

INAIL

IL DIRETTORE GENERALE

AI COLLEGIO DEI SINDACI

Oggetto: Art. 40, comma 3-*sexies*, Decreto Legislativo n. 165 del 2001.

Relazioni tecnico-finanziarie e illustrative delle ipotesi di accordo relative all'erogazione dei benefici di cui alla Legge n. 388/2000 per il personale appartenente al Settore Ricerca, Certificazione e Verifica dell'Inail per l'anno 2010.

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-*sexies*, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, si trasmettono, al fine di attivare le procedure di controllo e di certificazione in materia di contrattazione integrativa di cui all'art. 40-*bis* del medesimo decreto, le unite relazioni tecnico-finanziarie e illustrative relative alle seguenti ipotesi di Accordo:

- Verbale d'Intesa del 25 settembre 2012 "Ipotesi di Accordo per la ripartizione dei benefici previsti dalla Legge n. 388 del 2000 al personale dirigente del Settore Ricerca, Sperimentazione e Verifica dell'Istituto – Anno 2010";
- Verbale d'Intesa del 25 settembre 2012 "Ipotesi di Accordo per la ripartizione dei benefici previsti dalla Legge n. 388 del 2000 al personale non dirigente dell'Istituto – Anno 2010";

Le relazioni sono state redatte conformemente agli schemi standard predisposti con la Circolare n. 25 del 2012 dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica e sono corredate dai singoli Verbali d'Intesa.

Giuseppe LUCIBELLO



All.: c.d.t.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE DEI BENEFICI PREVISTI DALLA LEGGE N. 388 DEL 2000 AL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ISTITUTO ANNO 2010**

*Modulo 1 – Scheda 1.1*

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

<b>DATA DI SOTTOSCRIZIONE</b>	25 settembre 2012
<b>PERIODO TEMPORALE DI VIGENZA</b>	2010
<b>COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE</b>	<i>Parte pubblica:</i> - Presidente dell'INAIL: Massimo De Felice - Direttore Generale dell'INAIL: Giuseppe Lucibello
	<i>OO.SS. ammesse alla contrattazione:</i> - FIR CISL - UIL RUA - FLC CGIL - ANPRI - USI RdB Ricerca
	<i>OO.SS. firmatarie:</i> - FIR CISL - UIL RUA - FLC CGIL - ANPRI
<b>SOGGETTI DESTINATARI</b>	Personale non dirigente a tempo indeterminato, compreso il personale in posizione di comando, in servizio presso il Settore Ricerca, Certificazione e Verifica dell'INAIL nell'anno 2010
<b>MATERIE TRATTATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO (DESCRIZIONE SINTETICA)</b>	Modalità di distribuzione e ripartizione dei benefici previsti dall'art. 92, comma 12 della legge n. 388 del 23/12/2000.  Si tratta di una forma di incentivazione sperimentale prevista per il personale, finanziata con le economie di spesa e quote di entrate per i servizi resi a terzi.  L'accordo individua il personale beneficiario di tali risorse, i criteri con cui le stesse sono attribuite, nonché la misura massima delle quote individuali previste per ciascun profilo e livello
<b>RISPETTO DELL'ITER ADEMPIMENTI PROCEDURALI E DEGLI ATTI PROPEDEUTICI E SUCCESSIVI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b>
	<b>Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>
	<i>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei sindaci (verbale n..... del.....)</i>
	<i>Non ci sono stati rilievi da parte del Collegio dei sindaci</i>

	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della performance 2011 – 2013 è stato adottato con Determina del Presidente dell'Istituto n. 23 del 31 gennaio 2011
		Con Determina del Presidente dell'Istituto n. 8 del 13 luglio 2012 stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 del D.Lgs n. 150 del 2009.
		<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs n. 150 del 2009</i> Nel sito istituzionale, alla sezione "Trasparenza amministrativa", accessibile a qualsiasi utente, sono pubblicati gli atti e le informazioni di cui all'art. 11, c. 8 del D.Lgs n. 150/09.
		La Relazione sulla performance relativa all'anno 2011 è stata adottata con Determina n. 58 dell'11/09/2012 del Presidente dell'Istituto ed è stata validata dall'OIV il 17 settembre 2012.
<b>EVENTUALI OSSERVAZIONI</b>		

