

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
*distribuzione del salario accessorio del personale dei livelli IV – VIII*  
*per gli anni 2011 – 2012*

**II.1 Modulo 1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

<b>Data di sottoscrizione</b>	4 luglio 2014	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2011 – 31.12.2012	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b>          Prof. Bernardo De Bernardinis – Presidente          Dr. Stefano Laporta – Direttore Generale          (così come previsto dall'articolo 40 del CCNL 1998-2001)</p> <p><b>OO.SS. ammesse alla contrattazione:</b>          ANPRI CIDA          FIR CISL          FLC CGIL          UIL RUA          USI/R.d.B. Ricerca</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b>          CIDA ANPRI          FIR CISL          FLC CGIL          UIL RUA</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente dei livelli IV - VIII in servizio presso l'ISPRA.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	distribuzione del salario accessorio del personale dei livelli IV – VIII per gli anni 2011 – 2012	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 con piani triennali per gli anni 2011-2013 e 2012-2014.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2011-2013.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
<b>Eventuali osservazioni:</b>		



L'accordo sottoposto a certificazione è finalizzato a regolare per il biennio 2011-2012 le modalità e i corrispettivi delle singole voci della ripartizione al personale delle risorse del fondo per il trattamento economico accessorio per gli anni in questione.

## **II.2 Modulo 2** **Illustrazione dell'articolato dell'Accordo**

Le norme di legge fondamentali in materia di contrattazione integrativa sono quelle previste dall'articolo 40, commi 3-bis e 3-quinquies, del D. Lgs. 165/2001 secondo i quali:

*"3-bis ... Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono ..."*

*"3-quinquies ... Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione ..."*

Appare quindi evidente che la contrattazione integrativa non ha titolo a trattare materie diverse da quelle da essa espressamente demandate dal CCNL e che le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.

Lo stesso D. Lgs. 165/2001 stabilisce inoltre un obbligo a contrattare nelle materie che attengono al trattamento economico del personale sia all'articolo 2, comma 3, che stabilisce: *"... L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi ... o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali"*, sia all'articolo 45, comma 1, che afferma che il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi.

L'articolo unico della legge 23 dicembre 2005, n.266, al comma 189 prevede che a decorrere dall'anno 2009 l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni pubbliche non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 ridotto del 10%, mentre al successivo comma 190 stabilisce il divieto di costituire i fondi in assenza di certificazione, da parte degli organi di controllo, della compatibilità economico-finanziaria dei fondi relativi al biennio precedente.

L'articolo 67, comma 5, del D.L. 31 maggio 2010, n.78, convertito con modificazioni nella legge 133/2008, sostituisce il precedente comma 189 della legge 266/2005 e prevede che a decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni pubbliche, sia ulteriormente ridotto del 10% degli stessi.

L'articolo 9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella Legge 30 luglio 2010, n. 122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" al comma 1 dispone: *"Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da effetti straordinari della dinamica retributiva ..."*

Il successivo comma 2 bis recita: *"A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto*

*legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”.*

Prima dell'avvio della contrattazione, l'Istituto deve quindi procedere alla quantificazione delle risorse, fisse e variabili, da distribuire tra le varie destinazioni possibili e la costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa, come ribadito, in ultimo, dalla circolare n. 25 del 2012 della RGS/MEF, costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione.

Per la costituzione dei fondi accessori del personale non dirigenziale di ISPRA è stato preliminarmente necessario individuare la corretta modalità per considerare in tale ambito la peculiarità dell'Istituto in relazione alla normativa in ambito assunzionale come di seguito rappresentato. In esito all'applicazione dall'articolo 1 comma 347 della legge n. 244 del 24 dicembre 2007, secondo l'interpretazione di cui all'articolo 3 del D.L. 30 dicembre 2008, n. 208, convertito con modificazioni dalla legge di conversione 27 febbraio 2009, n. 13, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché in ultimo il D.L. n. 225 del 29 dicembre 2010 convertito con modificazioni nella legge 26 febbraio 2011 n. 10, e relativo DPCM attuativo del 25 marzo 2011, prima APAT, poi ISPRA, sono state autorizzate a bandire e ad assumere personale a tempo indeterminato, nei limiti della dotazione organica e in deroga all'articolo 3 comma 102 della legge n. 244 del 24 dicembre 2007 e successive modificazioni, fino al 31 dicembre 2011. L'ISPRA con nota prot. n. 29061 del 12 luglio 2013 ha chiesto al MEF Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e al Dipartimento della Funzione Pubblica, di acquisire un parere in merito ai criteri ed alle modalità di costituzione dei fondi per il salario accessorio del personale dei livelli relativi agli anni 2011 e 2012 in considerazione della specifica deroga alla disciplina in materia di blocco delle assunzioni prevista per lo scrivente Istituto.

