



Istituto Superiore di Sanità

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRATTAMENTO ECONOMICO

ACCESSORIO 2022

ACCORDO

Relazione illustrativa Modulo1- Scheda 1.1.

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

Data sottoscrizione	15 ottobre 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dott.ssa Rosa Maria Martoccia (Direttore Centrale Risorse Umane ed Economiche) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: tutte le OO.SS. rappresentative nel comparto <i>ratione temporis</i> , incluse le RSU; Organizzazioni firmatarie: CISL-FSUR; GILDA UNAMS; ANIEF.
Soggetti destinatari	Personale dei livelli IV – VIII
Materie trattate dal contratto integrativo	Trattamento economico accessorio
Intervento dell'organo di controllo interno Allegazione della Certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	Fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio anno 2022 certificato dal Collegio dei Revisori nella seduta del 12 luglio 2023 (verbale n. 321)
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	1. Con deliberazione del CdA n. 2 del 1 ottobre 2019 è stato adottato il <i>Piano della performance</i> 2019 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009; con deliberazione del CdA del 12.5.2020 (ratifica) è stato adottato il <i>Piano delle performance</i> 2020 - 2022; con deliberazione del CdA del 28.1.2021 è stato adottato il <i>Piano della performance</i> 2021-2023. 2. Con delibera del CdA n. 5 del 18/06/2020 (validata in data 29/06/2020 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 anno 2019</i> ex art. 10 D. Lgs. n. 150/2010; con delibera del CdA n. 2 del 22/6/2021 (validata in data 28/06/2021 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 anno 2020</i>; con delibera del CdA n. 4 del 28/06/2022 (validata in data 12/07/2022 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 anno 2021</i>; 3. Con deliberazione del CdA n. 2 del 27 marzo 2019 è stato adottato l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anni 2019-2021; con deliberazione del CdA n. 5 del 12 maggio 2020 è stato adottato (ratifica) l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anni 2020-2022; con deliberazione del CdA n. 2 del 31 marzo 2021 è stato adottato l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anni 2021-2023; Sono stati regolarmente assolti gli obblighi di pubblicazione dei documenti indicati dai punti precedenti.
--	--

Relazione illustrativa Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Ai fini degli adempimenti di cui al comma 1 dell'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, **è stata predisposta** la presente relazione illustrativa dell'ipotesi di contrattazione integrativa relativa al trattamento economico accessorio **anno 2022** per il personale IV – VIII livello professionale, la cui provvista è oggetto di separata relazione tecnico-finanziaria.

1. La presente relazione delinea il contenuto delle disposizioni dell'accordo, nuovamente sottoscritto **in data 15 ottobre 2024 in seguito ai rilievi sollevati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica con note, rispettivamente, in data 18 e 19 luglio 2024 circa la quantificazione del fondo sottoposto al controllo dei citati organi. Con la presente relazione illustrativa si precisano le modalità di utilizzo delle risorse del trattamento accessorio riportando, 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***

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'accordo integrativo sul trattamento economico accessorio per **l'anno 2022** 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 2022** 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;
- che il D.L. 14 dicembre 2018, n. 135 (convertito nella Legge n. 12/2019) all'art. 11 testualmente recita: "*1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23. 2. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 75 del 2017".*

Tutto ciò premesso, si riepiloga l'articolazione della contrattazione svolta presso questo Istituto.

La sottoscrizione dell'accordo di contratto integrativo concernente il trattamento economico accessorio del personale di ruolo livelli IV – VIII anno 2022 (allegato n. 1) è avvenuta tra la Parte Pubblica di questo Istituto e le Organizzazioni firmatarie: **GILDA UNAMS; CISL-FSUR; ANIEF.**

➤ **Modalità di utilizzo delle risorse accessorie**

L'accordo 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 (di pari livello) 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 ai fondi relativi alle annualità di cui si tratta.

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.

Nelle tabelle che seguono si riepilogano gli importi annuali relativi alle singole indennità oggetto dell'accordo:

Anno 2022:

Indennità di ente annuale e mensile	11.434.052,00
Indennità di turnazione	262.396,20
Compenso per lavoro straordinario	38.030,00
Indennità di rischio residuo	114.738,00
Indennità di reperibilità	90.121,80
Indennità per specifiche responsabilità	9.500,00
Indennità turno notturno e festivo	135.316,00
Posizioni economiche super	454.907,00
Indennità di posizione	6.198,00
Produttività collettiva e individuale	200.000,00
Totale Fondo Certificato	12.745.259,00

Per quanto concerne l'indennità di ente annuale, gli incrementi di cui alla tabella E, 2.1 del CCNL 2016 – 2018 vengono erogati al personale in aggiunta agli importi già percepiti al 31 dicembre 2018.

