



Istituto Superiore di Sanità

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO TRATTAMENTO  
ECONOMICO ACCESSORIO 2017**

*IPOTESI*

*Relazione illustrativa*

*Modulo I - Scheda I.1.*

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data sottoscrizione</b>	17/10/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Dott. Andrea Piccioli (Direttore Generale), Dott.ssa Rosa Maria Martocchia (Direttore Centrale Risorse Umane ed Economiche) Organizzazioni firmatarie: CISL SCUOLA; FLC CGIL; FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA; GILDA UNAMS; RSU ( <i>non può considerarsi acquisito il consenso maggioritario dell'organismo collegiale</i> )
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dei livelli IV - VIII
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Trattamento economico accessorio
<b>Intervento dell'organo di controllo interno</b>	Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio certificato dal Collegio dei Revisori nella seduta del 18.10.2017 (verbale n. 263)
<b>Allegazione della Certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b>	L'ORGANO DI CONTROLLO INTERNO NON HA EFFETTUATO RILIEVI
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Con deliberazione del CdA n. 3 del 9 marzo 2018 è stato adottato il <i>Piano della performance</i> previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009;</li><li>2. Con delibera del CdA n. 7 del 19/06/2019 (validata in data 27/06/2019 da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4 bis del D.Lgs. n. 150/2009) è stata adottata la <i>Relazione annuale sulla performance</i> ex art. 10 D. Lgs. n. 150/2010;</li><li>3. Con deliberazione del CdA n. 3 del 31 dicembre 2018 è stato adottato l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anni 2018-2020;</li><li>4. Sono stati regolarmente assolti gli obblighi di pubblicazione dei documenti indicati dai punti precedenti, così come previsto dall'art. 10 D.Lgs.n. 33/2013.</li></ol>

Ai fini degli adempimenti di cui al comma 1 dell'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, si trasmette la presente relazione illustrativa dell'ipotesi di contrattazione integrativa relativa al trattamento economico accessorio 2017 per il personale IV –VIII livello professionale, la cui provvista finanziaria pari all'importo di € 10.899.601,18 è oggetto di separata relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

La presente relazione delinea il contenuto delle disposizioni dell'ipotesi di accordo, precisando le modalità di utilizzo delle risorse del trattamento accessorio; riporta, inoltre, gli elementi necessari a verificarne la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e dalla disciplina contrattuale nazionale.

➤ ***Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale***

In questa sede occorre premettere che la struttura del personale di ruolo è articolata in categorie che differiscono per normativa di costituzione e per criteri di destinazione dei fondi alimentanti il relativo trattamento accessorio, che si avrà cura di tenere distinti nella rappresentazione dei dati.

Il presente documento evidenzia la coerenza dei criteri adottati con le normative vigenti in materia e dà conto dell'applicazione delle norme derogatorie limitative, di cui alle disposizioni di seguito richiamate. In fase di predisposizione dell'ipotesi di accordo integrativo sul trattamento economico accessorio per l'anno 2017 si è infatti tenuto conto:

- di quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 per cui *"nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*;
- del fatto che ai sensi del citato art. 23 anche per l'anno 2017 la determinazione del trattamento accessorio erogabile, come determinato nel rispetto delle sopra citate disposizioni, non richiede alcuna verifica circa la riduzione del personale in servizio.

Tutto ciò premesso, si riepiloga l'articolazione della contrattazione svolta presso quest'Istituto. La sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo concernente il trattamento economico accessorio

del personale di ruolo per l'anno 2017 (allegato n. 1) è avvenuta tra la Delegazione di Parte Pubblica di questo Istituto e le Organizzazioni firmatarie: CISL SCUOLA, FLC CGIL, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, GILDA UNAMS. Le firme apposte da alcuni componenti della RSU non permettono di considerare quest'ultimo Organismo quale firmatario dell'accordo in questione.

➤ *Modalità di utilizzo delle risorse accessorie*

Con l'accordo in esame è stato possibile definire l'utilizzo delle risorse del trattamento accessorio per l'anno 2017 del personale dell'Istituto Superiore di Sanità.

