



Istituto Nazionale di Statistica

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE IV-VIII PER L'ANNO 2022

Premesso che con deliberazione n. DAC/92 del 21 marzo 2022 è stato costituito, per l'anno 2022, il fondo per il trattamento accessorio del personale appartenente ai profili professionali dal IV all'VIII, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di contratto, per un importo di € 12.057.396,36;

Visto l'art. 68, comma 4, del CCNL relativo al triennio normativo 2016/2018, che individua le materie oggetto di contrattazione integrativa;

Considerata la necessità di rispettare i principi di corrispettività, selettività e premialità;

Considerato che l'art. 40, comma 3 bis del d.lgs. n. 165/2001 prevede che la contrattazione collettiva integrativa assicuri adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente - collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento - delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati;

Considerato che una quota del fondo 2022 - pari a € 542.583,00 - risulta assorbita dalle progressioni economiche in essere, già perfezionate negli anni precedenti ai sensi dell'articolo 53 del CCNL per il biennio economico 1998-1999 e che, conseguentemente, le risorse del fondo disponibili alla contrattazione integrativa ammontano a € 11.514.813,36;

Vista l'ipotesi di accordo integrativo sulla ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale IV-VIII per l'anno 2022 sottoscritta il 5 maggio 2022 e certificata dal Collegio dei Revisori nella seduta n. 1669 del 31 maggio 2022;

Viste la Nota MEF-RGS n.206605 del 2 agosto 2022 e la Nota DFP-0062567-P-03/08/2022, con le quali le Istituzioni vigilanti esprimono parere positivo alla ulteriore corso dell'Accordo, a condizione che la clausola contenuta nell'art. 4 dello stesso, relativamente ai compiti attribuiti all'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) in merito alla modifica del Disciplinare sul servizio di reperibilità adottato dall'Istituto, venga ricondotta ai compiti effettivamente attribuiti all'OPI dall'art. 9 del CCNL 2016/ e che venga altresì precisato, nel medesimo articolo 4, che la prestazione di lavoro in turno non è compatibile con la prestazione di lavoro in modalità agile;

il giorno 11 del mese di agosto dell'anno 2022, la delegazione di parte pubblica, composta da Stefano MENGHINELLO, in qualità di delegato del Presidente e dal Direttore Generale Michele CAMISASCA, e le sottoscritte Organizzazioni sindacali, firmatarie del CCNL, convengono e sottoscrivono quanto segue.

Articolo 1

Destinatari delle risorse del trattamento economico accessorio

Sono destinatari del presente accordo i dipendenti ISTAT a tempo indeterminato appartenenti ai livelli IV-VIII, nonché il personale di altre amministrazioni comandato o in assegnazione temporanea presso ISTAT che non sia già beneficiario del trattamento per il salario accessorio presso l'amministrazione di appartenenza.



Istituto Nazionale di Statistica

Al personale a tempo determinato in servizio compete lo stesso trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale di ruolo dell'Istituto in base alle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Articolo 2

Distribuzione delle risorse del trattamento economico accessorio

Nell'anno 2022, le risorse, come determinate in premessa del presente accordo, per la remunerazione degli istituti di cui all'articolo 43, comma 2, del CCNL relativo al quadriennio normativo 1994/1997, sono ripartite in via previsionale come indicato nella seguente tabella:

ISTITUTI		STANZIAMENTO 2022
Lavoro straordinario (art. 43, comma 2, lettera a)		410.000,00
Remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno (art. 43, comma 2, lettera b)		623.000,00
Indennità di ente annuale (art. 43, comma 2, lettera c)		2.220.914,00
Indennità di ente mensile (art. 43, comma 2, lettera c):		7.063.118,00
Produttività collettiva e individuale di cui:		1.740.364,36
Risorse art. 4 c. 3 CCNL 2000/2001	0	
Produttività collettiva	904.685,57	
Produttività individuale	32.017,50	
Progressioni economiche art. 53 in atto	542.583,00	
Nuove progressioni economiche ex art. 53	261.078,29	
Totale produttività collettiva e individuale	1.740.364,36	
TOTALE		12.057.396,36

Articolo 3

Lavoro straordinario

Le risorse destinate in via previsionale al finanziamento delle prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite in € 410.000,00.

