

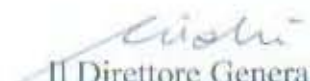


CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO 2013 PER IL
PERSONALE DIRIGENTE

sottoscritto il 26/05/2015 in Roma

In data 26/05/2015 le delegazioni sottoscrivono il seguente CCNI 2013 per il personale dirigente:

PER L'INPS


Il Direttore Generale


Il Direttore Centrale Risorse Umane

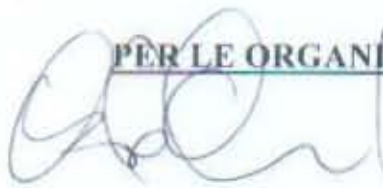

Il Direttore Centrale Organizzazione


Il Direttore Centrale Pianificazione e Controllo di gestione

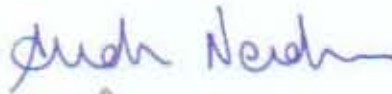

Direttore Regionale per la Calabria

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP



CISL/FP



UIL/PA



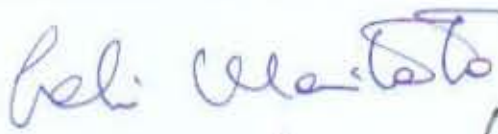
FIALP CISAL

ANMI FEMEPA

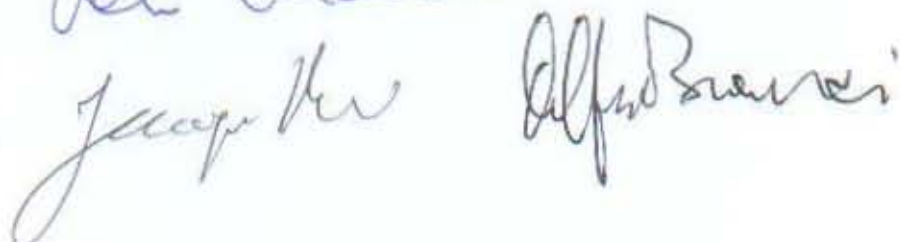


ANMI ASSOMED SIVEMP FPM

FLEPAR



FP CIDA



PREMESSA

I diversi processi di riforma dell'amministrazione pubblica hanno modificato ed ampliato la disciplina ed i compiti della dirigenza, attribuendole un ruolo centrale nella gestione e nell'organizzazione del lavoro, nonché nei processi di innovazione ed efficientamento delle politiche pubbliche.

Per i dirigenti dell'INPS, detto ruolo, ha assunto rilievo non soltanto nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, ma anche e soprattutto nella gestione delle nuove attribuzioni connesse al trasferimento delle funzioni dei soppressi INPDAP ed ENPALS, in applicazione del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni nella legge 24 dicembre 2011, n. 214.

Le parti hanno ritenuto, quindi, di accompagnare, con la presente ipotesi di CCNI, il complesso processo di integrazione e di armonizzazione degli istituti contrattuali vigenti, valorizzando la capacità manageriale dimostrata nel raggiungimento degli obiettivi e nel mantenimento di standard di servizio, nel rispetto dei principi stabiliti dal CCNL dell'Area VI della dirigenza e dalla legislazione vigente.



TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo 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.

TITOLO II
FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI DI II FASCIA

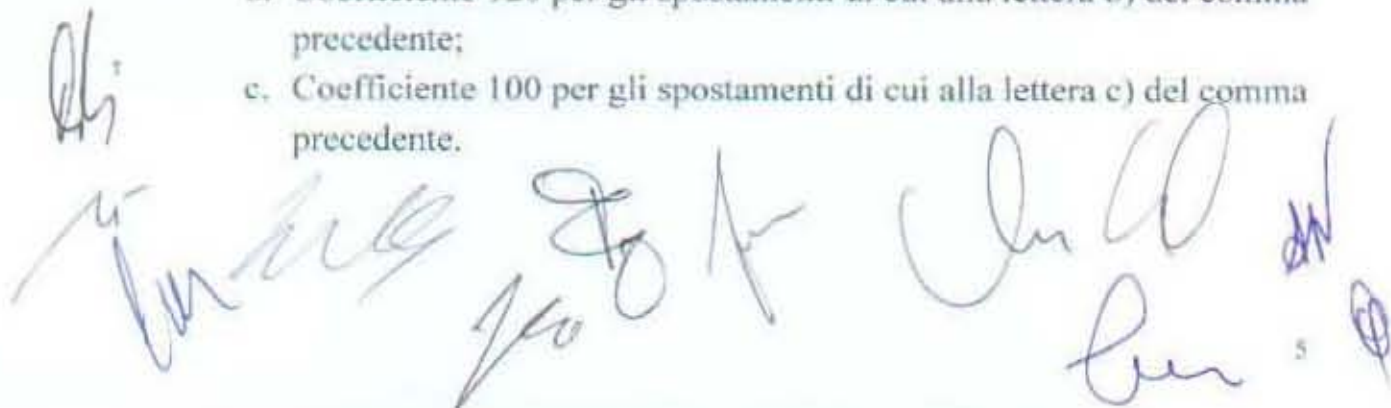
Articolo 2
Fondo per il trattamento accessorio dei Dirigenti di II fascia