La bozza di ipotesi di contratto collettivo integrativo è stata redatta ai sensi di quanto disposto dagli artt. 7 e 68 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19 aprile 2018. Le relative disposizioni si applicano al personale dei livelli IV-VIII con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e sono estese al personale assunto con contratto a tempo determinato, così come previsto dall'art. 84 del CCNL 2016 – 2018. Le stesse disposizioni sono, altresì, estese anche al personale in servizio presso il Centro Nazionale Trapianti e il Centro Nazionale Sangue. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio di tali categorie di dipendenti restano correlate alle rispettive fonti di finanziamento (programmi di ricerca per i primi e risorse vincolate in appositi capitoli del bilancio dello Stato per i due Centri), senza incidere sulla provvista di cui al fondo certificato anno 2017.

Con tale ipotesi di Accordo si è mantenuta la classificazione degli istituti in due grandi categorie, nello spirito del riconoscimento delle prestazioni effettivamente rese e delle performance organizzative. Tra gli istituti che remunerano la performance organizzativa rientrano l'Indennità di Ente annuale e l'Indennità di Ente mensile per il personale dei livelli IV all'VIII.

Con riferimento al finanziamento volto ad alimentare le progressioni di livello nei profili (art.5, comma 3 del CCNL biennio economico 2004/2005) la relativa posta finanziaria è stata integrata in ragione di ulteriori risorse rese disponibili a consuntivo degli anni precedenti.

Di tale ultimo istituto la ratio premiale risiede nel riconoscimento delle strettissime interconnessioni tra le attività di ricerca e quelle tecnico / gestionali dei differenti settori dell'ISS, tutte invero concorrenti al raggiungimento dei risultati di produttività dell'organizzazione nel suo complesso.

Nella categoria degli istituti demandati alla contrattazione integrativa devono poi includersi le altre voci del trattamento accessorio che sono rivolte a remunerare le prestazioni aggiuntive e variabili, e che sono collegate inscindibilmente a prestazioni effettivamente rese.

In linea generale, una parte dei suddetti istituti sono finalizzati a stimolare quelle attività che per il contenuto di disagio (quali le turnazioni, la reperibilità, il lavoro notturno) o di rischio (comportanti condizioni lavorative che devono confrontarsi con i rischi residui intesi quali quelli di impossibile eliminazione cui occorre far fronte con dispositivi di protezione individuale o collettiva o che necessitano di particolari cautele) rendono facilmente distinguibile l'apporto della produttività individuale rispetto a quella collettiva; trattasi dunque di indennità che rispondono al criterio di

premiare il maggior impegno e la qualità della performance e restano legate a prestazioni effettivamente rese.

Una *ratio* parzialmente analoga può rinvenirsi con riguardo a quegli istituti, destinati alla remunerazione di specifiche responsabilità contabili connesse al maneggio di valori, alla custodia di beni mobili, alla tenuta della contabilità dei capitoli di entrata e di spesa, alla gestione documentale e alla ricezione dei campioni e saggi, in cui la premialità è connaturata alle specifiche delicate funzioni affidate. Anche queste indennità si riferiscono a prestazioni effettivamente rese.

Da ultimo è disciplinata l'indennità di posizione (per il coordinamento di strutture di particolare complessità) che rappresenta l'applicazione di specifiche previsioni del contratto collettivo nazionale del comparto ricerca. Il riconoscimento dell'indennità di posizione è senza dubbio ancorato a parametri di selettività che si riscontrano già sul piano dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di strutture complesse.

Con tale accordo si sono gettate le basi per un passaggio da erogazioni legate alle prestazioni lavorative individuali al riconoscimento delle professionalità e delle responsabilità all'interno della struttura organizzativa, dando così un significativo impulso all'effettivo perseguimento di una politica destinata a premiare il contributo individuale allo sviluppo e alla piena efficienza dell'Istituto.

Premesso quanto sopra, si ritiene che l'accordo integrativo di che trattasi:

- non sia in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali di riferimento;
- non disciplini materie non espressamente delegate dal contratto collettivo ovvero non determini oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione;
- rispetti i principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance nonché in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella pubblica amministrazione;
- generi costi compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Tutto ciò premesso, la presente ipotesi di Contratto Integrativo verrà trasmessa, successivamente all'esame di codesto Collegio, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per i dovuti controlli ex art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001.

Il Direttore Generale