Considerata la peculiarità del quadro normativo di riferimento e la specifica deroga alla disciplina in materia di blocco delle assunzioni previste dal legislatore per l'ISPRA, il MEF RGS-IGOP, con nota prot. n. 83140 del 11/10/2013, ha ritenuto assentibile un incremento dei fondi per il trattamento accessorio per gli anni 2011 e 2012, da quantificare, per le nuove assunzioni non compensate dalle cessazioni, in ragione del costo d'ingresso e pro-rata, in relazione alla decorrenza delle nuove assunzioni.

Tale parere è stato in seguito condiviso dalla PCM Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali con nota DFP prot. n. 50384 del 05/11/2013.

A conclusione di tali interlocuzioni l'Istituto, in applicazione delle indicazioni metodologiche ricevute, ha potuto predisporre i fondi in questione e sottoporli al Collegio dei revisori dei conti che, con verbale n. 12/2013 del 13/11/2013, ha rilasciato la prescritta positiva certificazione e quindi, con Disposizione n. 2433/DG del 24 marzo 2014, l'Istituto ha determinato la costituzione dei fondi.

## ***II.2 Modulo 2 a) - illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, 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.***

Le materie regolamentate dalla ipotesi di accordo sottoposta a certificazione, relative ai criteri per la corresponsione al personale della retribuzione accessoria, sono espressamente indicate dalla normativa contrattuale EPR fra quelle oggetto di contrattazione integrativa e non rientrano fra quelle sottratte a tale ambito dal'art.54, comma 1 del d.lgs. n. 150/2009, a modifica dell'art. 40, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001.

**II.2 Modulo 2 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 oggetto è articolata come segue:

**Articolo 1**

Destinatari delle risorse del trattamento economico accessorio

Individua i destinatari dell'accordo nei dipendenti ISPRA a tempo indeterminato appartenenti ai livelli IV-VIII nonché i dipendenti di altre amministrazioni in servizio in posizione di comando presso ISPRA la cui equiparazione ai fini del trattamento accessorio è commisurato al personale dei livelli IV-VIII.

L'articolo indica, inoltre, che al personale a tempo determinato in servizio presso ISPRA verrà ugualmente attribuito il medesimo trattamento economico accessorio del personale a tempo indeterminato.

**Articolo 2**

Distribuzione delle risorse trattamento economico accessorio

Definisce i criteri generali per la ripartizione, per il finanziamento dei differenti istituti, delle risorse già determinate dall'Istituto in:

	2011	2012
<b>Fondo trattamento accessorio come da certificazione del collegio dei revisori dei conti</b>	€ 6.355.793,20	€ 6.574.560,85

e, dettagliatamente:

- a) Fondo per il compenso del lavoro straordinario: il fondo è costituito nel suo ammontare dalla stima delle risorse necessarie a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale. E' determinato, secondo l'importo indicato nella tabella di cui all'ipotesi di accordo, il limite di spesa per le deroghe al tetto individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario. Non sono retribuibili a titolo di straordinario altre protrazioni di orario a qualsiasi titolo effettuate.
- b) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità. Detto fondo per gli anni 2011 e 2012 è destinato a remunerare:
  - 1. indennità di maneggio valori: è attribuita al personale formalmente incaricato, in via continuativa, di servizi che comportino maneggio valori;
  - 2. indennità riconoscimento specificità professionali:
    - 2.1) - indennità di primo livello: è attribuita ai dipendenti con responsabilità di ufficio/settore previsto dalla struttura organizzativa vigente. L'indennità è corrisposta per la durata effettiva dell'incarico.
    - 2.2) - indennità di secondo livello: è attribuita ai dipendenti inseriti nelle strutture organizzative vigenti, tenuto conto anche delle eventuali carenze d'organico dell'Ente e correlata all'effettiva presenza in servizio.

Gli importi delle indennità b1) e b2) sono definiti annualmente nell'ambito dell'accordo sulla distribuzione del salario accessorio e non sono cumulabili tra loro.

- 3. indennità di reperibilità convenzionale: è attribuita ai dipendenti che prestano il servizio di reperibilità necessario a garantire la sicurezza e la funzionalità di particolari impianti e servizi, nelle pertinenze immobiliari in uso all'ISPRA, che richiedono la disponibilità di personale specializzato nell'ambito delle attività di competenza del Dipartimento GEN;

c) Fondo per l'indennità di Ente: il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma destinata al pagamento dell'indennità di ente annuale e di ente mensile.

d) Fondo per l'indennità di posizione: è attribuita ai dipendenti cui siano stati formalmente conferiti incarichi correlati a posizioni organizzative di particolare complessità e non è cumulabile con l'indennità di responsabilità.

e) Fondo per la produttività collettiva ed individuale: il fondo è costituito nel suo ammontare da quanto residua dall'importo di cui in premessa, detratta la somma utilizzata per la costituzione dei fondi di cui alle lettere a), b), c) e d) del presente comma.