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 2006/2007, e dell'art. 7 del CCNL dell'Area VI della dirigenza, biennio economico 2008/2009, 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 destinate alla contrattazione integrativa per il personale dirigente di seconda fascia dell'INPS ammontano ad euro 55.699.460,86.



Articolo 3
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 o a seguito di interpello in diversa provincia, nella quale l'interessato non risulti già residente alla data del provvedimento di trasferimento ed 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 inferiori a Km.200 (solo andata).
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.

AS


6. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti non può comunque superare l'ammontare complessivo di € 30.000,00 annui e spettano 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 4

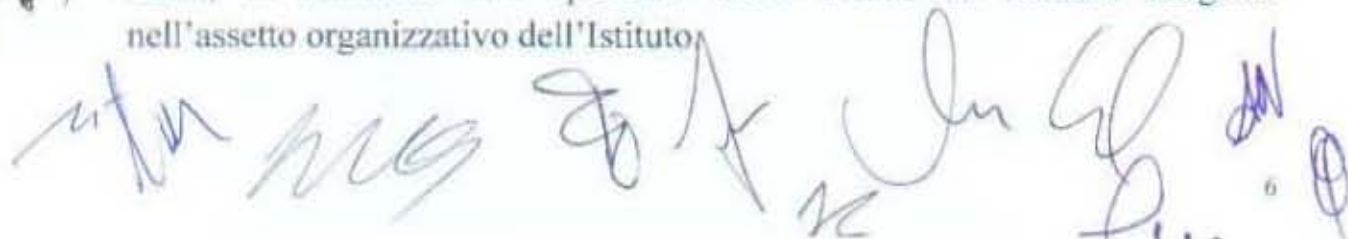
Sostituzione del Dirigente – Incarico *ad interim*

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%.

Articolo 5

Retribuzione di risultato 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) capacità di:
favorire proficue relazioni esterne/interne, anche con i rappresentanti dei lavoratori;
- b) 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.
- c) flessibilità nella gestione del proprio orario di lavoro in modo da garantire una presenza coerente con l'orario di servizio applicato nella struttura diretta. La Direzione Centrale Risorse Umane fornirà ai Direttori Regionali e Centrali i report relativi alle presenze/assenze dei dirigenti.

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
- 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 nelle seguenti tabelle:

COEFFICIENTI RETRIBUZIONE DI RISULTATO (tab.1)

200	Direzioni Regionali Basilicata, Molise, Umbria, Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta Direzione Aree metropolitane di Torino, Milano, Roma e Napoli
-----	--



160(*)	Dirigenti responsabili degli Uffici di supporto agli Organi Dirigente responsabile della Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV Dirigente responsabile dell'Ufficio di Segreteria del Magistrato delegato al controllo Direttori delle Direzioni provinciali di complessità 1 Direttori di Progetto di valenza nazionale Direttori di funzioni specifiche ex art. 16 Regolamento Organizzazione Dirigenti vicari di Direzioni Centrali Dirigenti vicari delle Direzioni regionali di complessità A
150	Titolari di incarico di vice direzione di Direzioni centrali
140	Dirigenti di Area delle Direzioni regionali di complessità A e B Dirigenti vicari delle Sedi metropolitane Direttori delle filiali di coordinamento delle Sedi metropolitane Direttori delle Direzioni provinciali di complessità 2 e 3 Dirigenti di Area di Direzione Generale
120	Dirigenti delle Aree manageriali delle Sedi metropolitane Dirigenti delle Direzioni regionali di complessità C Dirigenti delle Direzioni provinciali di complessità 1
100	Dirigenti delle Direzioni provinciali di complessità 2 e 3 Dirigenti in posizione di staff presso le strutture centrali e territoriali

(*) Viene confermato, il coefficiente 160 per i Direttori delle Sedi di Venezia, Bergamo, Cagliari, Padova, Vicenza, Treviso, Varese e Modena.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Mey', 'Z', 'J', 'L', and others.

