

INPS

Istituto Nazionale  
Previdenza Sociale



CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE INTEGRATIVO 2012  
PER IL PERSONALE DIRIGENTE

Sottoscritto il 29/01/2015 Roma

In data 29/01/2015 le delegazioni sottoscrivono il seguente CCNI 2012 per il personale dirigente:

**PER L'INPS**

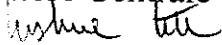
Il Direttore Generale



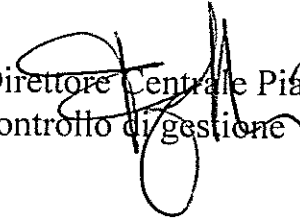
Il Direttore Centrale Risorse Umane



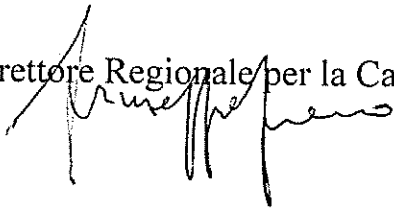
Il Direttore Centrale Organizzazione



Il Direttore Centrale Pianificazione e Controllo di gestione



Il Direttore Regionale per la Calabria



**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL/FP

CISL/FP

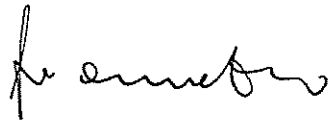


UIL/PA



FILP

ANMI FEMEPA



ANMI ASSOMED SIVEMP FPM

FLEPAR



FP CIDA



## PREMESSA

La dirigenza pubblica è da sempre considerata lo strumento attraverso il quale realizzare il cambiamento delle pubbliche amministrazioni.

I diversi processi di riforma, infatti, hanno modificato la disciplina ed il ruolo della dirigenza pubblica sia per rafforzare il principio di distinzioni tra le funzioni di indirizzo e di gestione amministrativa, che per attribuire maggiori poteri che consentano una migliore organizzazione del lavoro diretta a realizzare adeguati livelli di produttività.

In questo particolare contesto normativo, poi, considerato che il D.L. 201/2011 convertito in Legge 214/2011 ha disposto, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nel settore pensionistico, la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS ed il trasferimento delle relative funzioni all'INPS, la dirigenza è chiamata ad assumere un ruolo attivo e consapevole non soltanto nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, ma anche e soprattutto nel processo di integrazione dei soppressi Inpdap ed Enpals.

In attesa dell'emanazione dei decreti attuativi per il definitivo trasferimento delle risorse strumentali, umane e finanziarie, la contrattazione integrativa ed i dirigenti, rappresentano il mezzo per addivenire all'armonizzazione degli istituti contrattuali vigenti, nel rispetto delle specificità e in un'ottica di valorizzandone le professionalità.

Al fine di incentivare l'assunzione del suddetto ruolo e di accrescere la produttività e la qualità del servizio, il presente contratto, secondo i principi stabiliti dal CCNL dell'Area VI della dirigenza sottoscritto in data 21/07/2010 ed in attuazione del d.lgs. 150/2009, prevede un sistema di ripartizione della retribuzione di risultato basata sul diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including a large 'M' on the left, several smaller initials, and a signature on the right that includes a small '3' at the bottom.

**Articolo 1**  
**Campo di applicazione**

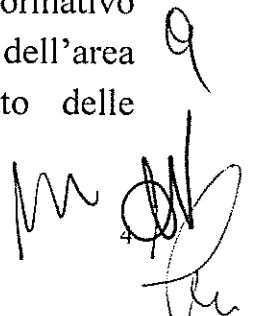
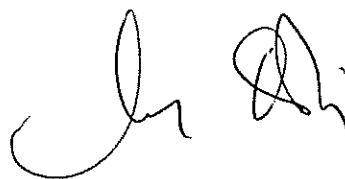
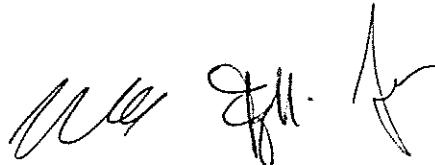
1. Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito denominato CCNI 2012, si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia dell'Istituto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di cui al CCNL per il personale dirigente dell'Area VI quadriennio normativo 2006-2009 sottoscritto il 21 luglio 2010, di seguito denominato CCNL 21/07/2010.

**Articolo 2**  
**Sistema delle relazioni sindacali**

1. La partecipazione sindacale si attua con le modalità e le forme previste dai contratti collettivi e dalle norme vigenti, nel rispetto dell'art. 9 del D. Lgs. n. 165/2001. Nelle materie previste dagli articoli 5 e 6 del D. Lgs. 165/2001, sono adottate le forme di partecipazione stabilite dallo stesso decreto, come modificato dall'art. 2 commi 17,18 e 19 del D.L. 95/2012 convertito con modificazioni in Legge 135/2012 .
2. In attesa della definizione della nuova disciplina da parte della contrattazione collettiva, è data l'informazione alle OO.SS. su tutte le materie oggetto di partecipazione secondo i CCNL vigenti.
3. La contrattazione integrativa si svolge nelle materie stabilite dall'art. 4 del CCNL per il personale dirigente dell'Area VI, sottoscritto il 1° Agosto 2006, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001.

