

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di contratto collettivo integrativo “*Fondo di incentivazione ai sensi degli artt. 10 e 19 del CCNL 07.04.2006. Criteri e modalità di utilizzo*” sottoscritto in data 11 febbraio 2020. **Art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 165/2001**

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 integrativo “*Fondo di incentivazione ai sensi degli artt. 10 e 19 del CCNL 07.04.2006. Criteri e modalità di utilizzo*” sottoscritto in data 11 febbraio 2020.

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***

<b>Data di sottoscrizione</b>	11 febbraio 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Decorrenza dal 1° ottobre 2019 – 30 settembre 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale a cui sono affidate responsabilità di particolare rilievo per la gestione del CNR
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Remunerazione di incarichi di responsabilità di particolare rilievo previsti dall’ordinamento o prescritti da norme di legge, anche di carattere europeo

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata predisposta la relazione illustrativa e tecnico – finanziaria per l'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno.
		Esito: CdRC Verbale n. 1652 del 31 marzo 2020
		È stato adottato il “ <i>Ciclo Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione, 2019 - 2021 del CNR</i> ”, approvato con delibera del CdA n. 17 del 05.02.2019.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale come prescritti dalla normativa in materia
		La Relazione della Performance per l'anno 2018 (delibera CdA n. 287 del 30 ottobre 2019) è stata validata dall'OIV in data 31 ottobre 2019 (prot. OIV 01/2019) e pubblicata sul sito istituzionale
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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 11 febbraio 2020 la parte pubblica del CNR e le sigle di parte sindacale, FLC/CGIL – CISL SCUOLA – FED. UIL SCUOLA RUA – FED. GILDA UNAMS, hanno sottoscritto l'Ipotesi di CCNI denominato “*Fondo di incentivazione ai sensi degli artt. 10 e 19 del CCNL 07.04.2006. Criteri e modalità di utilizzo*”.

La sottoscrizione dell'ipotesi di accordo è stata determinata dalla necessità di incentivare il personale a cui l'Ente conferisce ruoli di responsabilità di particolare rilievo previsti dall'ordinamento o prescritti da norme di legge, anche di carattere europeo.

Il fondo in argomento, dunque, sarà destinato alla remunerazione di figure indispensabili per l'erogazione dei servizi alla rete scientifica nell'ambito dell'Ente (Amministrazione Centrale e Rete Scientifica), tenuto conto della particolare articolazione del Consiglio Nazionale delle Ricerche non solo dal punto di vista della complessità ordinamentale e del numero di dipendenti ma anche della vastità del territorio da amministrare.

Il fondo di incentivazione, denominato "*Fondo di incentivazione per le posizioni di responsabilità aventi particolare rilievo*", è stato costituito con provvedimento del Direttore Generale, prot. 10212 del 10 febbraio 2020, in ossequio del combinato disposto degli articoli 19 e 10 del CCNL del comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, sottoscritto in data 7 aprile 2006 ed è pari ad € 2.800.000,00 comprensivo degli oneri a carico dell'amministrazione (art. 1).

Tale somma deriva dalla quota disponibile dei proventi dell'attività conto terzi che l'Amministrazione, a seguito dell'analisi delle somme esistenti sul capitolo relativo ai compensi incentivanti, ha destinato per il finanziamento del presente fondo di incentivazione con decorrenza 1° ottobre 2019 – 30 settembre 2022 (le modalità di istituzione del fondo sono specificate nella relazione tecnico finanziaria).

Come evidenziato nel comma 2 dell'art. 1, l'accordo disciplina una quota parte del fondo pari ad € 1.596.000,00 (oneri compresi), destinata a remunerare le figure di responsabilità individuate nel successivo art. 2.

Le parti hanno convenuto di definire con successivo accordo l'utilizzo della restante quota pari a € 1.204.000,00 (oneri compresi).

Ai fini esplicativi, si riporta di seguito una breve presentazione dell'ipotesi di accordo sottoscritto con le OO.SS..