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER LA  
RIPARTIZIONE DEI BENEFICI PREVISTI DALLA LEGGE N. 388 DEL 2000 AL  
PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ISTITUTO - ANNO 2010**

**MODULO 2**

**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**

**Premessa**

In data 25 settembre 2012 la delegazione trattante di parte pubblica dell'INAIL, formata dal Presidente e dal Direttore Generale, e le Organizzazioni sindacali: FIR CISL, UIL RUA, FLC CGIL e ANPRI hanno firmato l'ipotesi di accordo integrativo per la ripartizione dei benefici previsti dalla legge n. 388 del 2000, al personale non dirigente appartenente al Settore Ricerca, Certificazione e Verifica dell'INAIL (ex ISPESL), relativi all'anno 2010.

L'ipotesi di accordo che si va a illustrare disciplina le modalità di distribuzione e ripartizione dei benefici in parola e concerne il solo personale non dirigente in servizio presso il Settore Ricerca, Certificazione e Verifica dell'Istituto.

In particolare, la presente ipotesi di accordo, tenuto conto delle risorse rese disponibili con deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 22 del 14 dicembre 2011 di variazione del bilancio, individua il personale beneficiario di tali risorse, i criteri con cui le stesse sono attribuite, nonché la misura massima delle quote individuali previste per ciascun profilo e livello relativamente all'anno 2010.

Si procede, di seguito, ad illustrare l'ipotesi di accordo in oggetto per singolo articolo.

**Illustrazione degli articoli**

*Articolo 1 - Personale destinatario dei benefici*

Le parti hanno preliminarmente individuato i destinatari dei benefici in argomento nel personale dipendente a tempo indeterminato, appartenente ai livelli dal I all'VIII, nonché il personale non dirigenziale in posizione di comando, in servizio presso il Settore Ricerca, Certificazione e Verifica dell'Istituto nell'anno 2010.

### *Articolo 2 – Somme da distribuire e ripartizione dei benefici*

Con il presente articolo viene specificato l'ammontare delle risorse destinate a finanziare i benefici in argomento per l'anno 2010 che, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, sono pari ad euro 2.529.400,00.

Viene poi definito il criterio da utilizzare nella ripartizione della somma indicata al personale individuato nell'art. 1 dell'accordo. In particolare, le parti convengono di attribuire il 60% della somma (euro 1.517.640,00) in relazione al conseguimento degli obiettivi delle strutture di appartenenza, ed il restante 40% (euro 1.011.760,00) in base alle prestazioni individuali dei dipendenti.

### *Articolo 3 – Distribuzione del 60% delle risorse*

Ai fini dell'attribuzione della quota dei benefici da assegnare in base al conseguimento degli obiettivi della struttura, ogni Direttore di struttura dovrà predisporre una circostanziata relazione sulle attività svolte dalla struttura medesima nell'anno 2010. Nella relazione dovranno essere chiaramente precisati gli obiettivi prefissati e quelli realizzati.

Sulla base di tale relazione, il Direttore Generale dovrà valutare l'effettivo conseguimento degli obiettivi e, solo in caso di valutazione positiva, il personale destinatario dei benefici in oggetto, in servizio presso la struttura valutata, conseguirà il compenso nella misura indicata nelle Tabelle B e C (terza colonna) allegate e parti integranti dell'ipotesi di accordo. Nelle citate Tabelle sono analiticamente riportate, per ciascun livello di appartenenza, le misure massime delle quote individuali che possono essere assegnate a ciascun destinatario, le quote che possono essere assegnate in base alla valutazione della struttura e quelle che possono essere assegnate in base alle valutazioni individuali. Tali quote sono calcolate prendendo a riferimento il livello retributivo di appartenenza (trattamento economico fondamentale previsto dal CCNL).

Per maggiore chiarezza espositiva si riportano, di seguito, le Tabelle B e C dell'accordo.