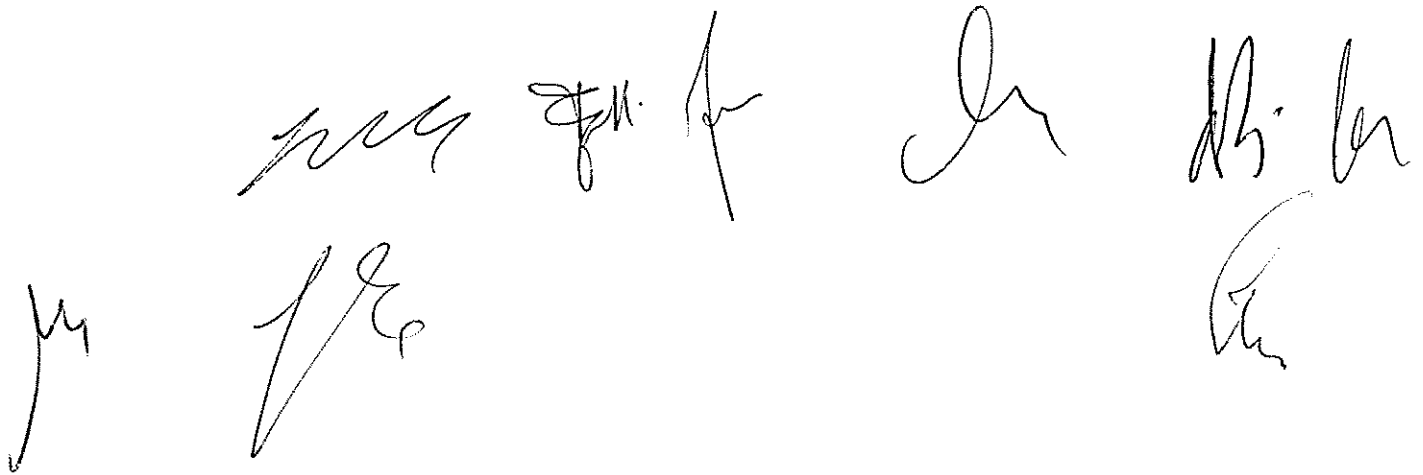
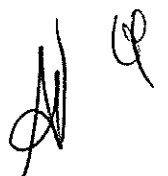
**Articolo 3**  
**Risorse finanziarie Dirigenti di II fascia**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito ai sensi dell'art. 21, del CCNL dell'area VI della dirigenza, quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/07, e dell'art. 7 del CCNL dell'area VI della dirigenza, biennio economico 2008/09, nel rispetto delle



disposizioni contenute nell'art. 67, commi 3 e 5 della L. 133/2008 e nell'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010.

2. Le risorse finanziarie per il personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2012 ammontano complessivamente ad euro **54.461.078,73** e sono utilizzate come indicato nelle sezioni successive.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains five distinct signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names.A single handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. It consists of a stylized, cursive name.

## SEZIONE PRIMA - INPS

### Articolo 4

#### Fondo per il trattamento accessorio dei Dirigenti di II fascia

1. Le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa per il personale dirigente di seconda fascia dell'INPS ammontano ad euro **42.888.140,00**.

### Articolo 5

#### Incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti

1. Ai sensi dell'art. 74 del CCNL 1/8/2006, un importo non eccedente il 5% delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato è destinato alla costituzione di un apposito fondo per il finanziamento della mobilità territoriale dei dirigenti.
2. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti spetta esclusivamente in caso di trasferimento d'ufficio a condizione che il dirigente prenda effettivo servizio nella sede di nuova destinazione e limitatamente alla permanenza nella sede stessa.
3. L'incentivo è prorogabile in caso di rinnovo dell'incarico stesso o di attribuzione di diverso incarico nella stessa località, per un periodo di tre anni.
4. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti viene corrisposto per la durata di tre anni nelle seguenti misure fisse annue:
  - a. € 3.300,00 per distanze superiori ai Km.401 (solo andata);
  - b. € 2.000,00 per distanze superiori comprese tra Km.201 e Km.400 (solo andata);
  - c. € 1.000,00 per distanze superiori comprese tra Km.80 e Km.200 (solo andata).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.

