

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

Ipotesi di “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Livelli IV – VIII, anno 2023” sottoscritto in data 11 luglio 2023.

La presente relazione illustrativa è redatta, secondo gli schemi forniti in allegato alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, al fine di descrivere l’ipotesi di “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Livelli IV – VIII, Anno 2023” sottoscritto in data 11 luglio 2023.

E’ composta da 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 ricorse 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	11 luglio 2023
Periodo temporale di Vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente - Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC/CGIL – CISL FSUR – FED. UIL SCUOLA RUA – FED. GILDA UNAMS – SNALS CONFISAL Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC/CGIL – FED. UIL SCUOLA RUA – FED. GILDA UNAMS - ANIEF
Soggetti destinatari	Personale dipendente appartenente ai Livelli IV – VIII
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto Integrativo relativo alle 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.	È stata predisposta la relazione illustrativa e tecnico – finanziaria per l'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno.
		Esito: Certificazione positiva del Collegio dei Revisori dei Conti Verbale n. 1769 del 17.10.2023
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Delibera n. 202/2022 con l'approvazione del PIAO.
		Delibera n. 256/2022 di approvazione del Piano di Organizzazione e rilancio. È stato adottato il “ <i>Piano della Performance 2023- 2025</i> ”, approvato con delibera del CdA n. 29 del 31.01.2023.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale come prescritti dalla normativa in materia
La Relazione della Performance per l'anno 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 264 del 13.09.2022, è stata validata dall'OIV con il documento in data 28.09.2022 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, 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 luglio 2023 la parte pubblica del CNR e le Organizzazioni Sindacali rappresentative, ammesse alla contrattazione integrativa, FLC/CGIL – FED. UIL SCUOLA RUA – FED. GILDA UNAMS - ANIEF, hanno sottoscritto l'ipotesi di “*CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Livelli IV – VIII, Anno 2023*”.

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 relativamente all'anno 2023.

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. 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, stabilendo nel primo comma di destinare una quota del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio (di cui all'art. 2 dell'ipotesi di contratto), pari ad €650.000,00 lordi annui, per remunerare l'indennità di responsabilità.

Nel secondo comma, le parti hanno individuato le categorie di incarichi a cui è legata un'indennità fissa e determinata (comma 2 lett. a), b) e c)) e nel successivo terzo comma, le parti hanno concordato di rinviare ad un successivo accordo l'individuazione delle ulteriori tipologie di incarichi di responsabilità da remunerare con la parte rimanente del fondo nonché i criteri e le modalità di distribuzione.

Infine, al comma 4 dell'art. 10 si precisa che, considerato l'accordo del 14 giugno 2023 *"Accordo sui criteri e le modalità di utilizzo del fondo di incentivazione ai sensi degli articoli 10 e 19 del CCNL 7 aprile 2006"*, l'indennità in parola sarà attribuita con i criteri descritti nei primi commi con la specifica esenzione del personale già remunerato per la stessa funzione con l'accordo testé citato.

- L'art. 11 riporta gli schemi per la distribuzione dell'indennità di Ente mensile;
- L'art. 12 prevede l'attivazione delle progressioni economiche di cui all'art. 53 del CCNL 21.02.2002 secondo i criteri generali e le modalità specificate.

- L'art. 13 sancisce i criteri generali e la modalità di distribuzione dell'indennità di produttività collettiva e individuale, riconosciuta ai dipendenti, in parte, in correlazione con la valutazione dei risultati conseguiti dalle Strutture di afferenza rispetto agli obiettivi assegnati in sede di programmazione delle attività (l'attribuzione della produttività ai singoli dipendenti è correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di afferenza, in relazione al vigente SMVP) e in parte collegata alle valutazioni individuali effettuate sulla base del sistema di valutazione in uso presso l'Amministrazione.
- L'art. 14 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. 15 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. 16, 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.

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.

Con riguardo alla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in argomento si rinvia a quanto riportato e descritto nella Relazione tecnico – finanziaria.

Tabella Utilizzo Fondo 2023 – Livelli IV - VIII:

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO RISORSE EROGATE E/O DA EROGARE	
Voce	2023
Indennità ente annuale	8.700.000,00
Indennità ente mensile	12.800.000,00
Lavoro straordinario	1.900.000,00
Indennità turno	1.100.000,00
Indennità reperibilità	500.000,00
Indennità sede disagiata	300.000,00
Indennità rischi e disagi	100.000,00
Indennità di cassa	140.000,00
Indennità di posizione	12.750,00
Indennità di responsabilità	650.000,00
Progressioni economiche art. 53*	1.821.446,28
Progressioni di livello art. 54	989.000,00
10% fondo anno 2004 - art. 1 comma 189 della L. 266/2005 **	1.108.804,00
Produttività + eventuali conguagli	2.782.901,72
TOTALE FONDO	32.904.902,00
* La somma indicata è comprensiva della quota pari ad euro 220.356,72 relativa alle progressioni economiche previste nel presente accordo i cui effetti giuridici ed economici potranno avere decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento (non anteriore al 01/01/2023)	
** Quota da versare alle casse dello Stato in ossequio alla normativa vigente	

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, la premialità è correlata in parte (80% dello stanziamento dedicato) alla valutazione dei risultati conseguiti dalle Strutture di afferenza rispetto agli obiettivi assegnati in sede di programmazione delle attività mentre la restante parte (20% dello stanziamento) è attribuita al personale in correlazione alla valutazione individuale effettuata sulla base del sistema di valutazione in uso presso l'Amministrazione.

Più specificatamente, relativamente alla parte di produttività collettiva, si evidenzia che la valutazione avverrà tenuto conto dei seguenti parametri:

CLASSE	% PUNTEGGIO MASSIMO	PARAMETRO
A	da 80 a 100 %	3
B	da 60 a < 80 %	2
C	da 40 a < 60 %	1

Per la valutazione inferiore al 40% non è riconosciuta l'indennità di produttività.

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

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

Relativamente alla parte legata alla valutazione individuale, si evidenzia invece che la maggiorazione del premio per la produttività individuale pari al 30%, richiesta dall'art. 20 del CCNL 19 aprile 2018, sarà applicata al 40% del personale avente la valutazione più elevata.

In caso di *ex aequo* verrà presa in considerazione la valutazione dell'istituto di appartenenza nell'anno di riferimento.

- 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)**

Con riguardo alle progressioni economiche previste dall’art. 53 del CCNL del 21.02.2002 da attivare sulla base dell’art. 12 dell’ipotesi di CCNI in argomento, si evidenzia che rispetto al numero degli aventi diritto alle progressioni, le posizioni che saranno messe al bando non superano il 50%.

- 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, oltre alle progressioni economiche di cui al paragrafo precedente, all’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