VERBALE D'INTESA

In data 30 dicembre 2019 alle ore 10,30 la delegazione di parte datoriale, composta dalla Dott.ssa Annalisa Gabrielli, giusta delega del Presidente Prof. Massimo Inguscio, e dal Direttore Generale Giambattista Brignone, e le delegazioni sindacali FLC CGIL, CISL SCUOLA, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA e FEDERAZIONE GILDA UNAMS, si sono incontrate per sottoscrivere il presente verbale di intesa sulle modalità di utilizzo del fondo di incentivazione previsto in applicazione del combinato disposto degli artt. 10 e 19 del CCNL 07.04.2006.

PREMESSO

- che l'Amministrazione intende costituire un fondo di incentivazione, in applicazione del combinato disposto degli artt. 10 e 19 del CCNL 07.04.2006, alimentato dalla quota disponibile dei proventi dell'attività conto terzi;

- che una quota parte del predetto fondo potrà essere utilizzata per remunerare alcune posizioni di responsabilità di particolare rilievo attribuibili al personale con profilo professionale di CTER IV livello, al personale con profilo di Funzionario di Amministrazione, nonché al personale con profilo di Ricercatore e Tecnologo;

- che le parti in accordo hanno individuato le figure di responsabilità a cui riconoscere una indennità;

- che nelle more dell'applicazione del nuovo Regolamento di Contabilità e Finanza, le indennità previste per i delegati al controllo saranno riconosciute agli attuali segretari amministrativi con imputazione sul fondo di incentivazione per i livelli/ profili previsti dall'art. 10 e sul fondo del trattamento accessorio per i restanti livelli/ profili;

- che, nelle more della definizione del predetto fondo di incentivazione, le parti concordano di individuare i criteri fondamentali per l'attribuzione delle indennità ai titolari delle responsabilità e di approvare i principi per l'utilizzo del fondo;

- che, da una prima stima ancora non definitiva, la disponibilità finanziaria individuata per il primo triennio, che decorre dal 01.10.2019 al 30.09.2022, è pari ad euro 2.780.000,00 comprensiva degli oneri a carico del CNR, quindi la disponibilità annua, detratti gli oneri, è pari ad euro 700.000,00 circa;

- che, contestualmente all'attivazione del predetto fondo di incentivazione, l'Amministrazione intende riconoscere un'indennità ex art. 22 del DPR 71/91 ai responsabili

delle sedi secondarie in misura variabile in relazione alla complessità della sede e alla tipologia di delega attribuita.

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue e

SOTTOSCRIVONO

In prima applicazione, le posizioni di responsabilità da remunerare con imputazione sul predetto fondo sono le seguenti:

a) Indennità ai responsabili delle unità dell'amministrazione centrale, come individuate dalle delibere del Consiglio di Amministrazione n. 98/2019, 144/2019 e 241/2019;

b) Indennità ai responsabili delle aree territoriali di ricerca di cui all'art. 16 del ROF;

c) Indennità ai delegati al controllo/ segretari amministrativi degli Istituti, dei Dipartimenti e delle Aree territoriali di ricerca di cui all'art. 15 del ROF;

d) Indennità ai responsabili del servizio prevenzione e protezione (RSPP);

e) Indennità per il responsabile della protezione dei dati di cui all'art. 37 del regolamento 2016/679 UE;

f) Indennità per il responsabile della transizione digitale previsto dal D.Lgs. 179/2016;

g) Mobility Manager;

h) Responsabile della conservazione documentale (DPCM del 03/12/2013).

2. Le indennità di cui sopra non sono cumulabili tra loro né con incarichi dirigenziali.

3. Si riportano le diverse modalità di attribuzione delle indennità in argomento che tengono conto delle specificità connesse alle tipologie degli incarichi.

a) Indennità ai responsabili delle Unità dell'Amministrazione centrale, come individuate dalle delibere del Consiglio di Amministrazione n. 98/2019, 144/2019 e 241/2019.

L'indennità sarà attribuita per dodici mensilità tenuto conto delle fasce assegnate alle singole unità con apposito provvedimento del Direttore Generale. L'importo annuale previsto per la remunerazione della suddetta indennità alle sedici unità di cui alle delibere del 2019 n. 98, 144 e 241 del Consiglio di Amministrazione, è pari ad euro 206.582,8.

Per quanto concerne le indennità di cui alla lettera a), gli importi spettanti a ciascun responsabile saranno determinati previa classificazione delle unità medesime nelle tre fasce come da prospetto allegato (all. 1).

