

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	9 febbraio 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b></p> <p>Dott. Santo Darko Grillo (Direttore Generale)</p> <p>Avv. Mario Emanuele (Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane, su delega del Presidente, Prof. Sebastiano Fadda)</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b></p> <p>FLC CGIL</p> <p>CISL FSUR</p> <p>ANIEF</p> <p>SNALS CONFISAL</p> <p>FEDERAZIONE GILDA UNAMS</p> <p>RSU INAPP</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b></p> <p>FLC CGIL</p> <p>CISL FSUR</p> <p>ANIEF</p> <p>SNALS CONFISAL</p> <p>FEDERAZIONE GILDA UNAMS</p> <p>RSU INAPP</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<p>Personale appartenente ai livelli I-III</p> <p>Personale appartenente ai livelli IV-VIII</p>



<b>Materie trattate dall'ipotesi di accordo integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Erogazione Indennità oneri specifici b) Ripartizione del Fondo per il trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII e relativa erogazione
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e 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>	È stata acquisita la certificazione dei fondi da parte dell'Organo di controllo interno, come da verbale allegato.  Non sono stati effettuati rilievi dall'Organo di controllo interno
	<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 triennale 2023-2025 della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.
		È stato adottato il Piano di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025
		Sono stati assolti gli adempimenti relativi alla attestazione degli obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV (di cui all'art. 14, comma 4, lett. g, D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. - Delibera ANAC n. 141 del 2019)
		E' stata adottata e validata dall'OIV la Relazione della performance 2022
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **Modulo 2**

### *Illustrazione dell'articolato dell'Ipotesi di Accordo*

#### **a) Oggetto ed articolato dell'Ipotesi di accordo.**

L'Ipotesi di Accordo integrativo relativa al personale non dirigenziale dell'INAPP, per l'annualità 2022, sottoscritta in data 9 febbraio 2024 dalla delegazione trattante di Parte Pubblica, composta dal Direttore Generale e dal Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane (su delega del Presidente), e dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie il CCNL del Comparto sopra indicate, nonché dalle RSU INAPP, contiene istituti considerati peculiari.

Pertanto, le firme apposte sono vincolanti, previo parere favorevole del Collegio dei Revisori, nonché previa approvazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Occorre sottolineare l'impegno programmatico e finanziario finalizzato alla distribuzione di risorse individuate, al fine di rispettare quanto sancito dagli artt. 7, comma 5, e 45, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., per incentivare la performance individuale e la valorizzazione delle singole professionalità presenti in Istituto.

Per la copertura finanziaria di quanto programmato, l'Istituto si avvale delle disponibilità presenti in bilancio nei capitoli relativi alle spese di gestione del personale.

Con specifico riferimento alla presente Ipotesi di Accordo (artt. 1-10), la stessa, al netto delle Premesse (art. 1) e delle Disposizioni finali (art. 10), si compone di due Sezioni, dedicate rispettivamente al personale inquadrato nei livelli I-III - profili di Ricercatore/Tecnologo (art. 2) ed al personale inquadrato



nei livelli IV - VIII (artt. 3-9).

\*\*\* \*\*

Nella Sezione I, riguardante i profili di Ricercatore e Tecnologo, all'**art. 2** le risorse per la remunerazione dell'Indennità per Oneri Specifici (in avanti, anche solo "IOS"), di cui all'articolo 8, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 3 marzo 1998, quadriennio normativo 1998-2001, II biennio economico, sono state individuate – nel pieno rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in tema di limite massimo annuo di spesa per il trattamento accessorio del personale e, in particolare, dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 – in misura pari ad euro 643.211,05 (come certificato dal Collegio dei revisori ai sensi dell'art. 40 bis, D.Lgs n. 165/2001 nel verbale n. 2 del 15 febbraio 2023).

Tale indennità viene riconosciuta per l'effettivo svolgimento di particolari attività di coordinamento rese nel campo delle competenze proprie dei ricercatori e tecnologi.

