



**ACCORDO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE  
DELL'INAPP  
- ANNUALITA' 2022 -**

**INAPP**  
**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE**

Il giorno 4 giugno 2024 presso l'INAPP in Roma si sono incontrati,

la delegazione di parte pubblica, composta da:

Dott. Lorian Bigi

Direttore Generale

Avv. Mario Emanuele

Dirigente Ufficio dirigenziale Gestione e  
Valorizzazione Risorse umane (su delega del  
Presidente, Dott. Natale Forlani)

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU:

FLC CGIL

CISL FSUR

ANIEF

SNALS CONFSAL

FEDERAZIONE GILDA UNAMS

RSU INAPP

in sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente,

VISTA la Determina n. 59 del 28 febbraio 2023 di costituzione del fondo del trattamento accessorio per l'annualità 2022 per il personale non dirigenziale, livelli IV-VIII, e di individuazione del limite di spesa per indennità oneri specifici per il personale non dirigenziale con inquadramento da Ricercatore o Tecnologo, adottata all'esito del controllo del Collegio dei Revisori, come da verbale n. 2 del 15 febbraio 2023;

VISTO il CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024 per il triennio 2019-2021 e l'ulteriore antecedente contrattazione collettiva nazionale vigente nel Comparto Istruzione e Ricerca - Sezione Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione laddove ancora applicabile;

PRESO ATTO del Sistema di misurazione e valutazione della performance - Aggiornamento 2023, adottato, previa informativa in favore delle OO.55. 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;

VISTA l'Ipotesi di accordo integrativo per il personale non dirigenziale dell'INAPP per l'annualità 2022 sottoscritta il 7 febbraio 2024;

TENUTO CONTO di quanto precisato, in sede di controllo ex art. 40 bis, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. sull'Ipotesi di accordo integrativo sopra richiamata, nella nota prot. n. 0025911 P- del 12 aprile 2024 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Relazioni sindacali - Servizio Contrattazione collettiva e nella nota prot. n. 77041 del 10 aprile 2024 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei Costi del Lavoro pubblico - Ufficio XI, entrambe acquisite con prot. n. 005269 del 12 aprile 2024 e trasmesse alle OO.SS. ed alle RSU in data 7 maggio 2024;

VISTE le trattative intercorse per recepire adeguatamente tutti i rilievi formulati dalla

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Relazioni sindacali - Servizio Contrattazione collettiva, con la nota sopra richiamata, rispetto all'Ipotesi di accordo sottoscritta il 7 febbraio 2024;

si conviene e si pattuisce quanto segue.

### **Articolo 1 - Premesse e destinatari delle risorse del trattamento economico accessorio**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Sono destinatari del presente Accordo i dipendenti INAPP a tempo indeterminato, nonché il personale di altre amministrazioni comandato o in assegnazione temporanea presso INAPP che non sia già beneficiario del trattamento per il salario accessorio presso l'Amministrazione di appartenenza.

### **SEZIONE I - Ricercatori e Tecnologi**

#### **Articolo 2 - Indennità Oneri Specifici e criteri per la relativa ripartizione**

Per l'annualità 2022 il limite annuo di spesa per la corresponsione dell'Indennità per Oneri Specifici (in avanti anche solo "IOS") connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo, quale trattamento accessorio previsto all'articolo 8 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 5 marzo 1998 (II biennio 1996/1997 - sezione seconda) ed all'articolo 9, comma 1, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, II biennio economico, è pari, al netto degli oneri, ad euro **643.211,05**, come determinato in conformità alla normativa vigente ed, in particolare, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017.

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 quindi differenziata 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
Livello I	€ 395,00
Livello II	€ 390,00
Livello III	€ 385,00

Tale indennità, in forza di quanto previsto all'articolo 8 sopra richiamato, viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità ed il relativo importo è in ogni caso determinato ad inizio anno sulla base dei calcoli effettuati in funzione del limite di spesa sopra indicato.

Per gli anni successivi a quello cui si riferisce il presente Accordo i valori indicati nella tabella sopra riportata potranno, quindi, essere rideterminati in funzione del rigoroso rispetto del limite di spesa sopra indicato.

In ogni caso, al fine di garantire il rispetto del limite annuo di spesa, prima della erogazione della IOS prevista nel mese di ottobre, l'Amministrazione verifica l'ammontare degli effettivi importi complessivamente liquidati nei primi nove mesi dell'anno, che potrebbero essere stati influenzati da modifiche intervenute in corso d'anno nel rapporto di lavoro del personale in servizio. 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, sono 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. Laddove ciò non dovesse risultare sufficiente, l'Amministrazione provvederà ai dovuti congruamenti e/o recuperi.

## SEZIONE II - Livelli IV-VIII

### Articolo 3 - Fondo per la retribuzione accessoria del personale inquadrato nei livelli IV-VIII

Il Fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa del personale dipendente inquadrato nei livelli IV-VIII è determinato in euro **3.480.347,70**, al netto degli oneri.

Tale importo, determinato in conformità all'articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, consente di finanziare le diverse voci del trattamento accessorio del personale inquadrato nei livelli IV- VIII indicate negli articoli successivi del presente Accordo.

### Articolo 4 - Indennità di ente mensile ed indennità di ente annuale

In applicazione dell'articolo 11, comma 2, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 13 maggio 2009, I biennio economico, la somma complessiva, al netto degli oneri, destinata per l'Indennità di ente mensile, di cui all'articolo 43, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio 1994-1997, I biennio economico, è pari ad euro **2.404.437,65** e per l'Indennità di ente annuale, di cui all'articolo 44, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio 1994-1997, biennio economico 1994-1995, è pari ad euro **515.767,00**.