5. Nell'ipotesi in cui alla fine dell'anno solare vengano erogate somme inferiori rispetto al limite di cui al comma 1, le risorse non utilizzate sono ripartite secondo le seguenti modalità:
  - a. Coefficiente 140 per gli spostamenti di cui alla lettera a) del comma precedente;
  - b. Coefficiente 120 per gli spostamenti di cui alla lettera b) del comma precedente;
  - c. Coefficiente 100 per gli spostamenti di cui alla lettera c) del comma precedente.
6. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti non può comunque superare l'ammontare complessivo di € 30.000,00 annui e spetta in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato presso la sede di trasferimento.
7. Le risorse non utilizzate alla fine dell'anno solare sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

## Articolo 6

### Sostituzione del Dirigente – Incarico *ad interim*

1. In caso di affidamento *ad interim* degli incarichi di direzione di sedi regionali di 2° livello, sedi metropolitane, sedi provinciali e filiali di coordinamento è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito. Detto trattamento economico è erogato nelle seguenti misure percentuali:
  - a. 25% per la reggenza di Aree metropolitane e Direzioni Regionali di 2° livello;
  - b. 20% per la reggenza di Direzioni provinciali e Filiali di coordinamento.
2. In caso di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata della sostituzione al dirigente compete un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito, nella misura percentuale del 15%.

*M*

*De*

*mu*

*gk*

*Lu*

*AD*

*by*

## Articolo 7

### Retribuzione di risultato e di posizione dei dirigenti di seconda fascia

1. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 21/07/2010, la retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nel raggiungimento degli stessi in relazione allo specifico ruolo svolto da ciascun dirigente nell'assetto organizzativo dell'Istituto.
2. In tale ottica la retribuzione di risultato è commisurata ai seguenti parametri:

#### *A. Coefficiente , valore 100, determinato sulla base di :*

##### **A.1. Qualità della prestazione secondo i seguenti criteri (30% del valore):**

- a) flessibilità nella gestione del proprio orario di lavoro in modo da garantire una presenza coerente con l'orario di servizio applicato nella struttura diretta,
- b) capacità di:  
favorire proficue relazioni esterne/interne, anche con i rappresentanti dei lavoratori;
- c) capacità di :  
sviluppare e valorizzare le risorse umane affidate in una logica di accrescimento professionale e di valorizzazione delle specifiche competenze individuali e di gruppo;

A ciascuno dei suddetti criteri, in relazione alla diversa valenza, viene attribuito il seguente peso differenziato, per un complessivo valore di 30/30:

- a) punteggio da 0 a 10/30

*[Handwritten signatures and initials are present below the text, including a large 'm' on the left and several other signatures on the right.]*



- b) punteggio da 0 a 10/30
- c) punteggio da 0 a 10/30

La valutazione della qualità della prestazione individuale viene effettuata dal Direttore generale, sulla base della proposta motivata e argomentata dei Direttori Centrali e Regionali, risultante dalla apposita scheda che, controfirmata dal dirigente, potrà contenere eventuali osservazioni dello stesso.

**A.2. Realizzazione degli obiettivi di risultato per i dirigenti operanti nella Direzione generale, nelle Direzioni regionali, nelle Direzioni provinciali con peso 100/100, secondo i seguenti criteri (70% del valore) :**

- a) raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati all'area di responsabilità (peso 80/100);
- b) raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati alla struttura che comprende l'area di responsabilità (peso 20/100).

Per i dirigenti con incarico di Direzione metropolitana, di Direzione provinciale, di Direzione di filiale di coordinamento, gli obiettivi assegnati all'area di responsabilità (lettera a) ) coincidono con quelli della direzione di riferimento; gli obiettivi assegnati alla struttura (lettera b) ) coincidono con gli obiettivi assegnati alla Direzione regionale.

Per i dirigenti responsabili di Direzioni regionali di secondo livello, titolari di progetti nazionali, responsabili di Uffici di supporto agli Organi, l'obiettivo di risultato di cui alle lettere a) e b) sarà commisurato al raggiungimento (peso 100%) degli obiettivi assegnati alle singole strutture.

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata con riferimento al periodo temporale di attribuzione dell'incarico.

**B. Coefficiente di ponderazione delle funzioni svolte, come riportate nella seguente tabella 1:**

*M*

*pac*      *ms*      *gh*      *pr*      *ly*      *gh*      *lung*      *len*





Raggiungimento dell'obiettivo	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
100	100
da 90 a 99	proporzione lineare
< 90	80

- c. Il progetto speciale sarà costituito dal miglioramento, determinato attraverso la media ponderata degli scostamenti, rispetto all'anno precedente consuntivati nelle voci di costo/ricavo rappresentate nella sezione "Valore della produzione" del Cruscotto Unico Direzionale.

Con riferimento agli esiti del monitoraggio intermedio del mese di ottobre, sarà erogato un compenso nel mese di novembre. Sulla base dei risultati definitivi dell'anno, il saldo sarà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo e, in ogni caso, non prima della conclusione dell'iter certificativo.

7. Le somme destinate alla retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento; ove ciò non fosse possibile tali risorse non spese saranno destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.
8. Eventuali resti delle somme destinate alla retribuzione di posizione ed all'incentivo alla mobilità territoriale saranno utilizzate nell'anno di riferimento, ad incremento del budget destinato a retribuzione di risultato.
9. Considerata l'attribuzione di parte della retribuzione di risultato sulla base di tre classi di merito e viste le innovazioni normative introdotte dall'articolo 6, comma 1 del d.lgs. 141/2011, il punteggio della scheda di valutazione individuale, relativo alla qualità della prestazione individuale ed espresso in trentesimi, sarà utilizzato per l'erogazione dei premi di cui all'articolo 16, comma 5 del decreto legge 98/2011, convertito con modificazioni con legge 111/2011, secondo modalità che verranno disciplinate in apposita sessione negoziale.