Articolo 4

Remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno

Al fine di remunerare particolari condizioni di disagio, danno e responsabilità, ai sensi dell'art. 43, comma 2, lettera b) del CCNL 1994/1997, sono previste le seguenti indennità:

Macro categorie ex art. 43, comma 2, lettera b) e artt. 46 e 47 del CCNL 1994/1997	Indennità
--	-----------



Istituto Nazionale di Statistica

Situazione di pericolo/danno (rischio)	Indennità per i componenti delle squadre aziendali <p>Remunera i rischi connessi alle attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dai luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e gestione delle emergenze per ciascuna delle sedi dell'Istituto.</p> <p>È attribuita al personale in possesso degli specifici requisiti tecnico-professionali formalmente incaricato con ODS del Direttore Generale e, per gli Uffici Territoriali, del Dirigente Responsabile di Sede.</p> <p>L'importo è determinato in € 180,76 annue lorde, corrisposto in un'unica soluzione nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento e ridotto proporzionalmente alla percentuale di impiego del personale beneficiario, arrotondando al mese le frazioni superiori a 15 giorni.</p> <p>Non è cumulabile con l'indennità di responsabilità; in caso di cumulo, l'interessato potrà optare tra le due indennità.</p>
Situazione di Disagio	Indennità di sportello <p>Remunera il disagio connesso alle attività di <i>front office</i> con l'utenza soprattutto con riguardo alle condizioni temporali del servizio, che deve essere coperto con continuità.</p> <p>È attribuita al solo personale formalmente incaricato, in via ordinaria e continuativa, nell'ambito delle strutture dell'Istituto che svolgono attività di <i>front office</i> con l'utenza esterna.</p> <p>L'importo giornaliero dell'indennità è pari ad € 1,77 per il personale dei livelli dal IV al VI e ad € 1,38 per il personale dei livelli VII e VIII.</p> <p>Non è cumulabile con l'indennità di turno.</p> Indennità di reperibilità <p>Remunera il disagio del lavoratore cui si richiede di essere reperibile oltre il normale orario di servizio per far fronte a particolari situazioni.</p> <p>È attribuita al personale individuato, secondo la procedura indicata nell'apposito Disciplinare adottato con deliberazione DOP/522 del 28 giugno 2021, nell'ambito delle strutture presso le quali è attivato in via sperimentale il servizio di reperibilità.</p> <p>Parallelamente alla sperimentazione dovrà attivarsi l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) allo scopo di analizzare i risultati della sperimentazione alla</p>



Istituto Nazionale di Statistica

	<p>luce delle proprie competenze, definite dall'art.9 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016/2018.</p> <p>L'attribuzione dell'indennità dovrà avvenire sulla base dei seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none">- ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei turni in un mese e per non più di una domenica al mese; la durata del turno di reperibilità è di dodici ore giornaliere;- corresponsione del compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate in caso di intervento oppure, a richiesta del lavoratore, compensazione con un equivalente recupero orario. <p>L'importo per il periodo di sperimentazione è pari a € 12,00 per ciascun turno giornaliero e a €18,00 per ciascun turno domenicale.</p> <p>Nei giorni non lavorativi e festivi, i turni di reperibilità retribuiti sono due.</p>
Responsabilità	<p>Indennità maneggio valori</p> <p>Remunera la particolare responsabilità connessa al maneggio di danaro o valori (responsabilità contabile).</p> <p>È attribuita al solo personale formalmente incaricato, in via ordinaria e continuativa, e comunque per un periodo non inferiore ad un anno, di servizi che comportino maneggio valori.</p> <p>L'importo giornaliero dell'indennità è pari ad € 1,77 per il personale dei livelli dal IV al VI e ad € 1,38 per il personale dei livelli VII e VIII.</p> <p>Non è cumulabile con l'indennità di responsabilità; in caso di cumulo, l'interessato potrà optare tra le due indennità.</p>
	<p>Indennità di responsabilità</p> <p>È avviata da parte dell'amministrazione un'attività finalizzata all'individuazione delle più rilevanti iniziative o altre attività di coordinamento che tenga conto della numerosità delle risorse assegnate (FTE), della complessità delle attività svolte, nonché della rilevanza rispetto agli obiettivi strategici dell'Istituto.</p> <p>Ciò al fine di valutare la possibilità dell'attribuzione di specifica indennità di responsabilità il cui importo sarà demandato a successiva contrattazione.</p>
Turno	<p>Indennità di Turno</p> <p>Si applica la disciplina prevista dall'art. 47 del CCNL</p>