*TABELLA B – PROFILI DI RICERCATORE E TECNOLOGO*

<b>Livelli</b>	<b>Importo max per unità</b>	<b>Importo max per unità (quota 60%)</b>	<b>Importo max per unità (quota 40%)</b>
I	€ 5.004,60	€ 3.002,76	€ 2.001,84
II	€ 4.663,44	€ 2.798,06	€ 1.865,38
III	€ 4.379,16	€ 2.634,02	€ 1.756,01

**TABELLA C - PROFILI DI FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE, COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE, COLLABORATORE TECNICO DEGLI ENTI DI RICERCA, OPERATORE TECNICO, OPERATORE DI AMMINISTRAZIONE**

<b>Livelli</b>	<b>Importo max per unità</b>	<b>Importo max per unità (quota 60%)</b>	<b>Importo max per unità (quota 40%)</b>
IV R.E.	€ 3.184,68	€ 1.910,81	€ 1.273,87
IV	€ 3.014,04	€ 1.808,42	€ 1.205,62
V	€ 2.673,12	€ 1.603,87	€ 1.069,25
VI	€ 2.331,48	€ 1.398,89	€ 932,59
VII	€ 1.990,44	€ 1.194,26	€ 796,18
VIII	€ 1.819,92	€ 1.091,95	€ 727,97

*Articolo 4 – Distribuzione del 40% delle risorse*

Le quote individuali da attribuire al personale in base al livello della prestazione lavorativa resa, sono analiticamente indicate, nel loro importo massimo, nelle tabelle sopra riportate (ultima colonna di destra).

Le modalità con cui vengono attribuite le suddette quote si basano sulla valutazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti nel 2010 dal personale appartenente ai livelli dal I all'VIII e dislocato nelle tre Aree della Ricerca (cui fanno riferimento i Dipartimenti centrali e i Centri di ricerca), dei Servizi a terzi (cui fanno riferimento i Dipartimenti territoriali) e Amministrativa (cui fanno riferimento le strutture amministrative, nonché ogni altra struttura non afferente ai Dipartimenti scientifici, territoriali e ai Centri di ricerca).

*Articolo 5 – Modalità di attribuzione del 40% delle risorse*

La norma precisa le modalità di assegnazione delle quote da attribuire in base alla valutazione delle prestazioni lavorative rese nel 2010 individualmente dal personale.

La valutazione è espressa con l'attribuzione di un punteggio di 0, 1 o 2, cui corrisponde la somma da ripartire, come di seguito specificato:

- |   |                                                                          |
|---|--------------------------------------------------------------------------|
| 0 | 0                                                                        |
| 1 | 50% della quota di cui all'ultima colonna di destra delle Tabelle B e C  |
| 2 | 100% della quota di cui all'ultima colonna di destra delle Tabelle B e C |

I soggetti competenti ad effettuare le valutazioni in oggetto sono:

per quanto riguarda il personale appartenente alle Aree sopra descritte, il Direttore del dipartimento cui afferisce il dipendente da valutare;

per quanto riguarda i Direttori di dipartimento, il Direttore Generale dell'INAIL.

La valutazione dei Direttori delle suddette strutture è effettuata successivamente alla valutazione del personale loro afferente. Ciò in quanto le parti hanno ritenuto che, nella valutazione dei predetti soggetti, chi è chiamato a valutarli possa tenere conto di tutto il complesso delle valutazioni intervenute, evitando, così, eventuali valutazioni non coerenti tra loro.

#### *Articolo 6 – Criteri di valutazione*

La norma precisa i criteri cui dovranno attenersi i Direttori chiamati a valutare l'attività svolta dal personale di loro pertinenza. In particolare sono espressamente enunciati i seguenti elementi valutativi di cui tenere conto:

- precisione e qualità della prestazione;
- responsabilità manifestata nella programmazione delle attività scientifiche, tecnologiche o amministrative;
- assiduità nella prestazione;
- capacità innovativa e/o propositiva;
- ineccepibilità del comportamento sotto il profilo disciplinare.

-----

#### **Successione temporale dei contratti integrativi in materia di benefici ex legge n. 388 del 2000, compatibilità con la normativa vigente, osservanza dei sistemi di premialità, risultati attesi.**

L'ipotesi di accordo integrativo sopra illustrato appare pienamente conforme alla normativa che disciplina le modalità di utilizzo delle risorse del trattamento economico accessorio da destinare al personale, nonché alla recente normativa che incentiva l'utilizzo di sistemi premianti e di valorizzazione del personale.