La contrattazione con le organizzazioni sindacali rappresentative è stata attivata in ossequio all'art. 68, comma 4, lettera g) che recita "*4. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica: ...g) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità...*".

In accordo con le OO.SS. si è ritenuto di riconoscere l'indennità alle posizioni di responsabilità previste a livello ordinamentale di Ente (Statuto e Regolamenti) nonché a ruoli di elevata responsabilità previsti da specifiche norme di legge, anche di carattere europeo.

Il primo comma dell'art. 2 riporta l'elenco delle posizioni di responsabilità a cui sarà riconosciuta una indennità.

Il secondo comma dell'art. 2 sancisce, invece, il divieto di cumulo tra le indennità previste dell'ipotesi di accordo in argomento o tra queste e incarichi dirigenziali.

Con riguardo alle posizioni di responsabilità previste espressamente dall'ordinamento del CNR, nell'ipotesi di CCNI sono state individuate i seguenti ruoli:

- i **Responsabili delle Aree Territoriali di ricerca**: sono figure professionali espressamente previste dall'art. 17, commi 3 e 4, del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF) con riferimento a quelle Aree Territoriali "... *aventi particolari dimensioni e complessità gestionale secondo parametri definiti con delibera del Consiglio di Amministrazione...*".

L'incarico di Responsabile dell'Area è conferito dal Direttore Generale su proposta del Presidente dell'Area per un periodo non superiore alla durata del mandato del Presidente dell'Area.

L'unità di personale nominata per tale incarico assume la responsabilità della gestione amministrativa dell'area di ricerca e del personale afferente e potrà operare secondo le vigenti disposizioni del ROF.

Ciò premesso, l'ipotesi di accordo (art. 3) prevede che sia destinata la somma annua massima di € 52.320,00 (oneri esclusi) per il finanziamento delle indennità delle aree della ricerca a valere sul fondo di cui all'art. 1 dell'accordo. L'indennità sarà attribuita per dodici mensilità ai responsabili delle aree territoriali in misura differenziata in relazione alle fasce assegnate a seguito dell'apposito provvedimento di graduazione del Direttore Generale.

Nel comma 3 dell'articolo richiamato sono elencati i criteri di graduazione delle aree:

- a) Unità di personale CNR afferente all'area desumibili alla data del 31 dicembre 2019;
- b) Media delle risorse gestite nel triennio 2016-2018;
- c) Complessità gestionale con particolare riguardo ai seguenti sub-criteri:
  - Numero di Istituti afferenti all'Area;
  - Complessità legate alla gestione del patrimonio edilizio dell'Area;
  - Soggetti terzi che hanno rapporti istituzionali con l'Area (tipo di rapporti e di servizi erogati, numero di persone, numero di soggetti terzi, ecc.);
  - Gestione diretta relativamente all'acquisizione di beni, servizi e forniture per l'intera Area;
  - Servizi all'utenza anche a rilevanza esterna (aule, biblioteche, servizi sanitari anche in convenzione ed altre grandi infrastrutture ecc.);

In base ai criteri e sub criteri, sopra specificati, sono previste cinque fasce di classificazione delle aree. L'importo annuale massimo di ciascuna fascia (oneri esclusi) è così definito:

<b>Fascia Area</b>	<b>Indennità annua</b>
5	4.560,00
4	3.600,00
3	3.120,00
2	2.640,00
1	2.160,00

Le Aree della ricerca, istituite dai Regolamenti dell'Ente già a partire dal 2000, sono state oggetto di una recente delibera di trasformazione ai sensi dell'art. 29 del ROF, adottata dal Consiglio di Amministrazione (deliberazione n. 46 del 5 febbraio 2020). La suddetta delibera prevede un termine di 180 giorni per l'adozione di tutti gli atti necessari a garantire la piena operatività delle "nuove" Aree. Nel periodo transitorio le Aree continueranno ad operare secondo la previgente regolamentazione.