Istituto Nazionale di Statistica

	<p>1994/1997.</p> <p>È attribuita al personale in possesso degli specifici requisiti tecnico-professionali individuato attraverso apposita procedura selettiva finalizzata alla copertura delle postazioni necessarie allo svolgimento delle attività dell'Istituto organizzate in turni, le quali, ove le condizioni tecniche lo consentano, possono essere svolte anche da remoto, fermo restando che lo svolgimento dell'attività in turno non è mai compatibile con la prestazione di lavoro in modalità agile.</p> <p>Non è cumulabile con lo straordinario – salvo il caso di intervento del dipendente in reperibilità – e con l'indennità di sportello.</p>
Centralinisti ipovedenti	Indennità di mansione per i centralinisti ipovedenti Si fa rinvio alle disposizioni di legge per disciplina e importi.
Posizione	Indennità di posizione Si applica la disciplina prevista dall'art. 46 del CCNL 1994/1997.

Le risorse destinate al finanziamento di indennità di cui sopra sono stabilite in complessivi € 623.000,00, ripartiti in via previsionale secondo quanto indicato nel seguente prospetto:

INDENNITA'	TOTALI
Squadre aziendali	43.500,00
Sportello	1.500,00
Reperibilità	60.000,00
Maneggio danaro	15.000,00
Turno	495.000,00
Centralinisti ipovedenti	4.900,00
Posizione	3.100,00
Totale complessivo	623.000,00

Qualora nel corso dell'esercizio di gestione il fabbisogno per singola indennità dovesse risultare superiore a quanto preventivato, l'Amministrazione potrà attingere al budget previsto per le altre indennità, nel rispetto dei limiti complessivi del fondo dedicato.

Articolo 5

Indennità di ente annuale

Le risorse destinate in via previsionale al finanziamento dell'indennità di ente annuale sono stabilite in € 2.220.914,00 e sono ripartite secondo il livello retributivo di appartenenza, come previsto dalla disciplina contrattuale nazionale di comparto.

Articolo 6



Istituto Nazionale di Statistica

Indennità di ente mensile

Le risorse destinate in via previsionale al finanziamento dell'indennità di ente mensile sono stabilite in € 7.063.118,00

A decorrere dal 1° gennaio 2022 le misure pro capite dell'indennità di ente mensile sono incrementate nelle misure di cui alla seguente tabella:

LIV.	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUO
4	626,29	7.515,48
5	563,70	6.764,40
6	480,07	5.760,84
7	417,48	5.009,76
8	354,93	4.259,16

Articolo 7

Produttività collettiva e individuale

7.1 Risorse art. 4 c. 3 CCNL 2000/2001

Le risorse aggiuntive di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL per il biennio economico 2000/2001 destinate alla remunerazione del trattamento accessorio del personale si rendono disponibili all'esito della verifica sul conseguimento degli obiettivi di miglioramento organizzativo e di attivazione di nuovi servizi individuati negli strumenti di pianificazione pluriennali adottati dall'Istituto.

La quantificazione delle risorse disponibili a consuntivo è parametrata, in riferimento agli obiettivi e indicatori di miglioramento organizzativo e di attivazione di nuovi servizi, al target medio effettivo verificato a consuntivo rispetto al target medio indicato nel piano della performance dell'anno di riferimento.

Le risorse in tal modo quantificate saranno distribuite al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento del presente accordo, a seguito della valutazione dei risultati conseguiti dall'Istituto rispetto agli obiettivi assegnati in sede di programmazione delle attività, con i criteri e i parametri indicati al paragrafo 7.3.

7.2 Risorse aggiuntive

Le parti concordano di far confluire nella Produttività collettiva di cui all'art. 7.3 il 50% della quota riservata alla contrattazione collettiva delle economie aggiuntive realizzate nel corso del 2021 in attuazione del Piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa per gli anni 2019-2021, a seguito della relativa certificazione da parte del Collegio dei revisori; l'ulteriore 50% è destinato a finanziare la produttività individuale secondo i criteri e le modalità definite nel successivo punto 7.4.