I benefici che con la presente ipotesi di accordo si prevede di attribuire al personale del Settore Ricerca, Certificazione e Verifica, trovano il loro fondamento normativo nella legge n. 388 del 2000 che, all'art. 92, comma 12, ha esteso al personale dell'ISPESL i benefici di cui all'art. 7 della legge n. 362 del 1999, previsti per i dipendenti del Ministero della Sanità a titolo di incentivazione sperimentale, allo scopo di armonizzare i trattamenti economici di tutti i dipendenti non appartenenti al ruolo sanitario di livello dirigenziale. I benefici che venivano pertanto ripartiti tra il

personale secondo una logica di perequazione dei trattamenti economici, erano ricavati dalle economie di gestione e da una parte delle entrate per servizi resi a terzi.

A partire dall'anno 2000, quindi, l'ISPEL ha attribuito i benefici in esame a tutto il personale tenendo conto delle diverse posizioni economiche fondamentali previste dai contratti collettivi nazionali del personale beneficiario, aggiornate ai fini dell'armonizzazione dei trattamenti economici, in linea con le modalità e i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

Nel corso dell'anno 2005, nell'intento di introdurre criteri meritocratici per l'attribuzione di alcune voci del trattamento economico accessorio, il Consiglio di Amministrazione dell'ISPEL conferì mandato al Presidente ed al Direttore Generale di rivedere la disciplina sulla ripartizione dei benefici in argomento affinché venisse stipulato con le Organizzazioni sindacali un accordo che tenesse conto dell'esigenza di assegnare almeno una quota degli stessi con criteri di più mirata incentivazione della produttività.

Pertanto, per l'anno 2006 furono rideterminati i criteri generali di ripartizione di tali risorse e si stabilì che solo l'80% della stesse fosse attribuito ai dipendenti in relazione al criterio del trattamento economico fondamentale (livello retributivo di appartenenza), come avveniva negli anni precedenti, mentre il restante 20% fosse attribuito a titolo incentivante, tenendo conto dell'attività svolta e degli obiettivi conseguiti nell'anno di riferimento; in particolare, dell'incremento di produttività. Sulla base di una circostanziata relazione sull'attività svolta, ai dipendenti fu così assegnato il punteggio di 0, 1 o 2, con conseguente attribuzione di una somma pari—rispettivamente - a zero, alla metà o all'intera quota prevista per ciascun dipendente.

Per l'anno 2007 le risorse destinate al finanziamento dei benefici ex legge n. 388 del 2000 furono assegnate al personale sempre secondo i due criteri perequativo e incentivante, ma con percentuali diverse rispetto a quanto previsto con l'accordo integrativo per il 2006: fu infatti deciso di attribuire il 60% della somma con il sistema perequativo e il restante 40% con il sistema incentivante.

Per gli anni 2008 e 2009 i criteri di attribuzione dei benefici ex legge n. 388 del 2000 sono rimasti immutati.

Per l'anno 2010 le modalità di attribuzione dei benefici in parola sono state riviste per realizzare una più coerente armonizzazione con i principi enunciati dal D.Lgs n. 150/2009 e si è convenuto di ripartire l'intero ammontare delle risorse in argomento secondo criteri incentivanti, con l'unica distinzione tra performance individuale (40% delle risorse) e performance di struttura (60% delle risorse).

In merito alla compatibilità dell'accordo con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, occorre evidenziare che l'ISPEL è stato soppresso proprio nel corso dell'anno 2010—anno di riferimento per l'applicazione dell'accordo in esame—per effetto del decreto legge n. 78



del 31 maggio 2010. Pertanto gli obiettivi strategici ed operativi sopra citati, da prendere come parametro di riferimento per la valutazione dei risultati attesi dall'applicazione dell'accordo, non possono che essere quelli propri delle strutture dell'ex ISPESL e non quelli previsti dal Piano della Performance adottato dall'INAIL con Determinazione del Presidente del 31 gennaio 2011. Tant'è vero che solo a partire dall'anno 2012, il nuovo sistema di Programmazione, Bilancio e Controllo dell'Istituto, recentemente introdotto, è stato esteso anche alle strutture degli Enti soppressi (ISPESL ed IPSEMA). Ciò in quanto per l'anno 2012 le medesime, in particolar modo per quanto concerne le articolazioni territoriali, hanno avuto modo di programmare le proprie attività e di negoziare i propri target.

