

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLE IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO**

### **PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE DI II^ FASCIA DELL'INAPP**

**ANNI 2009 - 2010 - 2011 - 2012 - 2013 - 2014 - 2015**

Le Ipotesi di contratto integrativo, relative al personale dirigenziale dell'Inapp, per gli esercizi 2009 - 2010 - 2011 - 2012 - 2013 - 2014 - 2015, sono state sottoscritte in data 28 marzo 2017 dalla delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente e dal Direttore Generale dell'Ente e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali di categoria, Confsal.

La contrattazione si è svolta nel rispetto di quanto disposto dalla normativa contrattuale relativa al CCNL Area VII dirigenza Università ed Enti di Ricerca e sperimentazione ed ha riguardato la determinazione dei fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio per il personale dirigenziale di II^ fascia dell'Inapp in relazione agli esercizi sopra richiamati.

In tale ambito gli obiettivi strategici individuati sono stati i seguenti:

- valorizzazione del patrimonio professionale dei dirigenti come risorse fondamentali per il funzionamento dell'Ente e per le esigenze organizzative correlate;
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e relativa valorizzazione;
- miglioramento delle performance individuale e organizzativa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

Il CCI di ognuna delle annualità sopra indicate si compone di quattro articoli.





**L'art. 1, "Ambito di applicazione"**, prevede che l'Ipotesi di Accordo si applica al personale dirigente di II<sup>a</sup> fascia dell'Inapp ed è regolato dal CCNL Area VII dirigenza delle Università e degli Enti di ricerca e di sperimentazione.

**L'art. 2, "Costituzione del fondo e retribuzione di posizione parte variabile"**, prevede la rideterminazione del fondo per il salario accessorio dei dirigenti, secondo le regole ed i limiti di volta in volta stabiliti dal legislatore.

Nello specifico, per le annualità 2009-2010, il fondo è stato rideterminato al netto degli oneri e della riduzione del 10%, operata ai sensi dell'art. 67, co. 5, del D.L. n. 112/2008, conv. con L. n. 133/2008, e secondo le modalità indicate dall'Ispettorato Generale per gli Orientamenti del Personale (IGOP) del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Per le annualità 2011-2012-2013-2014, il fondo per il salario accessorio è stato rideterminato al netto degli oneri e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dall'art. 9, comma 2 *bis*, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010. In ottemperanza a quanto disposto, l'importo complessivo del fondo per il salario accessorio dei dirigenti per gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 non supera l'importo del fondo dell'anno 2010 ed è stato sistematicamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno di riferimento.

Per l'anno 2015, essendo decaduto il limite soglia del fondo 2010 (D.L. n. 78/2010), il fondo per il salario accessorio dei dirigenti è stato rideterminato assumendo come dato di riferimento quello del fondo dell'anno 2014, individuato sulla base del confronto tra il valore medio dei dirigenti presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010.

Il fondo per il salario accessorio per le annualità sopraindicate è destinato, ai sensi di quanto disposto dagli artt. 23, co. 1, e 25, co. 1, CCNL Area VII Dirigenza Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione quadriennio normativo 2006-2009 - I biennio economico, per





l'85% alla retribuzione di posizione parte variabile e per il restante 15% 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 e B), come individuate con Determina del Direttore Generale n. 96 del 24.2.2010, in attuazione della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 23.2.2010.

Occorre sottolineare l'impegno programmatico e finanziario finalizzato alla distribuzione delle risorse individuate al fine di incentivare l'effettività e la qualità della *performance* individuale e di valorizzare le singole professionalità nel rispetto di quanto sancito dagli artt. 7, comma 5, e 45, comma 3, D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. e dall'art. 3, D.Lgs. n. 150/2009.

L'art. 3, "Modalità di corresponsione della retribuzione di risultato", disciplina, infine, la modalità di corresponsione della retribuzione di risultato, prevedendone l'articolazione in tre livelli di merito, ai sensi degli artt. 25 e 26 del CCNL 2006-2009 sopra richiamato, nonché dell'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009 e di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 15.12.2010.

L'art. 4, "Retribuzione di risultato in caso di sostituzione del dirigente", individua infine il trattamento integrativo eventualmente riconoscibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 27 del CCNL Dirigenza Area VII del CCNL 2002-2005 – biennio economico 2002-2003, laddove un dirigente di II<sup>a</sup> fascia sia chiamato temporaneamente a svolgere le funzioni di altro dirigente del medesimo livello assente e con diritto alla conservazione del posto.

\*\*\* \*\*

Si evidenzia, infine, che la retribuzione di risultato è stata erogata soltanto dal 2009 al 2012, non essendo stati ancora corrisposti emolumenti per gli anni successivi.





L'erogazione per gli anni 2009-2012 è stata in ogni caso disposta sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, preventivamente definiti ed assegnati ai dirigenti interessati, nonché in forza dei criteri individuati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sopra richiamato, una volta introdotti.

Laddove gli importi erogati a titolo di retribuzione di risultato dal 2009 al 2012 dovessero risultare superiori rispetto a quanto discendente dalle Ipotesi di Accordo integrativo sottoscritte, l'Inapp procederà al recupero degli importi erogati in eccesso o alla compensazione delle relative differenze su quanto rimane ancora da erogare rispetto alla retribuzione di risultato relativa alle annualità 2013, 2014 e 2015, che deve essere ancora corrisposta in attuazione delle relative Ipotesi di Accordo.

Il Presidente

Prof. Stefano Sacchi

Il Direttore Generale

Avv. Paola Nicastro