Per quanto riguarda, altresì, l'indennità di ente mensile si riportano gli importi previsti per ciascun livello:

LIVELLO	TOTALE ANNUO	MENSILE PRO-CAPITE
IV	12.933,69	1.077,81
V	11.865,71	988,81
VI	10.813,71	901,14
VII	9.827,23	755,04
VIII	9.060,46	755,04

L'accordo di contrattazione integrativa prevede, inoltre, in linea con il CCNL, altri istituti finalizzati a remunerare altre attività.

In merito alle ulteriori indennità accessorie disciplinate dal presente contratto integrativo 2022, che verranno singolarmente illustrate di seguito, per la regolamentazione si è rinviato al contratto integrativo 2018.

In particolare per quanto concerne l'indennità di turnazione per cui si rinvia al contratto integrativo 2018, tale indennità è prevista dall'art. 43, comma 2, lettera b) del CCNL 1994 – 1997 che disciplina, tra le altre, l'indennità destinata a remunerare gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse, in particolare, al potenziamento della funzionalità degli uffici e delle strutture ed al funzionamento delle attrezzature informatiche; l'importo annuo destinato alla sua remunerazione è il seguente:

Annualità'	Importo indennità di turnazione annuo
2022	262.396,20

Le strutture che necessitano del lavoro articolato in turno e le unità di turno assegnate sono riportate, per completezza, nella seguente tabella:

Unità di turno assegnate

STRUTTURA	UNITA' DI TURNO
Presidenza	7
Direzione Generale	6
Direzione Centrale Affari Generali	3
Direzione Centrale Risorse Umane e Economiche	3
Ufficio logistica, progettazione e manutenzione	5
Segreterie dei Dipartimenti/Centri/ Servizi/	1
Centro nazionale sperimentazione e benessere animale	10
Servizio di controllo di gestione e informatico	6
Servizio sorveglianza e controllo accessi	23
Totale	64

Con riferimento al compenso per lavoro straordinario, il presente contratto integrativo rinvia al contratto integrativo 2018. In particolare, come disposto dall'art. 43, comma 2, lettera a) del CCNL 1994 – 1997, questo è connesso a prestazioni che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari esigenze di servizio, legate anche a carenze di organico; l'importo destinato per l'anno 2022 è il seguente:

Annualità'	Importo lavoro straordinario annuo
------------	------------------------------------

2022	38.030,00
------	-----------

Alle Strutture di cui alla seguente tabella è assegnato, per l'anno 2022 un numero complessivo di ore di lavoro straordinario pari a 3.200 annue così suddivise:

Struttura	Numero ore
Presidenza	2.000
Direzione Generale	1.200

Il personale che presta servizio presso le Strutture sopra citate e che nel corso dell'anno effettua ore di lavoro eccedenti quelle dell'orario di lavoro ordinario può usufruire, purché debitamente autorizzato, di massimo 200 ore annue di straordinario, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Per sopperire ad eventuali esigenze di natura straordinaria, nei confronti del personale nominativamente individuato con provvedimento del Direttore generale il predetto monte/ore di cui sopra potrà essere aumentato sino a ore 250 annue.

L'art. 43, comma 2, lettera b) del CCNL 1994-1997 prevede che siano retribuite particolari condizioni lavorative di disagio, pericolo e danno; l'articolo disciplina le voci accessorie destinate al personale 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.

l'importo destinato alla remunerazione dell'indennità di rischio è riportato nella tabella che segue:

Annualità	Importo indennità di rischio annuo
2022	114.738,00

Le parti concordano di determinare nel modo seguente l'indennità accessoria di che trattasi:

Categoria di personale	Servizio e unità di personale		Indennità giornaliera
Personale che effettivamente tratta, o comunque, effettivamente lavora a contatto con cavie da laboratorio	Addetti allo stabulario	30	5,00
Persona che utilizza dispositivi di protezione individuale o collettivi e nei soli giorni di effettivo utilizzo o in cui siano richieste particolari cautele			Secondo le classi di rischio e gli importi di cui al contratto integrativo 2008: Classe 1 € 2,00 Classe 2 € 1,60 Classe 3, escluso VDT € 1,20