L'erogazione di tali premi verrà effettuata a consuntivo, nel mese di aprile successivo all'anno di riferimento e comunque non prima dell'avvenuta certificazione del presente CCNI e delle risorse aggiuntive in argomento.

### **Articolo 8**

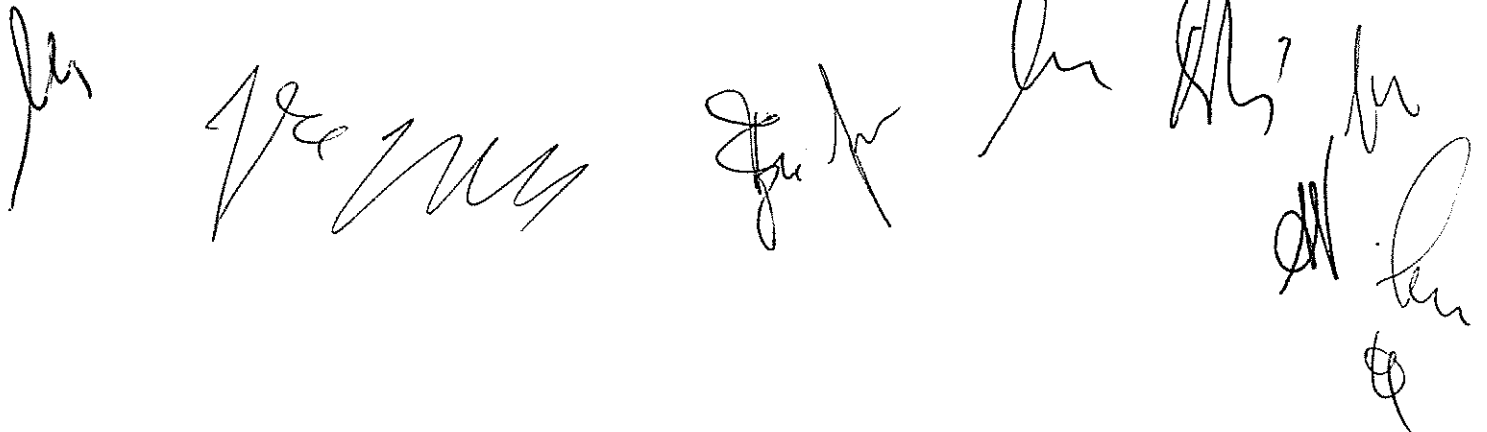
#### **Incarichi aggiuntivi**

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti di seconda fascia ai sensi dell'articolo 61, primo comma, del CCNL 1/8/2006 la retribuzione di risultato corrisposta viene incrementata di una misura percentuale pari al 60% dei compensi relativi all'incarico espletato, detratti gli oneri a carico dell'Istituto.
2. I compensi conferiti per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, al netto degli oneri riflessi, confluiscono nel fondo di posizione e di risultato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 59, comma 3, lettera a) del CCNL 1/8/2006.

### **Articolo 9**

#### **Disposizioni finali**

1. Le disposizioni del presente CCNI troveranno applicazione successivamente alla data di definitiva sottoscrizione dello stesso, ove non stabilito diversamente nelle singole disposizioni contrattuali.



## SEZIONE SECONDA - INPDAP

### Articolo 10

#### Costituzione e ammontare del Fondo

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, definito in applicazione delle vigenti norme contrattuali in materia, è costituito dall'importo di € 11.114.727,00.

### Articolo 11

#### Utilizzazione e ripartizione del fondo

1. Il Fondo, di cui all'art. 10, è utilizzato per il finanziamento della retribuzione di posizione e di quella di risultato, tenendo conto dei valori e delle condizioni imposte dalle norme contrattuali vigenti, secondo la ripartizione di cui all'allegato 1 al presente accordo.

### Articolo 12

#### Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, secondo quanto disposto dall'articolo 24 del CCNL 2006/2009, viene corrisposta in misura proporzionale alla retribuzione di posizione spettante ai dirigenti, sulla base della valutazione della prestazione. Essa è articolata nelle seguenti due componenti:
  - obiettivi quali-quantitativi definiti e concordati con l'Amministrazione, cui è legato il 70% della retribuzione (performance organizzativa);
  - Competenze organizzative, cui è legato il restante 30%.

### Articolo 13

#### Performance organizzativa

1. La performance organizzativa viene misurata sulla base di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo legato all'Ente e di diretta responsabilità. Essa viene attribuita secondo la seguente griglia

*[Handwritten signatures and marks]*

Parametro	Quota liquidata
< 0.70	0%
Tra 0.70 e 0.95	Proporzione lineare
Tra 0.96 e 1	100

#### **Articolo 14** **Competenze organizzative**

1. Le competenze organizzative sono valutate sulla base della valutazioni fornite dal Dirigente Generale di riferimenti in contraddittorio con il dirigente valutato. In caso di contestazioni il giudizio di seconda istanza sarà emesso dal Direttore Generale con proprio provvedimento.