In applicazione dei principi di merito e premialità potrà essere prevista l'attribuzione di un importo massimo pari al 25% della indennità percepita correlato al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati alle singole unità.

L'indennità avrà decorrenza dal 01.10.2019, data di costituzione delle Unità medesime come indicato nelle delibere sopra richiamate.

b) Indennità ai responsabili delle aree territoriali di ricerca di cui all'art. 16 del ROF

L'indennità sarà attribuita per dodici mensilità tenuto conto delle fasce assegnate alle singole aree con apposito provvedimento del Direttore Generale.

I criteri utilizzati per l'individuazione delle diverse fasce sono il numero di personale CNR afferente all'area, la media delle risorse gestite nel triennio 2016-2018 e la complessità gestionale. In particolare, per quest'ultima, gli elementi considerati sono stati:

- numero Istituti afferenti (un comitato di Area con molti componenti è ovviamente meno gestibile)
- complessità edilizia (gestire un singolo edificio o porzioni di un edificio è meno complesso della gestione di un comprensorio)
- presenza di soggetti terzi (tipo di rapporti e di servizi erogati, numero di persone, numero di soggetti terzi, ecc.)
- tipo di gestione dei servizi (diretta, ossia affidando l'incarico e gestendo in prima persona i rapporti con le ditte; indiretta, ossia pagando un canone ad un terzo che gestisce tutto, tipo global service oppure tipicamente il canone che si paga ad una proprietà)
- servizi erogati all'esterno (aule, biblioteche, presenza di grandi infrastrutture con accesso utenza esterna, ecc.)

Pertanto, per le considerazioni suddette, sono state individuate cinque fasce per la classificazione delle aree; l'importo annuale previsto per la remunerazione della suddetta indennità per ciascuna di esse sarà:

Fascia Area	Indennità annua
5	3.480,00
4	2.880,00
3	2.640,00
2	2.400,00
1	2.160,00

La presente indennità sarà riconosciuta a decorrere dalla data di istituzione delle Aree Territoriali della Ricerca di cui all'art. 15 del ROF.

c) Indennità ai delegati al controllo/segretari amministrativi degli Istituti, dei Dipartimenti e delle Aree territoriali di ricerca di cui all'art. 15 del ROF

L'indennità sarà attribuita per dodici mensilità tenuto conto delle fasce assegnate ai singoli istituti, dipartimenti, aree con apposito provvedimento del Direttore Generale.

L'importo annuale previsto per la remunerazione della suddetta indennità sarà il seguente:

Fascia	Indennità annua
A	2.640,00
B	2.160,00
C	1.800,00

Per i delegati al controllo/segretari amministrativi degli Istituti la fascia è direttamente correlata alla classificazione dell'Istituto.

Per i Dipartimenti la fascia è unica e viene identificata con la fascia A.

Per quanto riguarda, invece, la fascia da attribuire all'indennità dei delegati al controllo delle aree, tenendo conto della classificazione delle stesse descritta al punto precedente, sarà attribuita la fascia A ai delegati al controllo di aree di fascia 5 o 4, la fascia B ai delegati al controllo di aree di fascia 3 o 2 e la fascia C ai delegati al controllo di aree di fascia 1.

L'indennità sarà legata all'effettiva istituzione delle Aree Territoriali della Ricerca.

L'istituzione della figura del delegato al controllo, come prevista dal vigente ROF, è legata all'entrata in vigore del Regolamento di Contabilità e Finanza. Nelle more dell'attivazione della nuova figura professionale, l'indennità sarà riconosciuta agli attuali segretari amministrativi con gli stessi importi sopra indicati.

L'indennità, implementata come sopra, graverà sul fondo di incentivazione per i profili/ livelli previsti dall'art. 10 e, in via transitoria, sul fondo del trattamento accessorio per i restanti profili/ livelli fino alla scadenza dei relativi incarichi.

Le nuove indennità avranno decorrenza dal 01.01.2020

d) Indennità ai responsabili del servizio prevenzione e protezione (RSPP)

Per poter accedere a tale indennità, il dipendente dovrà possedere tutti i requisiti di seguito elencati:

1. Modulo A, B, C superati o titolo di studio (laurea) o altri titoli equivalenti come da legge (art.32 comma 2 D.Lgs 81/08);
2. Mantenimento dei requisiti di base (aggiornamento obbligatorio – 40 ore nel quinquennio - come da art. 32 comma 6 D.Lgs 81/08 e accordo stato regioni del 7/7/2016);
3. Incarico formale da parte del Datore di lavoro (lettera di incarico protocollata).