7.3 Produttività collettiva

Fatto salvo quanto previsto dai commi 7.1 e 7.2 del presente articolo e nel rispetto del disposto di cui all'art. 40, comma 3 bis del d.lgs. 165/2001, l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento della produttività collettiva è determinato, ai sensi dell'art. 43, comma 2, lett. e), del CCNL relativo al quadriennio normativo 1994/1997, da quanto residua dall'ammontare del fondo, detratta la somma utilizzata per il finanziamento



Istituto Nazionale di Statistica

della produttività individuale di cui al successivo punto 7.4, delle progressioni economiche di cui al punto 7.5 e degli istituti di cui agli articoli 3, 4, 5 e 6 della presente ipotesi di accordo.

Le risorse destinate alla remunerazione della produttività collettiva, che per l'anno 2022 sono quantificate in € 904.685,57, sono distribuite al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento del presente accordo, a seguito della valutazione dei risultati conseguiti dalle strutture di appartenenza rispetto agli obiettivi assegnati in sede di programmazione delle attività.

Tale valutazione avviene secondo il processo metodologico definito nel vigente sistema di promozione, misurazione e valutazione della performance dell'Istituto e nel Piano triennale della performance di riferimento.

Per la quantificazione della quota individuale di produttività collettiva si procede alla valorizzazione, in base al peso assegnato al singolo obiettivo, del valore della media ponderata di conseguimento degli obiettivi ed indicatori assegnati nell'ambito del piano annuale delle attività.

La distribuzione delle quote individuali di produttività della singola macrostruttura dirigenziale, riferite ai Dipartimenti e alla Direzione Generale, in base ai risultati conseguiti, avverrà secondo i seguenti parametri:

Media ponderata di conseguimento degli obiettivi della macrostruttura dirigenziale	Quote spettanti al personale della macrostruttura dirigenziale
=> 90	100
>=60 e < 90	80
< 60	60

Il valore ottenuto viene ripartito tra il numero dei dipendenti della struttura, tenendo conto del peso assegnato al livello di inquadramento del singolo.

7.4 Produttività individuale

Le risorse destinate alla remunerazione della produttività individuale, al lordo di quelle riservate alla differenziazione dei premi individuali di cui al punto 7.4.1, per l'anno 2022 sono quantificate in € 32.017,50. Alle suddette risorse si aggiungono quelle previste dal paragrafo 7.2 del presente articolo per la produttività individuale.

Tali risorse sono distribuite al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento del presente accordo:

- ✓ in rapporto ai risultati conseguiti dalla Iniziativa nella quale il lavoratore risulta assegnato in via prevalente, rilevati alla data del 31 dicembre 2022, rispetto agli specifici obiettivi assegnati alla iniziativa stessa dal Piano di attività e performance del Triennio di riferimento;
- ✓ nonché in rapporto alla valutazione dell'apporto individuale del singolo lavoratore ai risultati della Iniziativa stessa, tenuto conto del peso assegnato al livello di inquadramento del singolo.

La valutazione dell'apporto individuale avviene, ad opera del dirigente di riferimento, secondo quanto definito nel vigente sistema di promozione, misurazione e valutazione della performance dell'Istituto e nel Piano triennale della performance dell'anno di riferimento.

La distribuzione delle quote individuali verrà effettuata, in via sperimentale, secondo i seguenti parametri:



Istituto Nazionale di Statistica

Risultato della iniziativa	Valutazione individuale dell'apporto	Quote spettanti al personale assegnato alla Iniziativa
=>75	Alta	100
	Media	85
	Bassa	70
=>50 e < 75	Alta	90
	Media	75
	Bassa	60
< 50	Alta	80
	Media	65
	Bassa	0

7.4.1 Differenziazione premi individuali

Nella quota di produttività individuale di cui al paragrafo precedente è ricompreso un premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite della produttività individuale attribuita al personale che ha percepito la quota pari a 100.

Il premio individuale è attribuito ad un massimo del 20% di dipendenti per Direzione.

7.5 Progressioni economiche art. 53 CCNL 1998/2001

Le progressioni economiche già perfezionatesi negli anni precedenti, ai sensi dell'articolo 53 del CCNL per il biennio economico 1998-1999, sono quantificate in via previsionale, per l'anno 2022, in € 542.583,00.

È altresì stanziato un importo di € 261.078,29 per le nuove procedure da bandirsi ai sensi del medesimo art. 53, i cui criteri di attribuzione sono disciplinati con separato accordo.