L'importo dell'indennità per oneri specifici viene differenziato in ragione del grado di responsabilità ed impegno assunto dai ricercatori e tecnologi, secondo il livello di appartenenza, così come descritto nella seguente tabella:

Ricercatori e Tecnologi	Importo mensile in euro
Livello I	395,00
Livello II	390,00
Livello III	385,00

L'Amministrazione, prima dell'erogazione della IOS prevista per il mese di ottobre 2022, ha verificato l'ammontare degli effettivi importi a tal fine complessivamente liquidati nei primi nove mesi dell'anno per il personale interessato in servizio, importi questi che avrebbero potuto essere stati influenzati da modifiche intervenute in corso d'anno nel rapporto di lavoro del medesimo personale. In caso di incapienza delle risorse a disposizione, la IOS afferente la mensilità di ottobre e le successive mensilità, ivi compresa la tredicesima, relative alla medesima annualità, sarebbero state ridotte proporzionalmente per tutti i dipendenti, nella misura necessaria a garantire il rispetto del complessivo limite annuo di spesa determinato ai sensi della normativa vigente.

Le medesime modalità di calcolo per la determinazione della IOS mensile verranno adottate anche per le annualità successive, salva l'eventuale rideterminazione del limite annuo di spesa conseguente ad interventi normativi o rinnovi contrattuali.

\*\*\* \*\*

Per quanto riguarda la Sezione II, l'importo complessivo della dotazione del Fondo per il trattamento accessorio, da destinare al personale inquadrato nei livelli IV-VIII, come certificato dal Collegio dei Revisori nel verbale succitato, è pari ad euro 3.480.347,70, al netto degli oneri (**art. 3**).

Il Fondo in questione è stato determinato nel pieno rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente ed in particolare del combinato disposto dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017.

\*\*\* \*\*

Di intesa con le OO.SS., in sede di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo in applicazione dell'art. 68, comma 4, lett. a), del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018, oltre che dell'art. 43 ("Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio"), comma 2, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994/1997, biennio economico 1994/1995, all'**art. 4** sono state quantificate, ai sensi dell'art. 11, comma 2, CCNL del 13 maggio 2009, quadriennio normativo 2006- 2009, I biennio economico, le risorse necessarie per la corresponsione delle Indennità di Ente, mensile ed annuale.

Pertanto, le risorse a disposizione, al netto degli oneri, per l'Indennità di Ente annuale sono state individuate in misura pari ad euro 515.767,00, tenendo conto soprattutto delle disposizioni in tal senso contenute nella contrattazione collettiva nazionale; le risorse per l'Indennità di Ente mensile sono state, invece, individuate in misura pari ad euro 2.404.437,65.

In continuità con quanto già previsto per l'annualità 2021, i valori dell'Indennità di Ente mensile sono stati individuati, per l'anno 2022, in funzione dei diversi livelli di inquadramento, come da tabella sotto riportata:



Livello	Importo mensile in euro
IV	935,89
V	847,06
VI	727,98
VII	639,16
VIII	550,23

Sempre nell'ambito del Fondo per il trattamento accessorio per il personale inquadrato nei livelli IV-VIII è stata determinata, all'**art. 5**, ai sensi dell'art. 43, comma 2, lett. b), del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico, la quota di risorse da destinare alla voce retributiva "Indennità di responsabilità", per un importo pari ad euro 90.000,00.

Il fondo è destinato alla remunerazione delle responsabilità attribuite, in relazione all'attuazione di quanto previsto dai diversi documenti di organizzazione e programmazione, con atti formali.

L'importo lordo dell'indennità è pari ad euro 3.000,00 per le posizioni di responsabile della Segreteria Tecnica della Direzione Generale; del Settore Trattamento Economico dell'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse umane e del Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione dell'Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio, mentre è pari ad euro 2.000,00 per le restanti posizioni di responsabilità.

Le suddette risorse finanziano anche l'indennità di cassa o maneggio valori, in favore del personale con incarico di Economo-Cassiere o di sostituto Economo-Cassiere, pienamente riconducibile al citato art. 43, comma 2, lett. b), del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico.