3. I parametri di cui ai punti precedenti A.1.e A.2., ponderati con i coefficienti del punto B, verranno utilizzati ai fini del calcolo della retribuzione di risultato spettante al dirigente.
4. In relazione agli obiettivi collegati al parametro A.2, trimestralmente saranno effettuate le rilevazioni intermedie sul grado di raggiungimento degli stessi. Il 60% del budget destinato alla retribuzione di risultato, comunque nei limiti delle risorse certe e stabili, sarà utilizzato per la corresponsione di anticipazioni trimestrali da erogare sulla base delle risultanze delle suddette rilevazioni intermedie. Tali anticipazioni trimestrali saranno corrisposte nei mesi di maggio (20% del budget annuale), agosto (20%), e novembre (20%) e saranno ponderati sulla base dei coefficienti B.
5. Nel mese di aprile dell'anno successivo, tenendo conto dei risultati definitivi relativi ai parametri A.1 e A.2, nonché dei coefficienti di ponderazione B, sarà corrisposto il saldo.
6. Nell'ambito delle risorse destinate all'erogazione della retribuzione di risultato, è stanziato un budget di euro 3.309.587,25 per i risultati conseguiti dai dirigenti nella realizzazione di progetti speciali, utilizzando a tal fine esclusivamente gli indicatori di seguito dettagliati.

- a. Per l'anno 2013 obiettivo del progetto speciale è il miglioramento della qualità delle aree di produzione misurato attraverso i seguenti parametri:

Posizionamento dell'indicatore sintetico di qualità delle aree di produzione (consuntivato nell'anno precedente)	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all'anno precedente)
≥ 100	% scostamento positivo
Tra 90 e 99	% scostamento uguale o superiore alla media nazionale
< 90	% scostamento superiore del 10% della media nazionale

- b. La corresponsione dei compensi relativi ai progetti speciali avviene sulla base dei seguenti parametri, arrotondati all'unità intera:

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.

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

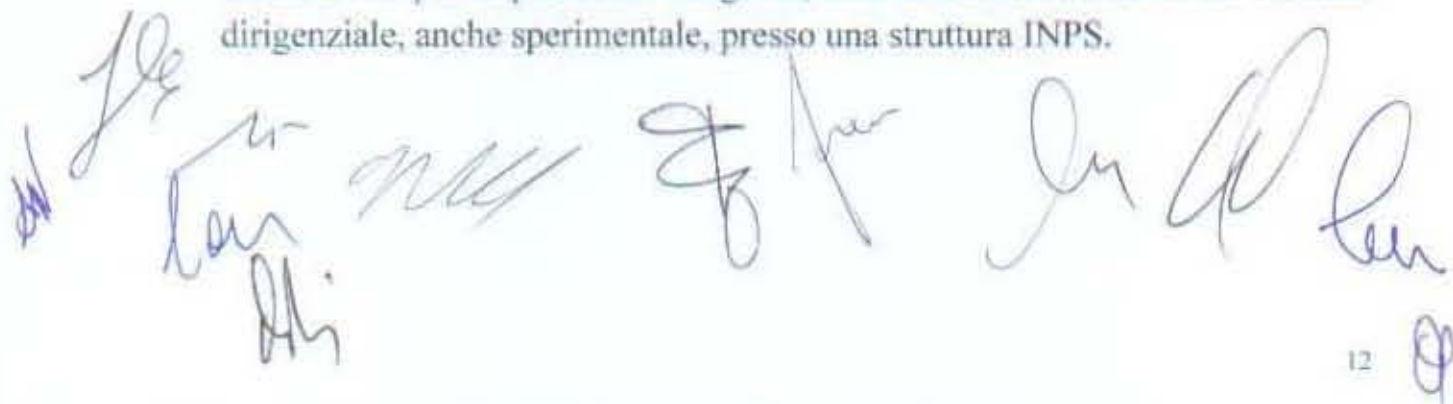
dell'avvenuta certificazione del presente CCNI e delle risorse aggiuntive in argomento.

Articolo 6 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 7 Clausola di salvaguardia

1. Nelle more della completa integrazione delle attività dei soppressi Inpdap ed Enpals in applicazione del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni nella legge 24 dicembre 2011, n. 214, ai dirigenti provenienti dai suddetti Enti soppressi sono confermati gli istituti contrattuali afferenti i trattamenti economici complessivamente in godimento, come disciplinati dagli artt. 12, 17, 18, 20 e 21 dell'Ipotesi di CCNI 2012 per il personale dirigente, fino al conferimento di un incarico dirigenziale, anche sperimentale, presso una struttura INPS.



Articolo 8
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.

[Handwritten signatures and initials]

Ali JFC [unclear] [unclear]

[unclear]

[unclear]