Per tale ragione, dunque, l'ipotesi di accordo prevede una prima classificazione delle Aree alla quale correlare l'indennità in argomento, valevole per il solo periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020. A decorrere dal 01.01.21 l'Amministrazione, all'esito della piena operatività della trasformazione delle aree territoriali di ricerca, con dispositivo del Direttore Generale, provvederà a verificare l'adeguatezza della classificazione sopra riportata e ad adottare gli atti conseguenti, fermo restando il tetto massimo annuo destinato a tale indennità pari ad €52.320,00 (oneri esclusi) così come indicato nell'accordo all'art. 3.

- i **Responsabili delle Unità dell'Amministrazione Centrale**: le Unità sono previste nel CNR dall'art. 19 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento del CNR (ROF).

Sono state istituite con le delibere del Consiglio di Amministrazione sulla riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale n. 98 del 18 aprile 2019, n. 144 del 31 maggio 2019 e n. 241 del 26 settembre 2019 e disciplinate con il provvedimento del Direttore Generale n. 102 del 27 giugno 2019 modificato successivamente con il provvedimento n. 157 del 1° ottobre 2019, nel quale sono state definite anche le declaratorie di competenza di ciascuna Unità.

Ai relativi responsabili, nominati con provvedimento del Direttore Generale a seguito di selezione interna finalizzata all'accertamento delle specifiche capacità professionali, è affidata la gestione di

procedimenti complessi con compiti di supporto per l'Amministrazione Centrale e per l'intera rete scientifica.

A questi ruoli di responsabilità, come indicato all'art. 4, le parti hanno destinato l'importo annuale massimo, a valere sul fondo di cui all'art. 1 dell'accordo, pari a €258.000,00 (oneri esclusi).

Le Unità, con provvedimento del Direttore Generale, saranno graduate in tre fasce secondo i seguenti pesi e criteri, così come riportato nella sottostante griglia:

I Fascia	II Fascia	III Fascia
I Fascia (punteggio da 16 a 20) II Fascia (punteggio da 13 a 15) III Fascia (punteggio da 4 a 12)		

Attività di terza missione	Complessità amministrativa	Attività implicanti elevata competenza	Contesto territoriale
(da 1 a 5)	(da 1 a 5)	(da 1 a 5)	(da 1 a 5)

L'indennità avrà decorrenza dal 01.10.2019, data di costituzione delle Unità medesime come indicato nelle delibere sopra richiamate, al 30.09.2022 quale data di scadenza degli incarichi disposti dal Direttore Generale.

- i **Responsabili del servizio prevenzione e protezione (RSPP)**: sono figure professionali imposte dalla normativa sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, artt. 31, 32 e 33. La loro funzione è assolutamente necessaria per l'Amministrazione tanto che la norma prevede che possano essere nominati anche tra soggetti esterni all'Ente in assenza di adeguate professionalità interne.

Gli RSPP devono possedere determinate capacità e requisiti professionali dettagliatamente descritti all'art. 32 del D. Lgs. 81/08, tra i quali figurano specifici percorsi formativi associati a periodici corsi di aggiornamento obbligatori.

I compiti di ciascun RSPP sono:

- a) individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) elaborazione, per quanto di competenza, di misure preventive e protettive e di sistemi di controllo di tali misure;

- c) elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) proposta di programmi di informazione e di formazione dei lavoratori;
- e) partecipazione a consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica, almeno 1 volta l'anno, con il datore di lavoro, gli altri RSPP, gli RLS e medico del lavoro;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni utili in materia di prevenzione e sicurezza.