Nell'anno 2010 le strutture dell'ex ISPESL sono state impegnate ad assicurare la continuità delle funzioni istituzionali attraverso il perseguimento degli obiettivi previsti per ciascuna Area di appartenenza. In relazione all'Area Amministrativa, gli obiettivi perseguiti sono stati quelli individuati per ciascun Ufficio dirigenziale. Gli obiettivi propri delle strutture afferenti all'Area della Ricerca (Dipartimenti centrali scientifici e Centri di ricerca) sono quelli ricavabili dal Piano di attività vigente nell'anno di riferimento. Per quanto concerne gli obiettivi dei Dipartimenti territoriali, afferenti all'Area dei Servizi a terzi, si possono evincere dal Piano straordinario di innovazione tecnologica per l'implementazione, controllo e vigilanza, per il miglioramento dei servizi sul territorio. Tali obiettivi si riassumono nella previsione dei servizi che rispondano alle crescenti richieste del mercato, sempre più concorrenziale negli ambiti di competenza dell'Istituto (omologazione, controllo di conformità dei prodotti industriali di serie al tipo omologato, verifiche di primo impianto di attrezzature di lavoro, verifiche a campione degli impianti di messa a terra e di protezione contro le scariche atmosferiche in tutte le attività lavorative, attività di ispezione e controllo nelle industrie a rischio di incidenti rilevanti connessi a determinate attività, attività di Organismo Notificato), quindi nell'incremento del fatturato.

Per effetto dell'incorporazione dell'ex ISPESL in INAIL, nel 2010 è iniziato un processo di riordino dell'Istituto, tuttora in atto, che ha assorbito gran parte delle attività delle strutture sopra richiamate che si sono trovate a dover contemperare le ordinarie attività istituzionali con quelle dettate dalla necessità di integrazione con le strutture dell'INAIL.

I risultati attesi con la stipulazione dell'accordo in esame, in piena sintonia con lo spirito del D.Lgs 150/09, sono quelli di valorizzare il personale, sia individualmente, sia nell'ambito dell'attività che coinvolge la struttura lavorativa di appartenenza nel suo complesso, in modo tale da favorire la piena realizzazione degli obiettivi sopra descritti, nonché l'innalzamento del livello delle attività istituzionali e l'incremento delle entrate. Del resto, come dettagliatamente evidenziato nella

Relazione tecnico-finanziaria, le risorse con cui sono finanziati i benefici da attribuire al personale per effetto dell'ipotesi di accordo integrativo in oggetto, sono acquisite con le entrate derivanti da servizi resi a terzi. La premiazione del personale meritevole stimola l'efficacia e l'efficienza delle attività poste in essere con conseguente incremento delle risorse sopra citate.

## **RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA CONCERNENTE L'IPOTESI DI ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE DEI BENEFICI PREVISTI DALLA LEGGE N. 388 DEL 2000 AL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'INAIL SETTORE RICERCA, CERTIFICAZIONE E VERIFICA – ANNO 2010**

La presente relazione è redatta ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 40, comma 3-*sexies*, D. Lgs. n. 165 del 2001, sulla base degli schemi indicati nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 Luglio 2012.

Gli argomenti trattati, che riguardano l'ipotesi di Accordo integrativo per la ripartizione al personale non dirigente dei benefici previsti dalla Legge n. 388/2000, siglata in data 25 settembre 2012 dalla delegazione dell'INAIL Settore Ricerca, Certificazione e Verifica e le OO.SS. FIR CISL, UIL RUA, FLC CGIL, e ANPRI che partecipano alle trattative riguardanti il suddetto personale, sono stati articolati secondo l'indice indicato nella predetta circolare riportando anche le parti non pertinenti, completate dalla formula "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

La presente relazione è trasmessa al Collegio dei Sindaci dell'Istituto, ai sensi dell'articolo 40 – bis, 1° comma, del d. lgs. N. 165 del 2001, e ai sensi dell'articolo 29, comma 3, del CCNL 7 aprile 2006 relativo al personale delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio.

