INRiM
ISTITUTO NAZIONALE
DI RICERCA METROLOGICA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL RECEPIMENTO DEI RILIEVI AI CONTRATTI INTEGRATIVI PER GLI ANNI 2017 E 2018
PERSONALE DEI LIVELLI IV-VIII
DI CUI ALLE NOTE N. 82892 DEL 29/12/2020 DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA E N. 246259 DEL 29/12/2020 DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE – DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Premesse

Con nota n. 76247 del 26/11/2020 l'INRiM ha trasmesso al Dipartimento per la Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze-Ragioneria Generale dello Stato, i contratti integrativi per gli anni 2017 e 2018 per le procedure previste dal comma 2 dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001, corredati della relazione illustrativa e tecnico finanziaria.

Il DFP e il MEF, con le rispettive note n. 82892 e 246259 del 29/12/2020, dando atto che gli importi dei fondi risultano determinati nel rispetto delle previsioni normative, formulano tuttavia una serie di rilievi sui contenuti dei contratti integrativi:
per i livelli I-III tali rilievi richiedono un riesame dei CCI e il riavvio della procedura di cui all'art. 40-bis;
per i livelli IV-VIII invece, è possibile dare corso ai CCI previo recepimento delle osservazioni in sede di stesura definitiva.

La presente relazione ha quindi lo scopo di illustrare nel dettaglio il recepimento delle osservazioni di cui alle suddette note nella stesura definitiva dei CCI per i livelli IV-VIII.

<u>Rilievi del Dipartimento per la Funzione Pubblica e rettifiche/integrazioni ai testi dei CCI</u>

1. Per entrambe le annualità e in riferimento al punto **3.3.3 – "Indennità di Responsabilità"** dei CCI, il DPF segnala l'assenza di indicazioni su quali siano le attività individuate dall'INRiM comportanti l'assunzione di responsabilità. Segnala altresì che non è dato modo di individuare l'importo delle indennità in questione in quanto il CCI si limita a individuarne l'importo massimo fissato *fino al 15% dello stipendio tabellare*.

   Tale rilievo è superato con l'indicazione della percentuale esatta utile a determinare l'importo delle indennità di responsabilità, individuata quindi nel 15% dello stipendio tabellare da CCNL, e con l'indicazione del dettaglio dei profili e livelli ricoprenti le posizioni di responsabilità associati alle specifiche Unità Organizzative o specifiche responsabilità individuali.

2. Per entrambe le annualità e in riferimento al punto **3.3.5 – "Altre indennità di responsabilità ex fondo di incentivazione art. 19 CCNL 2002-2005"** il DFP prende atto che si tratta dell'inserimento di una eventuale applicazione della norma limitandosi a segnalare che il ricorso all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 19 del CCNL 7/4/2006 dovrà trovare regolamentazione in sede di futura contrattazione integrativa.

Trattandosi di un punto inserito nei CCI a mero scopo di segnalare la possibile futura costituzione di un ulteriore fondo finanziato con le risorse di cui all'art. 19 che di fatto non ha, ad oggi, trovato applicazione, si è provveduto allo stralcio del punto dai CCI.

3. Per entrambe le annualità e in riferimento al punto **3.3.6 – "Indennità per rischio D.P.R. 5/5/1975 N. 146" (3.3.5 nella nuova stesura)** il DFP, nel segnalare che tale D.P.R. limita la portata applicativa al personale dello Stato, evidenzia la puntuale regolamentazione sul punto da parte dell'art. 47 del CCNL Ricerca del 21/02/2002.

   Viene pertanto inserito il riferimento all'art. 47 del CCNL del Comparto Ricerca del 21/02/2002.

4. Per entrambe le annualità e in riferimento al punto **3.4 – "Compensi di incentivazione (Produttività collettiva e individuale)"** il DFP rileva che le procedure di conciliazione del processo valutativo sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione e trovano la loro collocazione nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance. Inoltre, la valutazione "deve essere compiuta in base al già richiamato SMVP approvato dall'Amministrazione".

   Viene pertanto inserito il riferimento al SMVP riguardo alla valutazione ed espunta la parte riguardante le procedure di conciliazione.

5. Anno 2018. Punto **3.4 – "Compensi di incentivazione (Produttività collettiva e individuale)"** il DFP sottolinea la dovuta attuazione dell'art. 20 dell'intervenuto CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca 2016/2018 recante "Differenziazione premi individuali" e rileva che l'ultimo capoverso del punto in discussione non appare pienamente rispondente alle previsioni del citato art. 20.

   Tale osservazione appare di difficile interpretazione, tenuto conto che i CCI già rispettano le indicazioni di cui all'art. 20 del CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca 2016/2018. La determinazione degli importi della "produttività" avviene infatti in base ai seguenti parametri assegnati previa valutazione compiuta in base al SMVP:
   0 – valutazione inferiore al 50% (Underperforming, nessuna erogazione)
   1 – valutazione dal 50% al 75% (Performing)
   1,5 – valutazione dal 76% a 100% (Overperforming **– parametro attribuibile al 30% max del personale avente diritto**).

   Nel determinare l'importo erogabile si tiene conto del parametro assegnato e della presenza in servizio.

   Il rispetto di quanto stabilito ai commi 1, 2 e 3 dell'art. 20 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018 è quindi già garantito come di seguito specificato:

   Comma 1 *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, secondo la disciplina prevista nelle rispettive sezioni, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

   Per tale categoria di dipendenti è prevista l'attribuzione del parametro 1,5.

   Comma 2 *La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

   La maggiorazione definita in contrattazione integrativa è pari al 50%.

Comma 3 *La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

La quota massima è definita al 30% del personale avente diritto.

6. Anno 2018. Punto **3.5 – "Progressioni Economiche"** il DFP rappresenta che i criteri stabiliti nei CCI devono essere integrati alla luce dell'art. 23 del D.lgs 150/2009 secondo cui "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di valutazione" e che la decorrenza dei passaggi economici non potrà essere antecedente al 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria finale.

   Il testo dei CCI è stato conseguentemente integrato. La selettività risulta garantita anche dall'importo stanziato che consente di soddisfare una percentuale di poco superiore al 50% degli aventi diritto, della quale il DFP prende atto.

Rilievi del Ministero dell'Economia e delle Finanze e rettifiche/integrazioni ai testi dei CCI

Il MEF non formula ulteriori osservazioni in merito ai punti fin qui analizzati e rinvia alle valutazioni del Dipartimento per la Funzione Pubblica.

In merito invece al punto 3.6 dell'ipotesi di CCI per l'anno 2018 che definiva i criteri selettivi per l'attribuzione delle progressioni economiche di livello di cui all'art. 54 del CCNL 1999/2001 il MEF, nel sottolineare che tali progressioni sono poste a carico dello specifico fondo di cui all'art. 90 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018, evidenzia che i criteri selettivi sono oggetto di confronto a livello nazionale o di sede unica e non di contrattazione. Viene quindi richiesto lo stralcio del punto 3.6 dall'ipotesi di accordo.

Il punto 3.6 viene pertanto stralciato dalla stesura definitiva del contratto integrativo.

Conclusione

Tutte le osservazioni e i rilievi formulati da DFP e MEF sono stati recepiti nella stesura definitiva dei Contratti Integrativi 2017 e 2018 per i livelli VIII-IV.
Si ritiene pertanto che i contratti così formulati possano avere corso.

Torino, 10 novembre 2021

Il Direttore generale
Dott. Moreno Tivan

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del d.lgs. 82/2005