Per poter accedere a tale indennità, il RSPP dovrà possedere tutti i requisiti elencati all'art. 5 dell'ipotesi di accordo in argomento, che richiamano quelli previsti dalla legge, e che sono di seguito elencati:

- a) Modulo A, B, C superati o titolo di studio (laurea) o altri titoli equivalenti come da legge (art. 32 comma 2 D. Lgs 81/08);
- b) Mantenimento dei requisiti di base (aggiornamento obbligatorio – 40 ore nel quinquennio - come da art. 32 comma 6 D. Lgs 81/08 e accordo stato regioni del 07.07.2016);
- c) Incarico formale da parte del Datore di lavoro (lettera di incarico protocollata).

L'indennità sarà attribuita con provvedimento del Direttore Generale ed erogata, per dodici mensilità, secondo i criteri riportati di seguito solo ai responsabili con incarico di peso pari o superiore all'unità:

<b>Numero strutture o numerosità dipendenti seguiti</b>	<b>Tipologia dei rischi presenti in almeno una sede</b>	<b>Peso attribuito</b>
Incarico in meno di 3 strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) < 60	Attività teoriche	0
Incarico in meno di 3 strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) < 30	Attività sperimentali a media complessità	0
Incarico in almeno 3 strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) ≥ 60	Attività teoriche	1

Incarico in $\geq 3$ e $< 7$ strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) $\geq 30$ e $< 120$	Attività sperimentali a media complessità	1
Incarico in $\geq 7$ e $< 10$ strutture o a sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) $\geq 120$ e $< 210$	Attività sperimentali a media complessità	3
Incarico in meno di 7 strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) $\geq 30$ e $< 120$	Attività sperimentali ad alta complessità	3
Incarico in $\geq 10$ strutture o a sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) $\geq 210$	Attività sperimentali a media complessità	6
Incarico $\geq 7$ strutture o a sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) $\geq 120$	Attività sperimentali ad alta complessità	6

L'aver previsto una soglia minima per il riconoscimento dell'indennità risponde all'esigenza di prevenire la proliferazione di incarichi conferiti per singole Sedi con poche U.d.P. anche per attività meramente teoriche.

L'indennità in oggetto sarà erogata secondo gli importi annuali massimi di seguito riportati:

Fascia	Peso	Indennità annua
A	6	2.640,00



B	3	2.160,00
C	1	1.200,00

Al finanziamento dell'indennità per le figure di RSPP è destinato l'importo annuo massimo di € 54.000 (oneri esclusi) a valere sul fondo di cui all'art. 1 e la decorrenza è prevista dal 01.01.2020 al 30.09.2022.

- il **Responsabile della Protezione dei Dati** (denominato Data Protection Officer - DPO): è una figura prevista dagli artt. 37, 38 e 39 del Regolamento UE 2016/679 (RGPD).

Il DPO deve essere designato in funzione delle qualità professionali, in particolare della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati. Può essere un dipendente dell'Ente ovvero, in caso di assenza di professionalità interne, è possibile affidare tale incarico ad un professionista esterno in base a un contratto di servizi.

I principali compiti previsti dal regolamento europeo sono:

a) informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal RGPD, nonché da altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati;

b) sorvegliare l'osservanza del RGPD, di altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;

c) fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e

sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del RGPD;

d) cooperare con il Garante per la protezione dei dati personali;

e) fungere da punto di contatto con il Garante per la protezione dei dati personali per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36 del RGPD, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione;

f) supportare il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento in ogni attività connessa al trattamento dei dati personali, anche con riguardo alla tenuta di un registro delle attività di trattamento e alla notifica della violazione dei dati.

g) assunzione di ogni azione necessaria a dare piena attuazione alla nuova normativa.

Considerata la complessità dell'articolazione territoriale del CNR e la particolare delicatezza dei dati trattati in molti settori dell'Ente, l'ipotesi di accordo prevede (all'art. 6) un'indennità annua pari ad euro 14.000,00 (oneri esclusi) da erogare per dodici mensilità: detta indennità non è cumulabile con incarichi dirigenziali o di responsabilità di unità e avrà decorrenza dal 01.01.2020 al 30.09.2022.