### **Modulo I – Costituzione del Fondo**

*Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità – parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

#### *Sezione II - Risorse variabili*

L'articolo 92 della legge n. 388/2000, comma 12, prevede che le risorse necessarie al finanziamento dei benefici previsti dall'articolo 7 della legge n. 362/1999 siano individuate nelle economie di gestione e nelle quote delle entrate di cui all'articolo 5, comma 12, della legge n. 407/1990, relative alle prestazioni rese dietro richiesta e a utilità dei soggetti interessati.

In seguito al parere favorevole espresso dal Collegio dei Sindaci nel verbale n. 19 del 6 Dicembre 2011 e nel verbale n. 20 del 13 dicembre 2011, con Delibera n. 22 del 14 Dicembre 2011 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza INAIL, è stata approvata la proposta di Variazione al bilancio di previsione per l'esercizio 2011 (Provvedimento n. 2 – Assestamento), di cui alla determina del Commissario Straordinario n. 28 del 12 Dicembre 2011.

Al riguardo occorre precisare che, anche per l'anno 2011, allo scopo di raccordare i dati relativi agli enti soppressi con quelli dell'Istituto, pur confermando le scelte operate a favore della definitiva adozione della riclassificazione del bilancio per missioni e programmi, si è ritenuto opportuno continuare ad adottare – seppure ai soli fini della rappresentazione dei dati contabili – l'articolazione per Unità previsionali di base, mantenendo separate evidenze per gli enti soppressi.

Il predetto provvedimento di assestamento contiene, tra le altre, per l'Unità Previsionale di Base 7 – gestione ex ISPESL, la variazione in aumento per le spese correnti per complessivi € 6.782.977,00, di cui € 2.572.000,00, destinati al finanziamento dei benefici in argomento.

Del predetto importo, una quota pari a € 2.529.400,00 è destinata al personale non dirigente mentre la quota residuale, pari a € 42.600,00, al personale dirigente.

Pertanto le somme complessive per il finanziamento dei compensi incentivanti la produttività di cui alla citata legge n. 388/2000 risultano essere le seguenti:

Compensi destinati al personale non dirigente	€ 2.529.400,00
Compensi destinati al personale dirigente	€ 42.600,00
Totale compensi incentivanti la produttività	€ 2.572.000,00

*Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo – parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

*Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

Si riporta di seguito una schematizzazione della sintesi del Fondo sottoposto a certificazione con riferimento al personale non dirigente.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0
Risorse variabili	2.529.400,00
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>2.529.400,00</b>

*Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo – parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

**Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Con la sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo in argomento le parti hanno formalmente concordato di destinare il 40% delle risorse in relazione alle prestazioni individuali rese dal dipendente nell'anno 2010, ed il restante 60% sulla base del raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.

*Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione – parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

## Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

I benefici di cui all'articolo 92, comma 12, della legge n. 388 del 2000 sono corrisposti al personale dipendente non dirigente a tempo indeterminato, in servizio presso l'INAIL Settore Ricerca, Certificazione e Verifica. Detti benefici competono, altresì, al personale in posizione di comando presso l'Istituto.

Il 60% della somma, pari a € 1.517.640,00, è attribuito in relazione al raggiungimento degli obiettivi delle strutture di appartenenza. Il restante 40% della somma, pari ad € 1.011.760,00, è attribuito in relazione alle prestazioni individuali, secondo i criteri di valutazione indicati nell'articolo 6 dell'ipotesi di Accordo, dettagliatamente esposti nella relazione illustrativa.

<b>Stanziamento complessivo di bilancio € 2.572.000,00</b>	
<b>Personale appartenente ai livelli dal I all'VIII</b>	
<b>Totale</b>	<b>€ 2.529.400,00</b>
<b>60% - realizzazione obiettivi di struttura</b>	<b>€ 1.517.640,00</b>
<b>40% - prestazioni individuali</b>	<b>€ 1.011.760,00</b>

Le misure massime dei compensi da attribuire a ciascun dipendente, indicate nella tabella sotto riportata alla colonna "importo massimo per unità", sono state parametrizzate in base al livello retributivo di appartenenza (trattamento economico fondamentale) previsto dal CCNL degli Enti di Ricerca.