#### **Articolo 15** **Modalità di pagamento**

1. Con riferimento agli esiti delle verifiche intermedie della performance organizzativa (art.13), nei mesi di luglio e novembre sarà erogato un compenso relativo alla quota di retribuzione di risultato ad essa destinata.
2. Sulla base dei risultati definitivi dell'anno, nel mese di agosto dell'anno successivo e, in ogni caso, non prima della conclusione dell'iter certificativo sarà erogato il saldo della quota di retribuzione destinata alla performance organizzativa, nonché la quota di retribuzione legata alla valutazione delle competenze organizzative.

**Articolo 16**  
**Somme non attribuite**

1. Le risorse del fondo che risultano eventualmente disponibili a consuntivo saranno ripartite in misura proporzionale a quanto corrisposto a titolo di risultato secondo i criteri fissati nel precedente art. 13.

**Articolo 17**  
**Incentivi alla mobilità territoriale dei dirigenti**

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti incaricati, non a domanda, di un ufficio collocato in altro comune diverso da quello individuato quale centro abituale degli interessi personali e/o familiari, è integrata, per tutta la durata del primo incarico e comunque non oltre i 36 mesi, fatti salvi i rapporti in corso, dei seguenti importi:
  - € 900,00 mensili, nel caso in cui la distanza della sede di destinazione da quella di provenienza sia inferiore o uguale a 100 km;
  - € 1.200,00 mensili qualora la distanza tra le due sedi superi i predetti 100 km. Per la misurazione delle distanze stradali l'Amministrazione farà riferimento al prontuario ACI più aggiornato.
2. Le precedenti disposizioni non si applicano nei casi in cui il trasferimento d'ufficio sia disposto per motivi riconducibili alla condotta del dirigente che abbia influito negativamente sul servizio.
3. Dell'utilizzo dello stanziamento a titolo di incentivi alla mobilità territoriale verrà data periodica informativa alle organizzazioni sindacali.

**Articolo 18**  
**Norma di rinvio**

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente CCIE vengono confermate le disposizioni contenute negli articoli 7 (sostituzione dirigente), art. 8 (incarichi aggiuntivi), art 11 (procedure di mobilità), art. 13

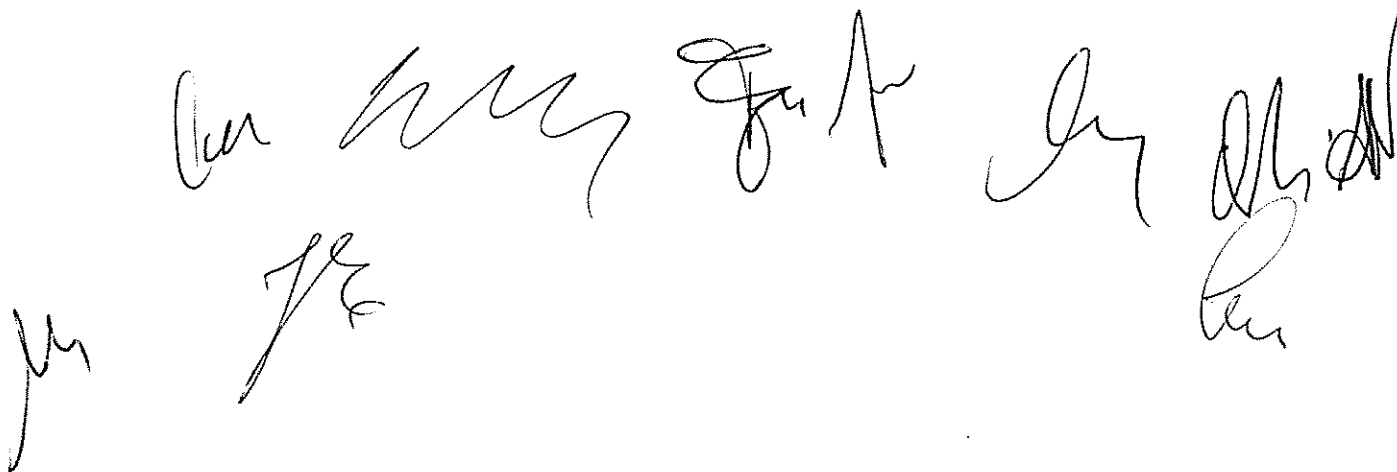
*M*

*194* *my* *gli* *h* *AN* *h* *SH* *16* *h* *h*



(retribuzione di posizione e di risultato del dirigente scolastico) del CCIE 2009 che si riportano nell'allegato n. 2.

2. Le norme non espressamente richiamate si considerano disapplicate fatti salvi i rapporti in corso.

A collection of handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the middle of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.A small, circular handwritten mark or signature located in the bottom right corner of the page.