L'importo dell'Indennità di Ente Mensile è individuato per l'anno 2022, in funzione dei diversi livelli di inquadramento, come da tabella sotto riportata:

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

### Articolo 5 - Indennità di responsabilità

La quota di risorse di cui all'articolo 3 da destinare all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino l'assunzione di specifiche responsabilità è determinata, per l'anno 2022, in complessivi euro **90.000,00**, ai sensi dell'articolo 7, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'articolo 43, comma 2, lettera b), del CCNL del 7 ottobre 1996, quadriennio 1994-1997, I biennio economico.

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 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 risorse di cui al primo comma del presente articolo sono destinate anche alla remunerazione dell'indennità di cassa o maneggio valori, in favore del personale con incarico di Economo- Cassiere o di vice Economo-Cassiere. L'importo giornaliero dell'indennità di cassa o maneggio valori è determinato in misura pari ad euro 7,5 per ogni giornata effettiva di servizio.

### Articolo 6 - Posizioni economiche ex articolo 53 CCNL 21 febbraio 2002

A gravare sul fondo per il trattamento accessorio di cui al precedente articolo 3 sono anche le risorse destinate alla remunerazione delle posizioni economiche S1, S2 e S3 in essere, ex articolo 53, comma 2, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, quadriennio normativo 1998-2001, I biennio economico, come modificato dall'articolo 8, comma 3, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006, quadriennio normativo 2002-2005, I biennio economico, e dall'articolo 4, comma 1, lettera b), CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 13 maggio 2009, quadriennio normativo 2006-2009, I biennio economico, pari ad euro **82.985,24**.

## Articolo 7 - Lavoro straordinario

A gravare sulle risorse di cui al fondo richiamato al precedente articolo 3 sono anche i finanziamenti destinati alla remunerazione, ex articolo 43, comma 2, lettera a), del CCNL del 7 ottobre 1996, quadriennio normativo 1994-1997, I biennio economico, per un importo pari ad euro **50.000,00**, delle prestazioni di lavoro straordinario.

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 verranno tenute in particolare considerazione le esigenze organizzative e gestionali dei singoli Uffici dirigenziali. Il personale assegnato alle dirette dipendenze della Presidenza e della Direzione Generale potrà 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), sopra richiamato.

## Articolo 8 - Produttività collettiva e individuale

La quota residua del fondo, di cui all'articolo 3, è destinata ai sensi dell'articolo 43, comma 2, lettera e), CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 ottobre 1996, quadriennio 1994-1997, I biennio economico, alla remunerazione dalla Produttività collettiva e individuale di cui all'articolo 45 del medesimo CCNL, in misura pari al novanta per cento per la Produttività collettiva ed al dieci per cento per la Produttività individuale.

La Produttività collettiva, in particolare, 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.). Tale valutazione avviene in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto.

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 parametri riportati nella seguente tabella:

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%
>=40e<50	65%
>=35 e <40	50%
>=30 e <35	30%
>=25 e <30	15%
<25	0%

La Produttività individuale viene, invece, attribuita secondo criteri coerenti con le competenze proprie del profilo e livello di appartenenza ed è erogata sulla base di criteri di premialità, secondo la vigente normativa.

La quota del fondo a tal fine destinata viene 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.

Tale giudizio viene espresso attraverso il ricorso ad una serie di criteri indicati nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. In caso di valutazione negativa nei termini riportati nel medesimo sistema, la Produttività collettiva ed individuale di cui trattasi potrà essere riconosciuta al personale interessato, in funzione del punteggio conseguito dallo stesso, in un range compreso tra valori residuali (comunque inferiori al 50% dell'importo massimo erogabile) e zero.

La sola Produttività individuale, e le correlate risorse (pari, come sopra premesso, al dieci per cento della quota residua del fondo, di cui al precedente articolo 3), viene dunque erogata nella misura indicata nella tabella sotto riportata, mediante articolazione in otto 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 12 a 15	30%
da 7 a 11	15%
da 0 a 6	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 del presente Accordo.

## **Articolo 9 - Applicazione dell'articolo 19 del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024**

In favore del personale interessato, 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, come indicato nell'articolo precedente.

In conformità all'articolo 19 del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, 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 del presente Accordo. In caso di punteggio (di media) *ex aequo*, si terrà conto del punteggio più elevato conseguito tra quelli che hanno contribuito a determinare il valore di media; in caso di ulteriore *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) ed ancora, in caso di ulteriore *ex aequo*, si terrà, infine, conto della maggiore anzianità anagrafica.

## Articolo 10 - Disposizioni finali

Con riferimento alle indennità oggetto del presente Accordo, 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 e degli altri specifici emolumenti previsti dal presente Accordo avverrà esclusivamente in funzione dei periodi lavorativi di effettivo servizio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 6 GIUGNO 2024

### Delegazione di parte pubblica:

Dott. Lorian Bigi

Direttore Generale

Avv. Mario Emanuele

Dirigente Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione Risorse umane (su delega del Presidente, Dott. Natale Forlani)

Roma, 4 GIUGNO 2024

### Organizzazioni Sindacali

\_\_\_\_\_

FLC CGIL

\_\_\_\_\_

CISL FSUR

\_\_\_\_\_

ANIEF

\_\_\_\_\_

SNALS CONFISAL

\_\_\_\_\_

FEDERAZIONE GILDA UNAMS

\_\_\_\_\_

RSU INAPP

*FIRME ORIGINALI AGLI ATTI*