Per quanto concerne l'indennità di reperibilità, di cui all' art. 43, comma 2, lettera b) del CCNL 1994-1997, collegata alla **particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza**, il contratto integrativo prevede l'erogazione del seguente importo complessivo annuo:

Annualità	Importo complessivo annuo
2022	90.121,80

Per quanto concerne l'indennità per specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, di cui all'art. 43 comma 2 lettera b) del 1994 – 1997, l'importo annuo destinato alla sua remunerazione è il seguente:

Annualità	Importo complessivo annuo
2022	9.500,00

Al Cassiere ed al Consegnatario, in relazione all'esercizio di compiti che comportano il maneggio di valori e o specifiche responsabilità contabili, è attribuita una indennità giornaliera di € 5,00 per ogni giorno di svolgimento della funzione. Indennità di analogo importo è attribuita al responsabile dell'Ufficio protocollo ed archivio, a motivo delle competenze allo stesso attribuite di speciale rilevanza gestionale. Un'ulteriore indennità è corrisposta, in ragione della particolare delicatezza e potenziale pericolosità non determinabile a priori dei campioni e saggi, ricevuti dall'Istituto per lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, ad un addetto al protocollo centrale incaricato della ricezione dei campioni medesimi. La misura di tale indennità giornaliera è fissata in € 2,50.

Al restante personale in servizio presso l'Ufficio Cassa, compreso il Vice Cassiere, è attribuita l'indennità di cassa per maneggio valori nella misura di € 1,03 al giorno.

Al Cassiere non viene corrisposta l'indennità di cui al comma precedente; al vice cassiere viene corrisposta l'indennità giornaliera di € 5,00 per ogni giorno di svolgimento della funzione in sostituzione del Cassiere in luogo dell'indennità di cui al comma precedente.

L'indennità giornaliera viene corrisposta in base alla presenza e all'effettivo svolgimento nella giornata del servizio. I responsabili di struttura dovranno documentare la presenza e in quali giorni il servizio sia stato effettivamente svolto.

Al personale che concorre alla gestione di capitoli di spesa o di entrata o con elaborazione di previsioni, variazioni e consuntivi, nonché proiezioni sulla dotazione di fondi o attribuzione del trattamento economico, che possono comportare per gli stessi una responsabilità contabile, sarà attribuita un'indennità giornaliera, collegata alla presenza e all'effettivo svolgimento del servizio, di € 5,00. L'indennità è attribuita dal Direttore Generale, su proposta dei Direttori Centrali ed a seguito di specifica relazione dei Dirigenti degli Uffici individuati. L'indennità di responsabilità contabile non è cumulabile con l'indennità di posizione di cui all'art. 43, comma 2, lettera d) del medesimo CCNL 1994-1997. Le unità di personale cui attribuire l'indennità di cui al presente comma restano così determinate: Ufficio trattamento economico della Direzione Centrale delle Risorse Umane ed Economiche numero 5 unità; Ufficio logistica progettazione e manutenzione della Direzione Generale: numero 1 unità.

Si riepilogano nella seguente tabella le indennità attribuite per specifiche responsabilità:

Tipo indennità'	Funzione	Unità di personale	Indennità giornaliera
Specifiche responsabilità	Cassiere	1	5,00
	Consegnatario	1	5,00
	Responsabile dell'ufficio protocollo e archivio	1	5,00
Indennità di cassa per maneggio valori	Personale in servizio presso l'ufficio cassa	3	1,03
Responsabilità contabile	Funzionari di Amministrazione	6	5,00
Indennità di ricezione campioni	Un addetto al protocollo centrale, giornalmente incaricato della ricezione di campioni potenzialmente a rischio	1	2,50

Per quanto concerne il lavoro notturno e/o festivo, previsto dall'art. 43, comma 2, lettera b del CCNL 1994 – 1997, le parti concordano che detta specifica tipologia lavorativa sia retribuita con una maggiorazione retributiva di € 53,00 lordi per ciascun turno lavorativo (€ 800,00 lordi mensili) per una presenza che non potrà eccedere 15 turni lavorativi al mese per ciascun addetto calcolati su media bimestrale.