\*\*\* \*\*

All'**art. 6**, ai sensi dell'art. 53 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, quadriennio normativo 1998-2001, stante le previsioni di cui all'art. 8 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione 7 aprile 2006, quadriennio normativo 2002- 2005, come modificato dall'art. 4 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 13 maggio 2009, quadriennio normativo 2006-2009, è stata determinata la quota di risorse destinate alla remunerazione delle posizioni economiche S1, S2 e S3 già attribuite al personale, per un importo pari ad euro 82.985,24.

Va osservato che, in applicazione dell'articolo 53, comma 2, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, quadriennio normativo 1998-2001, I biennio economico, e s.m.i., a seguito del Verbale d'intesa sottoscritto in data 1° luglio 2020 per l'attivazione ed il perfezionamento di procedure selettive per progressioni economiche orizzontali, era stata sottoscritta tra le Parti il 19 ottobre 2020 un'Ipotesi di Accordo stralcio *ad hoc* per finanziare le stesse progressioni con un importo di euro 36.632,44 del Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale inquadrato nei livelli IV-VIII.

Essendo stato completato nel corso del 2022 l'iter di approvazione ex articolo 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 della medesima Ipotesi, la stessa assume rilevanza economica rispetto alla annualità di cui alla presente Ipotesi, così da incrementare proprio rispetto al 2022 la quota destinata alla remunerazione delle posizioni economiche S1, S2 e S3 attribuite al personale.

\*\*\* \*\*

All'**art. 7**, ai sensi dell'art. 43, comma 2, lett. a), del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico, è stata determinata la quota di risorse da destinare alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario, per un importo pari ad euro 50.000,00.

La quantificazione del suddetto importo è in linea con quanto previsto nell'Accordo già approvati per il 2021. Si tratta di un importo, a preventivo, ritenuto idoneo a coprire le esigenze di lavoro aggiuntivo registrate, soprattutto negli Uffici dirigenziali, durante i picchi delle attività nel corso del periodo di riferimento. In ogni caso, l'importo in questione risulta pari allo 1,44% dell'ammontare del Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale per l'annualità 2021, quindi assolutamente



Le risorse non spese a tale titolo nel corso del periodo di riferimento sono in ogni caso destinate, ai sensi dell'art. 43, comma 2, lett. e) ("*Fondo per la produttività collettiva e individuale: il fondo è costituito nel suo ammontare da quanto residua dalla somma complessiva di cui al comma 1, detratta la somma utilizzata per la costituzione dei fondi di cui alle lettere a), b), c) e d) del presente comma*") del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico, all'emolumento denominato "Produttività collettiva ed individuale", come del resto gli altri residui dei diversi emolumenti finanziati con il Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale (livelli IV-VIII).

Le Parti hanno concordato che - nei limiti delle risorse sopra indicate e secondo criteri di parametrizzazione che tengano conto della rilevanza organizzativa e funzionale delle articolazioni dell'Istituto - il/la singolo/a Responsabile di Ufficio dirigenziale/Struttura/Servizio/Progetto, nell'ambito della propria responsabilità gestionale ed organizzativa, autorizza, a fronte di specifiche, motivate e circostanziate esigenze di servizio, lo svolgimento da parte del personale assegnato di prestazioni di lavoro straordinario. Nell'ambito di tale parametrizzazione vengono, in particolare, considerate le esigenze organizzative e gestionali dei singoli Uffici dirigenziali.

Il personale assegnato alle dirette dipendenze della Presidenza e della Direzione Generale può in ogni caso far ricorso al lavoro straordinario entro il limite massimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale vigente.

Rimane in ogni caso fermo e oggetto di stretta e rigorosa applicazione il tetto massimo di ore di lavoro straordinario previsto all'articolo 43, comma 2, lettera a), del CCNL sopra richiamato.

\*\*\* \*\*

All'**art. 8**, avuto riguardo alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale (artt. 43 e 45 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997), è stato pattuito che l'emolumento "Produttività collettiva ed individuale" è da attribuirsi secondo i criteri, nelle medesime disposizioni collettive individuati, coerenti con le competenze proprie del profilo e livello di appartenenza e sulla base di criteri di premialità.