## SEZIONE TERZA - ENPALS

### Articolo 19

#### Costituzione dei fondi Area Dirigenza seconda fascia

1. Il fondo di Ente disponibile per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito ai sensi dell'art.59 del CCNL 1° agosto 2006, e dall'art. 21 quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007 e dall'art.7 del biennio economico 2008/2009.
2. Il fondo ammonta per l'anno 2012 a € **458.211,73**.

### Articolo 20

#### Utilizzazione e ripartizione del fondo

1. Il fondo, di cui all'articolo precedente è utilizzato per il finanziamento della retribuzione di risultato e di posizione, tenendo conto delle condizioni imposte dalle norme vigenti.
2. A tal fine allo scopo di accrescere i livelli quali - quantitativi del servizio erogato il presente accordo è finalizzato al raggiungimento dei risultati in relazione al conseguimento delle performance programmate.
3. Ai fini della valutazione della performance organizzativa sarà utilizzato il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente e basato sul modello BSC (Balanced Scorecard); il sistema di controllo di gestione ed il sistema di rilevazione della produzione forniranno i supporti informativi essenziali. A tal fine la misurazione dei risultati è realizzata mediante l'applicazione di indicatori oggettivi, garantendo un impianto di misurazione, valutazione e rendicontazione che assicuri il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza anche in termini di corrispondenza tra i servizi erogati ed il grado di soddisfazione degli utenti. In particolare il modello utilizzato:
  - facilita il collegamento tra gli obiettivi definiti dagli organi di vertice e le azioni da mettere in atto per realizzarli;

- sollecita la cooperazione tra le diverse Direzioni nell'allineamento verso obiettivi comuni;
  - integra le prospettive attraverso cui guardare i risultati dell'organizzazione (la prospettiva degli utenti, quella dei processi di lavoro, quella economico-finanziaria e quella del personale e dello sviluppo delle competenze), collegando i risultati verso l'esterno a quelli interni;
  - focalizza l'attenzione sugli *stakeholder* e sulle loro aspettative.
4. In particolare le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti ed il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi e le procedure individuate nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla gestione ex Enpals.

## Articolo 21 Retribuzione di Risultato

1. La retribuzione di risultato, secondo quanto disposto dall'art. 24 del CCNL 2006/2009 sarà corrisposta sul diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nel raggiungimento degli stessi in relazione allo specifico ruolo dei dirigenti e sulla base del conseguimento dei risultati in relazione al raggiungimento delle performance programmate.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni Dirigenziali si basa sul sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dalla gestione ex Enpals, i cui parametri di riferimento sono i seguenti:
- a) gli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) la qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori.
3. La valutazione è formalizzata con la compilazione della scheda di valutazione ed è disegnata come un processo articolato in una serie di fasi:

- definizione delle attese;

*h*

*g*

*19*

- organizzazione e gestione del colloquio;
- osservazione e feedback intermedi;
- valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti attuati;
- colloquio di feedback.

**1. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PRODUZIONE (Qualità ed economicità dell'azione gestionale)**

Punti assegnabili

1-10 punti	11- 20 punti	21 – 30 punti
<i>Grado di raggiungimento insufficiente (&gt;50%)</i>	<i>Parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati</i>	<i>Buoni/ottimi risultati realizzati</i>

**2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI ASSEGNATI**

Punti assegnabili

1-12 punti	13- 24 punti	25 – 35 punti
<i>Ritardi generalizzati</i>	<i>Realizzati alcuni obiettivi ma ritardi significativi in altri</i>	<i>Molti obiettivi realizzati od in via di completamento</i>

**3. COMPETENZE MANAGERIALI**

	Molto sotto le aspettative	Sotto le aspettative	In linea con le aspettative	Sopra le aspettative	Molto sopra le aspettative
Capacità di problem solving	1	2	<b>3</b>	4	5
Capacità propositiva e di programmazione	1	2	<b>3</b>	4	5
Orientamento ai clienti esterni o interni	1	2	<b>3</b>	4	5
Capacità di integrazione, coordinamento e cooperazione	1	2	<b>3</b>	4	5
Presidio delle attività	1	2	<b>3</b>	4	5

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

**4.CAPACITA' DI DIFFERENZIAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI PROPRI SUBORDINATI.**

<b>1-3 punti</b>	<b>4-7 punti</b>	<b>8 – 10 punti</b>
<i>bassa differenziazione di giudizio</i>	<i>Adeguate differenziazione di giudizio</i>	<i>elevata differenziazione di giudizio</i>

La somma dei punteggi consente di escludere, graduare o attribuire al Dirigente la retribuzione di risultato secondo le indicazioni contenute nella sottostante tabella:

<b>Totale punteggi</b>	
<b>Punteggio inferiore a 60 punti</b>	<i>risultato negativo, con le implicazioni previste dalla contrattazione esclusione dalla corresponsione della retribuzione di risultato</i>
<b>Punteggio compreso tra 60 e 80 punti</b>	<i>retribuzione di risultato pari all'80% della retribuzione massima</i>
<b>Punteggio compreso tra 81 e 90 punti</b>	<i>retribuzione di risultato pari al 90% della retribuzione massima</i>
<b>Punteggio compreso tra 91 e 100 punti</b>	<i>retribuzione di risultato pari al 100% della retribuzione massima</i>

- 4 In applicazione di quanto previsto dall'art.24, comma 3, del CCNL, quadriennio normativo 2006-2009, l'Ente procederà a collocare nella fascia più elevata, **il 30%** del personale Dirigenziale, individuato nell'ambito dei dirigenti che hanno conseguito il massimo del punteggio, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi ed in relazione ad esiti eccellenti nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità di direzione.
- 5 Nel mese di luglio e di novembre di ciascun anno- sono state effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base del monitoraggio del piano della performance. In considerazione delle suddette verifiche è stato corrisposto nel mese di luglio un acconto della retribuzione di risultato pari al 30% del budget annuale ed una ulteriore quota pari al 20% del budget annuale sarà corrisposta nel mese di novembre. Il saldo, commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi, sarà corrisposto in seguito alla validazione della relazione sulla performance.
- 6 Laddove a fine anno, sulla base anche della relazione sulla performance, l'obiettivo non sia stato raggiunto nella misura minima fissata, l'importo

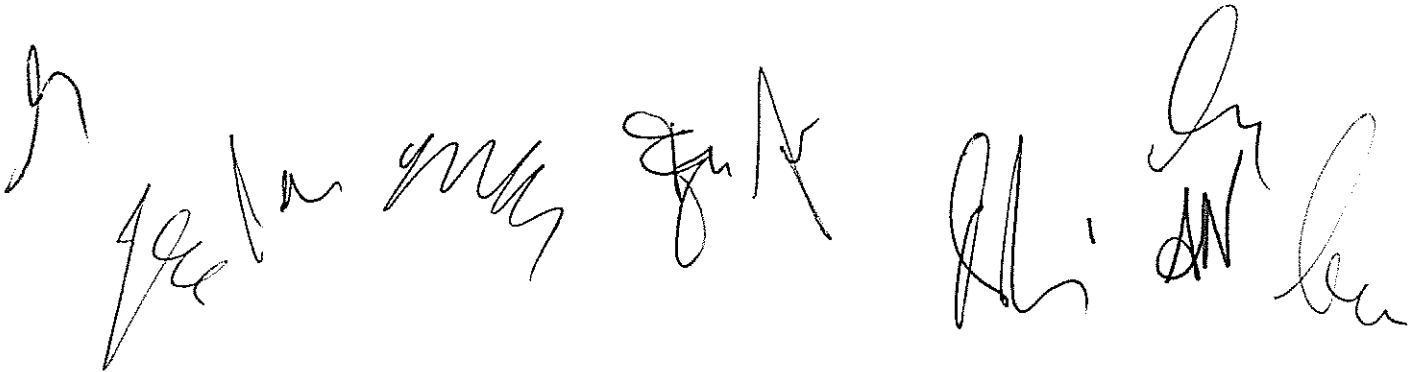
*[Handwritten signatures and initials]*

erogato sarà recuperato sulle competenze mensili L'entità delle suddette retribuzioni di risultato saranno commisurate agli effettivi periodi di attribuzione della funzione, pertanto in caso di conferimento di incarico o diverso incarico che comporti mutamento nella posizione precedente, l'importo da corrispondere dovrà essere frazionato in ragione dei diversi periodi e funzioni espletate.

- 7 A valere sul fondo per la retribuzione di risultato e con le stesse modalità di corresponsione:
- Ai Dirigenti con incarico di interim di altra Direzione spetta un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito di fascia B.
  - Ai Dirigenti non è consentito di cumulare più interim.

## **Articolo 22** **Somme non attribuite**

Le risorse del fondo che risultano eventualmente disponibili a consuntivo saranno ripartite in misura proporzionale a quanto corrisposto a titolo di risultato secondo i criteri fissati nel precedente articolo.

A series of handwritten signatures in black ink, appearing to be a list of names or initials, possibly representing the signatories of the document.A small, stylized handwritten mark or signature located in the bottom right corner of the page.

**DIRIGENTI DI 2^ FASCIA**

Allegato 1

Stanziamiento Fondo per la dirigenza anno 2012

€. 11.114.727,00

Impiego risorse anno 2012:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

57,58%

€. 6.400.000,00

MOBILITA'

3,60%

€. 400.000,00

INCARICHI PLURIMI

2,70%

€. 300.000,00

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

35,09%

€. 3.900.000,00

riserva

€. 114.727,00

*Handwritten signatures and initials:*  
A large group of cursive signatures and initials is present, including what appears to be 'la', 'Wm', 'JPK', 'All.', 'ly', 'M', and 'bu'. There is also a small signature at the bottom right of the page.