<b>Livelli</b>	<b>Importo massimo per unità</b>	<b>Importo massimo per unità (quota 60%)</b>	<b>Importo massimo per unità (quota 40%)</b>
I	€ 5.004,60	€ 3.002,76	€ 2.001,84
II	€ 4.663,44	€ 2.798,06	€ 1.865,38
III	€ 4.379,16	€ 2.634,02	€ 1.756,01
IV R.E.	€ 3.184,68	€ 1.910,81	€ 1.273,87
IV	€ 3.014,04	€ 1.808,42	€ 1.205,62
V	€ 2.673,12	€ 1.603,87	€ 1.069,25
VI	€ 2.331,48	€ 1.398,89	€ 932,59
VII	€ 1.990,44	€ 1.194,26	€ 796,18
VIII	€ 1.819,92	€ 1.091,95	€ 727,97

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare – parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Si riporta di seguito una schematizzazione di sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo.

a)	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	0
b)	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	€ 2.529.400,00
c)	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	0
d)	Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	€ 2.529.400,00

**Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo – parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.**

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

L'erogazione dei benefici oggetto della presente relazione trova copertura nella variazione al bilancio di previsione per l'esercizio 2011, disposta con delibera n. 22 del 14 Dicembre 2011 dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza INAIL.

La distribuzione delle quote individuali è basata su criteri meritocratici e incentivanti, esposti nella relazione Illustrativa. Viene infatti previsto che il 40% delle somme è assegnato in relazione alle prestazioni individuali ed il restante 60% in relazione al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Lo stanziamento per l'anno 2010 risulta inferiore rispetto all'esercizio precedente per un importo complessivo di € 175.719,27.

Atteso che l'Amministrazione ha stabilito di mantenere invariate le quote individuali spettanti al personale avente diritto, rispetto a quelle erogate nell'anno 2009, la predetta riduzione è da imputare alle cessazioni di personale intervenute nell'anno 2010.

	2010	2009
Modulo I - Costituzione del Fondo – risorse variabili	€ 2.529.400,00	€ 2.705.119,27
Modulo II - Definizione delle poste di destinazione	€ 2.529.400,00	€ 2.705.119,27

#### **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Nelle sezioni in cui si divide il presente modulo sono state rappresentate:

- l'imputazione contabile dei compensi oggetto della presente relazione e le risorse finanziarie appostate sui pertinenti capitoli di bilancio per l'anno 2011 a copertura degli relativi oneri;
- le evidenze contabili relative all'anno precedente finalizzate alla verifica, a consuntivo, del rispetto dei limiti di spesa.

***Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa dei fondi nella fase programmatoria di gestione e verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.***

La copertura degli oneri di che trattasi è stata individuata, come previsto al comma 12 dell'articolo 92 della l. 388/2000, nelle entrate accertate per servizi a titolo oneroso resi a terzi nel 2010 che, in base ai dati consuntivi di bilancio, sono pari ad € 29.387.245,98.

In relazione alla compatibilità finanziaria, si rappresenta che le risorse destinate al finanziamento dei benefici in parola pari, come detto, ad € 2.529.400,00, trovano capienza nell'ambito delle risorse appostate in bilancio, per l'anno 2011, sul capitolo gestionale 1.1.2.202 "compensi incentivanti la produttività". Tali evidenze contabili sono rappresentate nel Bilancio dell'Inail dal capitolo 491, relativo all'UPB n. 7 – gestione ex Ipsesl.

Tali risorse, che risultano totalmente impegnate al 31 dicembre 2011, sono confluite, a decorrere dal 1° gennaio 2012, in seguito dell'attivazione del piano dei conti integrato, nella gestione dei residui del capitolo 306 – "Fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree a-b-c e personale CCNL Ricerca".

Analogamente, i relativi oneri previdenziali e l'Irap, già posti a carico del bilancio 2011 sul capitolo gestionale 1.1.2.207 "Oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente ..." dell'UPB n. 7, graveranno sulle risorse che sono confluite nella gestione dei residui dei capitoli gestionali n. 313 "oneri previdenziali e assistenziali" e n. 410 "Imposte sul reddito delle persone giuridiche ..." del bilancio dell'Inail.