L'importo di cui al precedente comma sarà maggiorato del 25% per il turno prestatato nei giorni di Pasqua, 1 maggio, 15 agosto, 24 e 31 dicembre.

La spesa complessiva annua è pari a € 135.316,00.

Per quanto concerne le posizioni economiche super di cui all'art. 53 del CCNL 1998/2001 del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, la somma complessiva annua destinata al loro finanziamento è pari a € 454.907,00.

Per quanto concerne l'indennità di posizione, di cui all'art. 46 del CCNL 1994 – 1997, l'importo è fisso e stabilito dal CCNL. spetta al personale, con qualifica di Funzionario di Amministrazione, incaricato del coordinamento di strutture di particolare complessità. Le posizioni organizzative sono definite, su proposta dei Direttori Centrali, con Decreto del Direttore Generale. A ciascuna unità spetta l'importo mensile di € 86,08 per dodici mensilità.

A fini meramente ricognitivi, si indicano le posizioni organizzative attualmente esistenti:

Struttura	Ufficio	Posizione Organizzativa
Direzione centrale degli affari generali	Ufficio contenzioso del lavoro e disciplinare	Coordinamento affari legali
Direzione centrale delle risorse umane ed economiche	Ufficio contratti	Coordinamento procedure contrattuali
	Ufficio trattamento giuridico e relazioni sindacali	Coordinamento settore previdenza e quiescenza
	Ufficio trattamento giuridico e relazioni sindacali	Coordinamento Ufficio matricola
	Ufficio bilancio, ragioneria e affari fiscali – trattamento economico	Coordinamento delle attività del bilancio
	Ufficio reclutamento, borse di studio e formazione	Coordinamento attività di reclutamento livelli I – V

Per l'anno 2022, in un'ottica di misurazione della *performance* in particolare di natura organizzativa, a stabilizzare i criteri di erogazione delle risorse destinate al finanziamento della indennità di ente mensile prevista dall'art. 43 CCNL 7.10.1996, comma 2, lett. c. L'importo dell'indennità **di incentivazione e funzionalità** anzidetta è differenziato in ragione del grado di responsabilità ed impegno assunto del personale tecnico – amministrativo, secondo il livello di appartenenza così come

descritto nell'accordo. Dall'importo complessivo del fondo destinato a finanziare detta indennità vengono, per gli anni in questione, inoltre scomputate per importi significativi e coerentemente con quanto disposto dall'art.40, comma 3 bis D.Lgs. n.165/2001, alcune quote da destinare, in misura differenziata, al personale interessato. I criteri di attribuzione di tali importi, che trovano titolo fondante nell'art. 43 CCNL 7.10.1996, comma 2, lett. e, vengono determinati come in appresso:

- 1) Per il personale dei livelli IV – VIII ascritto alle Strutture tecnico – scientifiche, mediante l'applicazione di un “range” percentuale di valutazione, correlato alla *performance organizzativa* conseguita dalla Struttura di riferimento in ordine al conseguimento degli obiettivi della ricerca istituzionale/ricerca corrente/terza missione, come attestati nei documenti ufficiali facenti parte del c.d. *ciclo della performance*,
- 2) Per il personale dei livelli IV – VIII appartenente alle Strutture dell'area operativa – amministrativa, il “range” percentuale di valutazione è invece rapportato al valore di *performance* individuale conseguito dal Direttore della Struttura interessata.
- 3) Si è inoltre inserito, quale elemento di valutazione correlato alla c.d. *performance individuale*, un set di indicatori concernenti la valutazione dei comportamenti inerenti le competenze organizzative, relazionali e professionali di cui al *Sistema di misurazione e valutazione* approvato dall'ente;
- 4) Infine, in conformità al disposto di cui all'art. 20 del CCNL 19 aprile 2018, si è prevista l'attribuzione di un importo premiale, dotato di finanziamento specifico, per una ristretta aliquota di dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate.

L'importo destinato all'erogazione dell'indennità correlata alla produttività di cui all'art. 43 comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 1994/1997, per ciascuna delle annualità di riferimento, è il seguente:

Annualità	Produttività collettiva e individuale
2022	200.000,00

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.

Il Direttore delle risorse umane ed economiche
(Dott.ssa Rosa Maria Martocchia)