L'indennità sarà attribuita per dodici mensilità in maniera differenziata in funzione dei carichi di lavoro e delle responsabilità secondo i criteri riportati di seguito.

Numero strutture o numerosità dipendenti seguiti	**Tipologia dei rischi presenti in almeno una sede**	**Peso attribuito**
Incarico in meno di 3 strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) < 60	Attività teoriche	0
Incarico in meno di 3 strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) < 30	Attività sperimentali a media complessità	0
Incarico in almeno 3 strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) ≥ 60	Attività teoriche	1
Incarico in ≥3 e <7 strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) ≥ 30 e <120	Attività sperimentali a media complessità	1
Incarico in ≥7 e < 10 strutture o a sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) ≥ 120 e < 210	Attività sperimentali a media complessità	3

Incarico in meno di 7 strutture o in sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) ≥ 30 e <120	Attività sperimentali ad alta complessità	3
Incarico in ≥ 10 strutture o a sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) ≥ 210	Attività sperimentali a media complessità	6
Incarico ≥ 7 strutture o a sedi che complessivamente hanno un numero di dipendenti (TD e TI) ≥ 120	Attività sperimentali ad alta complessità	6

Pertanto, l'indennità in oggetto sarà erogata solo ai responsabili la cui attività ha un peso maggiore di zero e l'importo annuale previsto sarà:

Fascia	Peso	Indennità annua
A	6	2.640,00
B	3	2.160,00
C	1	1.200,00

In ogni caso la disponibilità complessiva annua per la remunerazione di tale indennità per tutti i responsabili del servizio prevenzione e protezione non potrà superare l'importo di euro 54.000,00.

L'indennità sarà riconosciuta dal 01.01.2020.

e) Indennità per il responsabile della protezione dei dati di cui all'art. 37 del regolamento 2016/679 UE

L'indennità sarà attribuita per dodici mensilità e sarà pari ad euro 14.000,00 annui. Tale indennità non sarà cumulabile con eventuali incarichi dirigenziali o di responsabilità di unità.

L'indennità sarà riconosciuta dal 01.01.2020.

f) Indennità per il responsabile della transizione digitale previsto dal D. Lgs. 179/2016

L'indennità sarà attribuita per dodici mensilità e sarà pari ad euro 5.000,00 annui. Tale indennità non sarà cumulabile con eventuali incarichi dirigenziali o di responsabilità di unità.

L'indennità sarà riconosciuta dal 01.01.2020.

g) Mobility Manager

L'indennità sarà attribuita per dodici mensilità e sarà pari ad euro 2.500,00 annui. Tale indennità non sarà cumulabile con eventuali incarichi dirigenziali o di responsabilità di unità.

L'indennità sarà riconosciuta dal 01.01.2020.

h) Responsabile della conservazione documentale (DPCM del 03/12/2013)

L'indennità sarà attribuita per dodici mensilità e sarà pari ad euro 5.000,00 annui. Tale indennità non sarà cumulabile con eventuali incarichi dirigenziali o di responsabilità di unità.

L'indennità sarà riconosciuta dal 01.01.2020.

4. Eventuali residui alla disponibilità annua prevista potranno essere utilizzati per la remunerazione di incarichi di responsabilità/coordinamento di progetti trasversali di Ente nonché per la gestione di eventuali responsabilità che si riterrà di retribuire utilizzando il fondo in argomento.

Delegazione di parte Pubblica CNR	Delegazione di parte Sindacale
Presidente ……	FLC CGIL……
o suo Delegato……	CISL SCUOLA……
	FED. UIL SCUOLA RUA……
Direttore Generale……	SNALS CONFSAL ……
o suo Delegato……	FED. GILDA UNAMS ……

SCHEMA RIASSUNTIVO INDENNITA' UNITA'