## Allegato n. 2

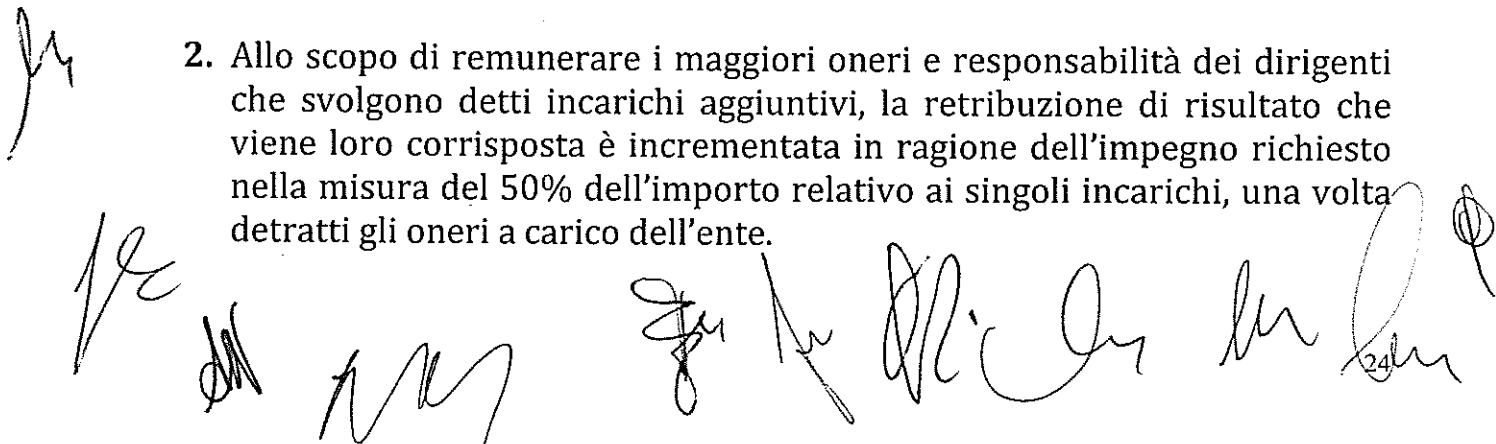
**CCIE 2009 Dirigenti**  
**Sottoscritto 09/06/2010**

### **Art. 7** **(Sostituzione del Dirigente)**

1. Nel caso di incarichi dirigenziali vacanti l'Amministrazione attribuisce l'incarico ad un dirigente già titolare di altro posto funzione.
2. Nel caso di attribuzione di un incarico dirigenziale, la retribuzione di risultato è integrata in misura pari ad una quota percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico assunto. In particolare, detta quota percentuale risulta pari:
  - al 15% nel caso di incarico assunto presso la Direzione Generale o le Direzioni Regionali;
  - al 25% nel caso di incarico da svolgere presso diversa struttura di appartenenza sita in un comune e/o sede territoriale diverse da quello in cui si svolge l'incarico di titolare.
3. Ad ogni dirigente non può essere attribuito più di un incarico dirigenziale in caso di vacanza in organico o in sostituzione di un altro dirigente.

### **Art. 8** **(Incarichi aggiuntivi)**

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'INPDAP o su designazione dello stesso, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Istituto e confluiscono sul fondo di cui all'art. 2, per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, la retribuzione di risultato che viene loro corrisposta è incrementata in ragione dell'impegno richiesto nella misura del 50% dell'importo relativo ai singoli incarichi, una volta detratti gli oneri a carico dell'ente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled '24'.



3. L'Amministrazione conferisce gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.
4. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:
  - competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
  - natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
  - correlazione tra la tipologia delle funzioni assegnate e l'incarico di cui all'art. 20 del CCNL 2002/2005.
5. Entro il 31 gennaio 2010 l'Istituto fornirà alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2002/2005, l'elenco degli incarichi aggiuntivi conferiti o autorizzati nel corso dell'anno 2008.

#### **Art. 11 (Mobilità)**

1. Restano confermate, per l'anno 2009, le procedure di mobilità previste dagli art. 30 e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni.
2. Il Dirigente che, abbia ricevuto un diniego alla richiesta di un diverso incarico all'interno dell'Istituto, può, decorsi 2 anni dal conferimento dell'incarico ricoperto, transitare ai sensi dell'articolo citato del D. Lgs. n. 165/2001, ad altra pubblica amministrazione. Il nulla osta dell'Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi ai sensi dell'art. 34, comma 2 del CCNL 2002/2005.

#### **Art. 13 (Dirigente scolastico)**

1. Al Dirigente scolastico, in servizio presso il Liceo della Comunicazione, la retribuzione di posizione viene erogata nella misura massima prevista dal CCNL (biennio economico 2004-2005) per il personale dell'area V della Dirigenza (Dirigenza scolastica) sottoscritto in data 11 aprile 2006
2. La retribuzione di risultato, commisurata alla retribuzione di posizione, sarà erogata con le medesime modalità previste per il restante personale dirigente.

*[Handwritten signatures and initials]*