Il fondo di cui alla lettera e) è finalizzato a remunerare la produttività collettiva ed individuale e gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica dei livelli apicali di ciascun profilo, già previsti negli accordi per il salario accessorio degli enti confluiti in ISPRA e di quelli previsti all'01/01/2010, nonché per progressioni economiche da bandire, entro il 2014, con decorrenza giuridica 01/01/2011 da effettuarsi nei limiti e a valere sulla percentuale delle risorse già previste per il finanziamento della medesima procedura all'01/01/2010 e non attribuite a seguito della procedura.

In considerazione del carattere selettivo della procedura all'01/01/2010 si precisa che, per quanto prescritto dalla nota della PCM-DFP n. 41494 del 22/07/2011, il presente articolo ha previsto che le progressioni economiche con decorrenza 01/01/2010 saranno attribuite al 90% (novantapercento) dei candidati utilmente posizionati nella relativa graduatoria di merito e, altresì, che per le progressioni economiche con decorrenza 01/01/2011, in relazione ai criteri generali di cui al comma 5 dell'articolo 53 del CCNL 21/02/2002, ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio, l'anzianità nel livello apicale di appartenenza sia calcolata con parametro doppio rispetto alla restante anzianità di servizio

Per quanto attiene al riconoscimento della produttività collettiva e individuale, l'articolo prevede una valutazione selettiva dell'apporto dei singoli dipendenti applicando i criteri individuati a tal fine dal CCNL del 7.10.1996 che all'articolo 45, comma 3, ove si stabilisce che i compensi vengano erogati sulla base dei seguenti criteri:

- a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
- b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di cambiamenti organizzativi;
- c) orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici;
- d) capacità di proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

La verifica dell'attività svolta dal dipendente è il frutto di un processo partecipato nel quale il Responsabile del Servizio è chiamato ad esprimere la sua valutazione e informarne il dipendente che può presentare reclamo avverso agli esiti della verifica comunicatagli ad un comitato appositamente costituito presso l'ente; i componenti di tale comitato sono designati dall'Istituto sentite le OO.SS.. il comitato formula il proprio parere obbligatorio entro dieci giorni dalla ricezione del reclamo dell'interessato.

Nell'articolo è altresì definita la scheda per la verifica dell'attività e le fasce di punteggio sulla cui base sono modulati i coefficienti di parametrizzazione degli importi economici riconosciuti ai singoli dipendenti sottoposti alla valutazione.

L'attribuzione dell'indennità prevede un numero minimo di giornate di partecipazione effettiva all'attività, pari ad almeno 40 giorni nell'anno di riferimento, al di sotto delle quali non viene corrisposta alcuna incentivazione.

Eventuali residui dei fondi a), b), c), d) ed e) andranno a costituire economie che confluiranno prioritariamente nella voce b)2.2 fino all'importo massimo di 30,00 euro, e successivamente nel fondo accessorio dell'anno successivo con vincolo di destinazione alla produttività collettiva e individuale. A seguito del consolidamento di tale ammontare, tali risorse saranno pagate come anticipo sulla produttività individuale e collettiva entro il mese di marzo salvo conguaglio all'atto delle risultanze della verifica svolta per l'anno di riferimento.

### **Articolo 3**

Precisa, con riferimento alle indennità oggetto dell'accordo che 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 saranno riparametrati in base ai periodi lavorativi di effettivo servizio.

### ***II.2 Modulo 2 c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa***

Poiché la materia oggetto dell'ipotesi di accordo in questione rientra interamente fra quelle confermate nell'ambito di pertinenza della contrattazione dalla normativa vigente non si determinano effetti abrogativi impliciti.

### ***II.2 Modulo 2 d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa***

La presente ipotesi di accordo prevede la corresponsione dell'indennità di produttività collettiva ed individuale differenziata sulla base di una valutazione selettiva dell'apporto del personale sulla base dei criteri già dettagliatamente illustrati nella sezione *II.2 Modulo 2 b*.

***II.2 Modulo 2 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’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009***

Nella sezione *II.2 Modulo 2 b)* sono altresì illustrate le modalità per l’applicazione della premialità nelle valutazioni per l’attribuzione delle progressioni economiche, sia in relazione a quelle aventi decorrenza 01.01.2010 che in relazione a quelle aventi decorrenza 01.01.2011, per le quali la platea degli aventi diritto alla partecipazione è superiore, rispettivamente, del 10% e del 42% alle progressioni finanziabili con le risorse a ciò destinate.

***II.2 Modulo 2 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 Decreto Legislativo n. 150/2009***

L’ipotesi di accordo per gli anni 2011-2012 risponde all’esigenza dell’Istituto di articolare la prestazione lavorativa dei dipendenti in modo funzionale a garantire un ampliamento delle funzioni di servizio e di assistenza alle attività tecnologiche, di ricerca e di assistenza tecnica in relazione tanto alle aspettative degli stakeholder istituzionali quanto del mondo economico e sociale e dei singoli cittadini.

Il Direttore del Dipartimento  
Servizi generali e gestione del personale  
Dr. Marco La Commare