Nel seguente prospetto sono state riepilogate le risorse che sono confluite, a decorrere dal 1° gennaio 2012, sui capitoli di spesa del personale - gestione residui anno 2011- a totale copertura dei compensi incentivanti ex articolo 7 della legge n. 362/1999, per il personale non dirigente.

CATEGORIE DI PERSONALE	CAPITOLI		
	CAP. n. 306 "Fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree a-b-c e personale con Ccni ricerca"	CAP. n. 313 "Oneri previdenziali e assistenziali"	CAP. n. 410.07 "IRAP"
Livelli I-III	1.151.482,46	305142,85	215.000,00
Livelli IV-VIII	1.377.917,54	365148,15	
<b>Totale</b>	<b>2.529.400,00</b>	<b>670.291,00</b>	<b>215.000,00</b>

Si rappresenta, infine, che ai fini del rispetto del vincolo di non superamento delle risorse previste per l'anno precedente, per l'anno 2010, lo stanziamento complessivo per i benefici in argomento è stato ridotto in ragione del numero dei dipendenti cessati dal servizio.

Inoltre, a differenza di quanto stabilito dall'Accordo per la ripartizione dei benefici previsti dalla Legge 388/2000 per l'anno 2009, il cui articolo 5, comma 7, prevedeva che *"Le eventuali somme residue derivanti dall'applicazione del presente articolo, sono ripartite fra tutto il personale destinatario dei benefici secondo il medesimo criterio"*, l'Ipotesi di Accordo in argomento non contempla la possibile redistribuzione di eventuali economie al personale.

Pertanto le somme che dovessero residuare, in seguito all'applicazione dell'articolo 5 dell'Ipotesi di Accordo (per l'attribuzione di punteggi al personale pari a 0 ovvero ad 1), confluiranno nell'avanzo di Amministrazione.

La verifica del rispetto dei vincoli di destinazione è garantita, nella fase di previsione di bilancio, dalla certificazione di tale documento da parte del Collegio dei sindaci. Infatti, in seguito ai pareri favorevoli espressi dal Collegio dei Sindaci nei verbali n. 19 e n. 20 del 2011, con Delibera n. 22 del 14 Dicembre 2011 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza INAIL, è stata approvata la proposta di Variazione al bilancio di previsione per l'esercizio 2011 (Provvedimento n. 2 - Assestamento), di cui alla determina del Commissario Straordinario n. 28 del 12 Dicembre 2011.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Il finanziamento dei compensi relativi all'anno 2009 è stato garantito con le risorse complessivamente previste sul capitolo 1.1.2.202 *"compensi incentivanti la produttività"* del bilancio di chiusura dell'ispegi alla data del 31 maggio 2010 che, per gli effetti dell'art. 7 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, pur mantenendo la propria operatività ai soli fini



gestionali per il periodo di transizione 2010-2011, è rappresentato dal capitolo di "raccordo" 491, dell'UPB n. 7 del bilancio 2010 dell'Inail.

I compensi in parola sono stati erogati al personale avente diritto in due successivi momenti:

- una quota pari a € 1.081.208,23 è stata erogata a giugno 2011 e ha trovato capienza nell'ambito delle risorse impegnate al 31 dicembre 2010 e confluite nella gestione dei residui del predetto capitolo gestionale 1.1.2.202, come rappresentato nel Bilancio dell'Istituto dal capitolo 491 dell'UPB n. 7;
- la restante quota, pari a € 1.621.812,33, è stata erogata a saldo nel mese di luglio 2012 e ha trovato capienza, per effetto dell'unificazione della gestione contabile realizzata attraverso il "Piano dei conti integrato 2012", nelle risorse già impegnate al 31 dicembre 2010 e confluite definitivamente nella gestione dei residui 2010 del capitolo gestionale 306 *"Fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree professionali a-b-c e del personale della ricerca"* del bilancio dell'Inail,

per un totale complessivo pari a € 2.705.119,67.

Pertanto, risulta rispettato il limite di spesa previsto per i compensi relativi all'anno 2009, pari a € 2.754.929,67.