Unità	Complessità 2019	Importo lordo annuo 2019 (13m)	Rilevanza della struttura nell'ambito dell'Organizzazione (max 5pt)	Complessità organizzativa e tecnologica (max 5pt)	Entità delle risorse economiche ed umane assegnate per il raggiungimento degli obiettivi previsti (max 4pt)	Entità degli utenti destinatari dell'attività e grado di influenza dell'attività stessa sulla funzionalità delle strutture periferiche e delle altre strutture centrali (max 4pt)	Attività che implichi un particolare rischio (max 3pt)	Particolari requisiti professionali e competenze tecniche richiesti per lo svolgimento dell'attività (max 3pt)	TOTALE	fascia assegnata
Affari legali e albo avvocati	-	-							0	-
Biblioteca	-	-							0	-
Comunicazione, stampa e relazioni con il pubblico	-	-							0	-
Contratti di lavoro	-	-							0	-
Controllo di gestione	-	-							0	-
Formazione e welfare	-	-							0	-
Internal audit	-	-							0	-
Performance	-	-							0	-
Prevenzione e protezione	-	-							0	-
Procedimenti disciplinari e integrità	-	-							0	-
Programmazione monitoraggio e statistiche	-	-							0	-
Relazioni europee e internazionali	-	-							0	-
Relazioni sindacali	-	-							0	-
Segreteria del collegio dei revisori	-	-							0	-
Valorizzazione della Ricerca	-	-							0	-

Costi totali come da vincolo di invarianza della spesa
206.582,80

fascia 1 - da 24 a 20
fascia 2 - da 19 a 14
fascia 3 - da 13 a 0

Considerazioni generali

- *Vista la complessità di un Ente come il CNR, i parametri esposti di seguito verranno applicati tenendo conto delle diverse peculiarità degli uffici/unità che ne contraddistinguono la specificità all'interno della nuova organizzazione.*
- *Ove possibile verranno analizzate anche le informazioni derivanti da uno storico dell'ufficio/unità tenendo conto del significativo cambiamento di declaratorie e competenze che hanno riguardato l'intera Amministrazione Centrale.*
- *In una ottica di miglioramento continuo, i punteggi assegnati per ogni parametro saranno soggetti a revisione triennale. In prima stesura, si potrà tenere conto di calcoli previsionali derivanti dal già citato significativo cambiamento di declaratorie e competenze.*

Criteri per la retribuzione di posizione e graduazione delle Unità

Il valore degli importi relativi alle singole fasce di complessità delle unità potrà essere calcolato esclusivamente dopo aver definito i singoli punteggi, nel rispetto del vincolo derivante dall'invarianza della spesa di 206.582,80 euro.

Rilevanza della struttura nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione comportante l'esercizio di funzioni di indirizzo, programmazione, coordinamento e controllo

Elementi di valutazione:

- ✓ rilevanza della struttura ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici pluriennali;
- ✓ complessità degli obiettivi strategici annuali affidati;
- ✓ budget diretto gestito (rilevanza);
- ✓ budget indiretto (costo del personale, valore del patrimonio immobiliare, strumenti) gestito (rilevanza);
- ✓ variabilità del contesto organizzativo di riferimento.

Complessità organizzativa e tecnologica, caratterizzata da plurifunzioni e da nuovi ruoli

Elementi di valutazione:

- ✓ complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedimentali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;
- ✓ complessità degli obiettivi strategici annuali affidati;
- ✓ profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali;

- ✓ intensità e rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

Entità delle risorse economiche ed umane assegnate per il raggiungimento degli obiettivi previsti

Elementi di valutazione:

- ✓ composizione della struttura operativa, in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate;
- ✓ complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedimentali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;
- ✓ budget diretto gestito (rilevanza);
- ✓ budget indiretto (costo del personale, valore del patrimonio immobiliare, strumenti) gestito (rilevanza).

Entità degli utenti destinatari dell'attività e grado di influenza dell'attività stessa sulla funzionalità delle strutture periferiche e delle altre strutture centrali

Elementi di valutazione:

- ✓ Trasversalità (complessità relazionale), sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");
- ✓ Complessità delle relazioni esogene da gestire (frequenza e rilevanza);
- ✓ Complessità delle relazioni con altri Uffici/Unità interni all'Ente (frequenza e rilevanza).

Attività che implichi un particolare rischio

Elementi di valutazione:

- ✓ rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva — soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'Ente o ai terzi — collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata;
- ✓ per quanto riguarda l'aspetto del rischio occorre fare riferimento al Piano Anticorruzione adottato dall'Ente in relazione alle attività maggiormente esposte;
- ✓ con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);
- ✓ è considerata la rilevanza dei budget complessivamente gestiti a livello di entrata e di spesa.

Particolari requisiti professionali e competenze tecniche richiesti per lo svolgimento dell'attività

Elementi di valutazione:

- ✓ conoscenze tecniche richieste dalla posizione (aggiornamento e rilevanza);
- ✓ gestione dei procedimenti amministrativi e dei processi connessi all'Unità (numerosità e complessità);
- ✓ intensità e rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.