Pertanto, la quota del Fondo per il trattamento accessorio da destinare al personale inquadrato nei livelli IV-VIII destinata alla "Produttività collettiva ed individuale" - calcolata a preventivo per l'annualità 2022 in misura pari ad euro 337.157,81 mediante sottrazione dall'importo complessivo del Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale, livelli IV-VIII, per l'annualità 2022, degli importi delle singole voci retributive previste ai precedenti articoli dell'Ipotesi di accordo di cui trattasi in relazione al personale non dirigenziale IV-VIII - è da ripartire in funzione di un giudizio concernente l'attività svolta dal/dalla dipendente, formulato secondo i criteri di seguito descritti, come precisati indicati nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato, previa informativa in favore delle OO.SS. ai sensi dell'articolo 68, comma 8, lett. c), del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018, con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 30 ottobre 2023.

La parte relativa alla Produttività collettiva viene attribuita in funzione della valutazione dei risultati conseguiti dalla unità organizzativa di appartenenza dei singoli dipendenti interessati rispetto agli obiettivi assegnati in sede di programmazione delle attività (Piano triennale delle attività, Piani annuali FSE, specifici Progetti di ricerca, ecc.). Per la quantificazione della quota individuale di produttività collettiva si considera la media ponderata di conseguimento degli obiettivi ed indicatori assegnati alla unità organizzativa di appartenenza nell'ambito dei documenti di programmazione. In particolare, la distribuzione delle quote individuali di produttività (collettiva) in relazione alla singola unità organizzativa sottoposta a performance avviene, in base ai risultati conseguiti (sino ad un max di settanta punti), secondo i seguenti parametri:

Media ponderata di conseguimento degli obiettivi dell'U.O. di appartenenza	Valore percentuale della Produttività collettiva spettante al personale della U.O. interessata
=>60 (sino a 70)	100%
>=50 e <60	85%
>=40 e <50	65%
>=35 e <40	50%
<35	0%

La Produttività individuale viene, invece, ripartita in funzione di un giudizio sull'attività svolta dal/dalla singolo/a dipendente sulla base dei documenti di Programmazione (Piano triennale delle attività, Piani annuali FSE, specifici Progetti di ricerca, ecc.) e di gestione organizzativa formulato dal/dalla Dirigente e/o Responsabile di



Uffici/Strutture/Progetti/Servizi presso il/la quale il/la medesimo/a dipendente ha prestato la propria attività nell'annualità di riferimento.

La sola Produttività individuale viene dunque erogata nella misura indicata nella tabella sotto riportata, mediante articolazione in sei distinte fasce in funzione del giudizio (sotto forma di punteggio) complessivamente attribuito a ciascun/a dipendente; il punteggio più elevato corrisponde a trenta punti:

Punteggio	Percentuale dell'importo massimo erogabile a titolo di Produttività individuale
29 e 30	100%
da 26 a 28	90%
da 23 a 25	80%
da 20 a 22	60%
da 16 a 19	50%
da 0 a 15	0%

Le risorse destinate alla remunerazione della Produttività individuale dovranno essere considerate al netto di quelle necessarie al finanziamento dell'erogazione dell'emolumento di cui all'articolo 9 dell'Ipotesi di Accordo di cui trattasi.

La valutazione del/della singolo/a dipendente, in relazione alla qualità della prestazione lavorativa ed alla conseguente attuazione degli obiettivi di performance organizzativa, è rispondente al quadro normativo e collettivo di riferimento in materia di attribuzione del trattamento accessorio.

Pertanto, si ribadisce che l'Ipotesi di accordo rispetta le previsioni di cui agli artt. 43 e 45 del Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione 7 ottobre 1996, e risulta, altresì, coerente con le disposizioni di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed al D.Lgs. n. 150/2009.

\*\*\* \*\*

All'**art. 9**, in applicazione dell'art. 19 del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, è stato concordato, analogamente a quanto pattuito rispetto alla precedente annualità, che la quota di produttività individuale di cui al precedente articolo 8 è integrata da una premialità individuale pari al 30% del valore medio pro-capite della produttività individuale attribuita al personale valutato positivamente, per l'anno di riferimento, sulla base dei criteri selettivi indicati.

In conformità al citato articolo 19 del CCNL Istruzione e Ricerca, i beneficiari di tale emolumento verranno individuati tra coloro che abbiano ottenuto la valutazione più elevata (pari al punteggio di 30/30).

