno sottoscritto l'ipotesi di “*CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Livelli IV – VIII Stralcio Anno 2021*”.

L'ipotesi di contratto integrativo è stata sottoscritta per definire le modalità di distribuzione del fondo per la contrattazione collettiva per i livelli IV – VIII.

Ai fini esplicativi si riporta di seguito una breve sintesi dell'ipotesi di accordo sottoscritto con le OOSS.:

- Gli artt. 1 e 2 individuano rispettivamente i destinatari dell'accordo (*"... al personale del CNR appartenente ai livelli dal IV all'VIII, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato gravante sul FOE e disciplina gli istituti contrattuali di seguito riportati. 2. Il presente contratto si applica altresì al personale con contratto a tempo determinato gravante sui fondi esterni con imputazione economica a valere sui medesimi fondi"*) e la quantificazione dei fondi per la contrattazione integrativa, per gli anni in argomento.

Con riguardo alla copertura finanziaria, il secondo comma dell'art. 2 specifica che *"...per la retribuzione del trattamento accessorio da erogare al personale appartenente ai livelli IV – VIII con contratto di lavoro a tempo determinato gravante sulle fonti esterne è assicurata dal trasferimento, da parte della struttura che ha stipulato il contratto a tempo determinato all'amministrazione centrale, delle risorse relative ai diversi progetti che finanziano gli stessi contratti."*;

- Gli articoli dal 3 al 9 definiscono i criteri generali per la distribuzione e il riconoscimento delle indennità previste nel CCNL di comparto e, nello specifico, i criteri per la distribuzione dell'indennità per il lavoro straordinario, dell'indennità per il lavoro in turni, per la sede disagiata, dell'indennità di cassa, per i rischi e disagi vari connessi ad attività su natanti o in luoghi di difficile accesso, dell'indennità di reperibilità e per quella di posizione;
- L'art. 10 descrive i criteri e le modalità di distribuzione dell'indennità di responsabilità, individuando sia le categorie di incarichi a cui è legata un'indennità fissa e determinata (comma 1 lett. a), b) e c)) sia gli incarichi di lavoro a cui è legata un'indennità da quantificarsi in base alla tabella riportata nel comma 1 lett. d).

Con riguardo alla suddetta indennità, al comma 3 dell'art. 10 si precisa che, a seguito della riorganizzazione avvenuta nel 2020, l'indennità in parola sarà attribuita con gli stessi criteri descritti nei primi commi ma con la specifica esenzione del personale già remunerato con l'accordo del 28 dicembre 2020 *"Accordo sui criteri e le modalità di utilizzo del fondo di incentivazione ai sensi degli articoli 10 e 19 del CCNL 7 aprile 2006"* con particolare riferimento alle figure dei Responsabili di Area e agli RSPP;

- L'art. 11 riporta gli schemi per la distribuzione dell'indennità di Ente, sia annuale che mensile.;
- L'art. 12 sancisce i criteri generali e la modalità di distribuzione dell'indennità di produttività collettiva e individuale, calcolata in correlazione con la valutazione dei risultati conseguiti dalle Strutture di afferenza rispetto agli obiettivi assegnati in sede di programmazione delle attività.

In particolare, l'attribuzione della produttività ai singoli dipendenti è correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di afferenza, in relazione al vigente SMVP.

Inoltre, la valutazione terrà conto dei seguenti parametri:

Tabella 1: Parametri di valutazione dell'indennità di produttività

CLASSE	% PUNTEGGIO MASSIMO	PARAMETRO
A	da 80 a 100 %	3
B	da 60 a < 80%	2
C	da 0 a < 60 %	1

La quota percentuale di premialità individuale, distribuita sulla base di ciascun parametro di cui alla tabella sopra, sarà la seguente:

Tabella 2: Quota percentuale di premialità in base ai parametri di cui alla tabella 1

PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIALITA'
3	100%
2	95%
1	90%

Si precisa infine che le eventuali risorse non utilizzate, una volta accertato e positivamente certificato l'ammontare, andranno a costituire economie che confluiranno nel fondo per il trattamento accessorio dell'anno successivo con vincolo di destinazione alla produttività collettiva e individuale.

- L'art. 13 riporta la tabella sulla distribuzione delle risorse economiche dei fondi per il trattamento accessorio tra le diverse indennità sopra richiamate, come concordato con nel OO.SS..
- L'art. 14 impegna l'amministrazione ad informare le OO.SS. sull'erogazione effettiva delle competenze accessorie previste nell'ipotesi di CCNI in oggetto e a rivedere con le OOSS l'intero impianto normativo ed economico delle indennità previste dal CCNL;
- L'art. 15, infine, richiama i controlli di cui all'art. 40 e 40 bis prescritti dalle norme di legge per l'approvazione definitiva dell'ipotesi del CCNI e specifica che l'ipotesi di accordo è firmata con modalità telematica.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di Amministrazione.

L'ipotesi di accordo in argomento contiene, come già evidenziato, la tabella di distribuzione del fondo per la contrattazione integrativa riguardante il periodo di riferimento che si riporta nella presente sezione.

Tabella 3: Utilizzo Fondo 2021 Livelli IV – VIII

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO RISORSE EROGATE E/O DA EROGARE	
Voce	2021
Indennità ente annuale	8.350.007,62
Indennità ente mensile	12.833.086,81
Lavoro straordinario	1.351.352,07
Indennità turno	798.846,94
Indennità reperibilità	496.756,57
Indennità sede disagiata	243.098,00
Indennità rischi e disagi	90.000,00
Indennità di cassa	143.365,99
Indennità di posizione	16.050,00
Indennità di responsabilità	650.000,00
Progressioni economiche art. 53	1.305.213,90
Progressioni di livello art. 54	989.795,28
10% fondo anno 2004	1.108.804,00
Produttività + eventuali conguagli	4.342.650,82
TOTALE FONDO	32.719.028,00

Con riguardo alla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa riguardante il periodo di riferimento, si rinvia a quanto riportato nella Relazione tecnico – finanziaria.

c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

La stipula di nuovo CCNI ha per sua stessa natura effetti abrogativi dei precedenti accordi nelle parti in cui questi ultimi sono modificati dal nuovo accordo.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Con riguardo alla distribuzione della produttività individuale, la premialità è stata correlata alla valutazione dei risultati conseguiti dalle Strutture di afferenza rispetto agli obiettivi assegnati in sede di programmazione delle attività. In breve, l'attribuzione dell'indennità a ciascun dipendente sarà legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Ufficio/struttura di appartenenza.

La valutazione, inoltre, avverrà tenuto conto dei seguenti parametri:

CLASSE	% PUNTEGGIO MASSIMO	PARAMETRO
A	da 80 a 100 %	3
B	da 60 a < 80 %	2
C	da 0 a < 60 %	1

e la quota percentuale di premialità individuale distribuita sulla base di ciascun parametro sarà la seguente:

PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIALITA'
3	100%
2	95%
1	90%

Da ultimo, si evidenzia che le eventuali risorse non utilizzate, una volta accertato e positivamente certificato l'ammontare, andranno a costituire economie che confluiranno nel fondo per il trattamento accessorio dell'anno successivo con vincolo di destinazione alla produttività collettiva e individuale.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 (previsioni di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Il presente accordo non disciplina le progressioni in oggetto.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009.

Con la sottoscrizione dell'accordo si procederà alla erogazione delle indennità di responsabilità e di produttività al personale dei livelli IV – VIII, uniche voci - anche legate al merito - i cui criteri di attribuzione sono stati definiti nel presente accordo.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Non si ritiene di fornire ulteriori informazioni.