- il **Responsabile della transizione digitale** (RTD): è previsto dall'art. 17 del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 179 del 26 agosto 2016.

Al suddetto responsabile sono attribuiti dalla legge i compiti relativi a:

a) coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi, di telecomunicazione e fonia,

in modo da assicurare anche la coerenza con gli standard tecnici e organizzativi comuni;

b) indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni che esterni, forniti dai sistemi

informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;

c) indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività, nel rispetto delle regole tecniche di cui all'articolo 51, comma 1;

d) accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità anche in

attuazione di quanto previsto dalla legge 9 gennaio 2004, n. 4;

e) analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;

f) cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione ai fini di cui alla lett. e);

g) indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;

h) progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, ivi inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;

i) promozione delle iniziative attinenti l'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;

j) pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione e quello di cui all'articolo 64-bis.

j-bis) pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale di cui all'articolo 16, comma 1, lett. b)

L'ipotesi di accordo (art. 7), dunque, prevede che l'indennità sia attribuita al RTD in misura pari a euro 5.000,00 annui (oneri esclusi), da erogarsi in dodici mensilità, non cumulabile con incarichi dirigenziali o di responsabilità di unità.

L'indennità avrà decorrenza dal 01.01.2020 al 30.09.2022.

- il **Responsabile Mobility Manager** è previsto e disciplinato dai Decreti del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998.

Il Decreto sopra citato prevede che le imprese e gli enti pubblici con singole unità locali con più di 300 dipendenti e le imprese con complessivamente più di 800 addetti, ubicate nei comuni indicati dai decreti ministeriali quali zone a rischio di inquinamento atmosferico (cfr. art. 2 del Decreto del 27 dicembre 1998), adottino un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente, individuando a tal fine un "responsabile della mobilità aziendale".

Tra i principali compiti del mobility manager si sottolineano:

- lo studio e la predisposizione di un piano nazionale finalizzato alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale;

- la supervisione dello studio e realizzazione di tutti i piani di mobilità locali ove sono previste le sedi di lavoro dell'amministrazione;

- la predisposizione di accordi con aziende di trasporto pubblico nazionali e locali finalizzati a una migliore organizzazione degli spostamenti casa-lavoro per limitare la congestione del traffico veicolare;
- attività di welfare a supporto del dipendente sulle tematiche previste dal decreto.

L'ipotesi di accordo all'art. 8, dunque, prevede che per tale responsabilità sia attribuita un'indennità in misura pari a euro 2.500,00 annui (oneri esclusi), da erogare in dodici mensilità, non cumulabile con incarichi dirigenziali o di responsabilità di unità.

L'indennità avrà decorrenza dal 01.01.2020 e fino al 30.09.2022.

- il **Responsabile della conservazione documentale**: è previsto dal D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) e regolamentato anche dal DPCM del 3 dicembre 2013 rubricato "*Regole tecniche in materia di sistema di conservazione ai sensi degli articoli 20, commi 3 e 5 -bis, 23 -ter, comma 4, 43, commi 1 e 3, 44, 44 -bis e 71, comma 1, del Codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005*".

Il responsabile della gestione documentale definisce e attua le politiche complessive del sistema di conservazione e ne governa la gestione con piena responsabilità e autonomia, in relazione al modello organizzativo adottato.

In particolare il responsabile della conservazione:

- a) definisce le caratteristiche e i requisiti del sistema di conservazione in funzione della tipologia dei documenti da conservare, della quale tiene evidenza, in conformità alla normativa vigente;
- b) gestisce il processo di conservazione e ne garantisce nel tempo la conformità alla normativa vigente;
- c) genera il rapporto di versamento, secondo le modalità previste dal manuale di conservazione;
- d) genera e sottoscrive il pacchetto di distribuzione con firma digitale o firma elettronica qualificata, nei casi previsti dal manuale di conservazione;
- e) effettua il monitoraggio della corretta funzionalità del sistema di conservazione;
- f) assicura la verifica periodica, con cadenza non superiore ai cinque anni, dell'integrità degli archivi e della leggibilità degli stessi;
- g) al fine di garantire la conservazione e l'accesso ai documenti informatici, adotta misure per rilevare tempestivamente l'eventuale degrado dei sistemi di memorizzazione e delle registrazioni e,

ove necessario, per ripristinare la corretta funzionalità; adotta analoghe misure con riguardo all'obsolescenza dei formati;

h) provvede alla duplicazione o copia dei documenti informatici in relazione all'evolversi del contesto tecnologico, secondo quanto previsto dal manuale di conservazione;

i) adotta le misure necessarie per la sicurezza fisica e logica del sistema di conservazione;

j) assicura la presenza di un pubblico ufficiale, nei casi in cui sia richiesto il suo intervento, garantendo allo stesso l'assistenza e le risorse necessarie per l'espletamento delle attività al medesimo attribuite;

k) assicura agli organismi competenti previsti dalle norme vigenti l'assistenza e le risorse necessarie per l'espletamento delle attività di verifica e di vigilanza;

l) provvede, per gli organi giudiziari e amministrativi dello Stato, al versamento dei documenti conservati all'archivio centrale dello Stato e agli archivi di Stato secondo quanto previsto dalle norme vigenti;

m) predispone il manuale di conservazione e ne cura l'aggiornamento periodico in presenza di cambiamenti normativi, organizzativi, procedurali o tecnologici rilevanti.

L'ipotesi di accordo all'art. 9, dunque, prevede che per tale responsabilità sia attribuita un'indennità in misura pari a euro 8.000,00 annui (oneri esclusi), da erogarsi in dodici mensilità, non cumulabile con incarichi dirigenziali o di responsabilità di unità.

L'indennità avrà decorrenza dal 01.01.2020 al 30.09.2022.

- il **Responsabile Energy Manager**: rappresenta una figura con funzioni di supporto all'Ente in merito al miglior utilizzo dell'energia nella struttura di sua competenza.

E' un ruolo di responsabilità obbligatorio previsto dalla Legge n. 10 del 9 gennaio 1991 (art.19 e 34) e disciplinato anche dai D. Lgs. n. 192 del 19 agosto 2005 e D. Lgs. n. 115 del 30 maggio 2008.

Il Responsabile è un professionista di adeguata esperienza e competenze professionali: qualora non sia impossibile individuare una figura interna all'amministrazione, può essere nominato un professionista esterno.

I compiti dell'Energy manager sono stabiliti in dettaglio dalle Circolari del Ministero dell'Industria del 2 marzo 1992 n. 219F e del 3 marzo 1993 n. 226F e dalla più recente Circolare del Ministro dello Sviluppo Economico del 18 dicembre 2014.

Per tale incarico di responsabilità l'ipotesi di accordo (art. 10), dunque, prevede che sia attribuita un'indennità per dodici mensilità in misura pari a euro 2.500,00 annui (oneri esclusi), non cumulabile con incarichi dirigenziali o di responsabilità di unità.

L'indennità, infine, avrà decorrenza dal 01.01.2020 al 30.09.2022.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa**

**delle risorse del Fondo unico di Amministrazione.**

Non pertinente.

**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 presente ipotesi di accordo riguarda specificatamente le modalità di utilizzo di un fondo di incentivazione creato *ad hoc* e di nuova costituzione per queste tipologie di ruoli e responsabilità. Non vi sono ipotesi di CCNI precedenti.

**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.**

Non pertinente poiché l'accordo non riguarda somme legate agli incentivi per la performance individuale o collettiva.

Le indennità in parola, tuttavia, sono tutte strettamente legate a ruoli di responsabilità all'interno dell'Ente.

**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). Non pertinente**

**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.**

Non pertinente

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

Non si ritiene di fornire ulteriori informazioni.