Ciò fermo, in applicazione del comma terzo del sopra citato articolo 19, tale premialità individuale viene attribuita ad un massimo di dipendenti pari al 35% di coloro che abbiano conseguito la valutazione più elevata, come sopra indicata.

L'individuazione, tra questi/e, di coloro cui attribuire la premialità individuale sopra richiamata avviene tenuto conto della media delle valutazioni della performance ottenute nei tre anni precedenti rispetto all'annualità di riferimento della presente Ipotesi di Accordo.

In caso di punteggio (di media) *ex aequo*, si terrà conto della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata in Istituto (a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato e dal livello e profilo di appartenenza, tra quelli di cui ai livelli IV-VIII) e, in caso di ulteriore *ex aequo*, si terrà conto della maggiore anzianità anagrafica.

\*\*\* \*\*

All'**art. 10**, infine, è stato concordato che, con riferimento alle indennità/agli emolumenti accessori oggetto della presente Ipotesi di Accordo, per il personale assunto o cessato nell'anno di riferimento, nonché per i/le dipendenti fruitori/fruiatrici 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 e degli altri specifici emolumenti previsti dalla presente Ipotesi di Accordo avverrà esclusivamente in funzione dei periodi lavorativi di effettivo servizio.

Con la pattuizione del medesimo articolo, inoltre, le Parti si sono impegnate, laddove nel corso della sequenza contrattuale di cui all'art. 178, comma 1, lett. f), del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, dovesse essere data attuazione alle previsioni di cui all'art. 1, comma 604, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, a destinare il correlato incremento delle risorse per il trattamento accessorio del personale INAPP ad una delle annualità successive rispetto a quella oggetto della presente Ipotesi di accordo.



**b) Utilizzo delle risorse del Fondo.**

Le risorse del fondo per il trattamento accessorio del personale con inquadramento nei livelli IV-VIII per l'annualità 2022, il cui utilizzo viene disciplinato dalla presente Ipotesi di accordo, riguardano la remunerazione dei seguenti istituti:

- indennità di ente mensile, pari ad euro 2.404.437,65;
- indennità di ente annuale, pari ad euro 515.767,00;
- indennità di responsabilità, pari ad euro 90.000,00;
- prestazioni di lavoro straordinario, pari ad euro 50.000,00;
- posizioni economiche S1, S2 e S3 in essere, pari ad euro 82.985,24;
- Produttività collettiva ed individuale, per la parte residua rispetto alla complessiva quantificazione del medesimo Fondo.

**c) Effetti abrogativi**

La presente Ipotesi di accordo non presenta effetti abrogativi, regolando le materie esclusivamente per l'anno di riferimento.

**d) Coerenza con le disposizioni riguardanti il merito e la premialità**

Come premesso, il riconoscimento della succitata voce retributiva "Produttività collettiva ed individuale", di cui agli artt. 43 e 45 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994- 1997, I biennio economico, avviene in applicazione del vigente sistema di valutazione e misurazione della performance.

La metodologia adottata tiene conto della performance del/della singolo/a dipendente, sia collettiva (nell'ambito della UO di assegnazione) che individuale, ed assicura adeguata differenziazione, in funzione della qualità della prestazione lavorativa svolta, nel riconoscimento dell'incentivo in questione.

Inoltre, in applicazione dell'art. 19 del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, la quota di produttività individuale è integrata da una premialità individuale pari al 30% del valore medio pro-capite della produttività individuale attribuita al personale valutato positivamente, per l'anno di riferimento, sulla base dei criteri selettivi indicati.

**e) Coerenza con gli obiettivi di programmazione gestionale**

Premesso quanto rappresentato al punto d), è possibile affermare che la valutazione del personale amministrativo e tecnico (livelli IV-VIII) secondo i criteri individuati nell'Ipotesi di accordo in argomento, persegue l'accrescimento della produttività collettiva ed individuale dei dipendenti e, attraverso di essa, la performance dell'Istituto secondo quanto disposto dal Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Roma,

Il Direttore Generale  
Dott. Santo Darko Grillo