Articolo 8

Destinazione delle economie di spesa e delle ulteriori risorse

Le economie di spesa relative agli articoli 5 (*indennità di ente annuale*), 6 (*indennità di ente mensile*) e 7.5 (*progressioni economiche in atto*) verranno riportate *una tantum* nel fondo dell'anno successivo; la relativa quantificazione verrà effettuata attraverso una formale ricognizione amministrativa da sottoporre all'organo di controllo in sede di certificazione della costituzione del fondo 2023.

Le economie di spesa relative agli ulteriori istituti disciplinati dal presente accordo sono destinate a incrementare le risorse di cui all'art. 7.3 (*"produttività collettiva"*).

Le eventuali risorse ad incremento del Fondo quantificate per effetto di provvedimenti successivi andranno ad incrementare le risorse di cui all'art. 7.3 (*"produttività collettiva"*).



Istituto Nazionale di Statistica

Per l'ISTAT

Per le OO.SS.

FLC CGIL

Firmato digitalmente da: Lorenzo Cassata
Organizzazione: ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA/80111810588
Data: 12/08/2022 17:01:07

CISL SCUOLA

FED UIL SCUOLA RUA

SNALS-CONFSAL

FGU GILDA UNAMS

Nota a Verbale Unitaria

Oggetto: nota a verbale unitaria

La sottoscrizione del presente accordo non costituisce in alcun modo acquiescenza riguardo il tentativo del Dipartimento di Funzione Pubblica, della Ragioneria Generale dello Stato e dell'Istat di voler tramutare "orientamenti consolidati" in norma giuridica con la quale imporre un limite del 50% ai beneficiari delle progressioni economiche Art. 53 annualità 2022.

Infatti le norme citate, richiamate dalla nota di FP prot. DFP-0062440-P-03/08/2022 e dalla nota RGS n. 206611 del 2 agosto 2022, nulla specificano relativamente alla percentuale del 50% che appare essere esclusivamente come una indicazione dal carattere però non vincolante per le singole amministrazioni pubbliche.

L'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ripetutamente citato dalle note degli organi vigilanti, afferma che: "*Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*", mentre non indica alcuna percentuale che rischia di apparire evidentemente come un abuso rispetto a quanto citato nella norma.

Nonostante le ripetute richieste di non assecondare una posizione che appare ostativa rispetto alle vigenti normative, l'amministrazione non ha inteso esercitare il suo potere di autonomia assicurando quel numero di beneficiari che avrebbe consentito di premiare il merito di tutti coloro che in questi anni si sono impegnati nel garantire il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Istat.

Le OO.SS. acconsentono alla firma esclusivamente al fine di non perdere l'annualità seppur ridotta delle progressioni economiche Art. 53 con l'impegno di chiedere un nuovo bando Art. 53 nel 2023 e non acconsentono in alcun modo a che il limite del 50% venga inteso come un precedente da porre a modello di riferimento.

/

Lorenzo Cassata - FLC CGIL
Gianluca Giuliani - FSUR CISL
Fabrizio Monteleone - UIL Scuola RUA
Silvia Montagna e Claudio Nalli - FGU Ricerca
Fabio Agrimi - SNALS-CONFSAL Ricerca

Roma 12 agosto 2022

Oggetto: accordo Fondo accessorio 2022 – nota a verbale accessorio IV - VIII

La sottoscrizione del presente accordo non costituisce acquiescenza riguardo la decisione dell'amministrazione di rendere possibile il cumulo di più indennità in capo al singolo lavoratore.

La scrivente O.S. stigmatizza la decisione dell'amministrazione che non ha voluto neanche prendere in considerazione, come proposto, percorsi formativi volti ad ampliare la platea di possibili percettori delle varie indennità.

Si sottolinea infine che il fenomeno della cumulabilità delle indennità in capo a singoli lavoratori appare come una fattispecie di possibile interesse da parte del Responsabile Anticorruzione, che ad oggi però non ha inteso (per quanto a nostra conoscenza) ravvisare un rischio di corruzione o organizzativo.

**Federazione UIL SCUOLA RUA
"Ricerca Università Afam"
I S T A T**

Firmato digitalmente da: Fabrizio Monteleone
Organizzazione: ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA/80111810588
Data: 12/08/2022 19:18:35

