



Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

Accordo per l'utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia del CNEL per l'anno 2021

Ai sensi dell'art. 44, del C.C.N.L. 2016-2018 dell'Area Dirigenza
Funzioni Centrali

premesse che:

- 1) il Programma di attività del CNEL per l'anno 2021, definito dal Piano della performance concernente le priorità programmatiche per l'attività istituzionale e le priorità programmatiche per l'azione amministrativa, nonché dalle direttive del Presidente del CNEL e del Segretario generale, individuano gli obiettivi che annualmente vengono assegnati ai singoli dirigenti di II fascia;
- 2) i 5 dirigenti di II fascia in servizio nell'anno 2021 sono stati impegnati nella direzione di strutture organizzative di livello dirigenziale nel numero complessivo di 5, così articolate:
 - Ufficio I per la gestione delle risorse strumentali, i contratti, la cura del patrimonio immobiliare, dei mezzi e del benessere negli spazi di lavoro
 - Ufficio II per il controllo interno, il monitoraggio dei flussi finanziari e contabili, l'assistenza agli organi di revisione e valutazione
 - Ufficio III per la gestione delle risorse umane e la formazione; per la transizione digitale e dei sistemi informativi; per la revisione delle procedure, dei modelli di lavoro e per la realizzazione del fascicolo informatico
 - Ufficio IV per l'istruttoria e la predisposizione degli atti del Consiglio, delle commissioni e altri organismi; la ricerca economica e del mercato del lavoro; l'archivio dei contratti nazionali di lavoro
 - Ufficio V per gli affari dell'Unione europea, relazioni internazionali, rapporti con il CESE e gli altri Comitati economico e sociali.
- 3) dal 9 maggio 2013 è attivo presso il CNEL l'Organismo indipendente di valutazione della performance, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, istituito con determinazione presidenziale n. 1905/2013 e poi rinnovato con determinazione presidenziale n. 821/2016;
- 4) per la valutazione dell'attività dirigenziale sono state definiti gli indicatori idonei a tradurre quantitativamente l'azione operativa dei singoli dirigenti sia come somma di interventi effettuati per il raggiungimento di un determinato

obiettivo, sia come valutazioni quali-quantitative dello stesso dirigente. I risultati della performance si basano sul raggiungimento degli obiettivi su scala 0 — 90 e sulla capacità manageriale su scala 0 — 10, per un totale performance su scala 0 — 100.

- 5) la consistenza del Fondo per i dirigenti di II fascia, disponibile per la corresponsione dell'indennità di posizione e di risultato per l'anno 2021 ammonta ad € 308.333 come da determinazione n.2098 del 10.11.2021, allegata sub "A", su cui si è espresso favorevolmente il Collegio dei Revisori con verbale n.105 del 30.11.2021.

DATO ATTO che:

- è in corso la contrattazione decentrata integrativa in ossequio a quanto previsto dall'art.19 del D.Lgs. 150/2009 e dall'art.28 del CCNL dell'area della dirigenza del 09 marzo 2020 Funzioni Centrali, che impone una differenziazione per fasce della retribuzione di risultato;

le Parti concordano quanto segue:

- a la somma disponibile sarà utilizzata per le finalità di cui all'art. 44 del C.C.N.L. 2016-2018 dell'Area Dirigenza Funzioni centrali, a favore dei dirigenti in servizio;
- b nell'ambito del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di II fascia la somma destinata per l'anno 2021 ammonta complessivamente ad € 308.333, importo certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n.105 del 30.11.2021. Di tale somma residua l'importo di € 108.650,6 per effetto dell'erogazione della retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile;
- c le risorse del fondo destinate al finanziamento della retribuzione di risultato sono utilizzate integralmente nell'anno di riferimento ai sensi dell'art. 26 del CCNL 2006-2009;
- d le risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di II fascia sono ripartite tra i dirigenti in servizio, titolari degli Uffici di cui al precedente punto 2) in considerazione dell'esito della valutazione, tenendo conto, altresì, dell'accordo sulla percentuale di risultato da attribuire a ciascun dirigente in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi al termine del procedimento di valutazione da

parte dell'OIV, il cui esito è allegato al presente accordo, costituendone parte integrante;

e nelle more della stipula del nuovo contratto decentrato integrativo parte normativa, di stabilire con riguardo a:

Differenziazione della retribuzione di risultato

1. In applicazione dell'articolo 28, comma 3, del CCNL Area Funzioni centrali 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020, la maggiorazione percentuale è pari al 30% del valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale dirigente ed è riconosciuta in base a criteri di cui ai commi 2 e 3.
2. *La maggiorazione da attribuire ai dirigenti a decorrere dall'01.12.2021 è riconosciuta, con provvedimento motivato del Segretario generale del CNEL, nel limite di una quota pari al 5% dei dirigenti in servizio, approssimato per eccesso ad almeno una unità, a coloro che, nell'anno di riferimento, abbiano raggiunto il punteggio massimo di 100/100 a conclusione del ciclo della performance.*
3. La maggiorazione di cui al comma 1 non trova applicazione per l'incarico ad interim.

Sostituzione del dirigente

1. In favore dei dirigenti incaricati ad interim della direzione di Uffici sprovvisti di titolare o in favore dei dirigenti incaricati ad interim della direzione di Ufficio momentaneamente vacante per indisponibilità del titolare, è riconosciuta, in osservanza dell'articolo 61, comma 3, del CCNL 2002-2005 CNEL e dell'art.44, I co., lett.d) del CCNL 2016-2018 Funzioni Centrali, Area dirigenza, una retribuzione di risultato aggiuntiva pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, da sommare a quella connessa alla direzione dell'Ufficio di cui hanno la titolarità.
2. L'integrazione è proporzionalmente contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico ad interim.
3. L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva dell'attività svolta, secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance del personale amministrativo della CNEL vigente.

Clausola di salvaguardia economica.

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, in attuazione dell'articolo

54, commi 1, 2 e 5, del CCNL Funzioni Centrali 2016- 2018, area dirigenza, del 9 marzo 2020, è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore e fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, un differenziale di retribuzione di posizione, per conseguire un importo pari al 100% di quella precedentemente goduta. Tale differenziale si ridurrà progressivamente, secondo la disciplina di cui al successivo comma 3 del medesimo articolo 54.

2. Il beneficio non spetta in caso di affidamento al dirigente di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione negativa (punteggio inferiore a 60, ex articolo 3, comma 3, del presente contratto), ai sensi del comma 6 dell'articolo 54.

3. Ai fini del comma 1, le risorse sono definite, assumendo quale parametro di dimensionamento la somma dei differenziali economici tra il valore della retribuzione di posizione inerente all'ufficio di provenienza e quella spettante in virtù dell'assegnazione del nuovo incarico in ragione dei processi di riorganizzazione attuati.

4 Il relativo onere è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione nonché a valere su quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

5 Nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del CCNL Funzioni Centrali 2016- 2018, area dirigenza, del 9 marzo 2020, è assegnato un differenziale di posizione definito, nel primo anno del nuovo incarico, nella misura pari al 90%, utilizzando risorse che si renderanno disponibili nell'ambito di quelle non utilizzate nel fondo. Tale differenziale si ridurrà progressivamente, secondo la disciplina di cui al citato comma 7 dell'articolo 54. Al beneficio si accede solo in presenza di valutazione positiva ricompresa nella fascia di merito più elevata, secondo le risultanze del procedimento di valutazione di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente per il CNEL. La clausola è corrisposta nell'ipotesi in cui il dirigente, pur avendo espresso in sede di interpello una preferenza per un ufficio cui è attribuita una posizione di retribuzione pari a quella dell'incarico precedentemente rivestito, riceva un incarico di fascia inferiore.

La presente ipotesi di contratto integrativo, firmata dalle Parti, viene sottoposta al controllo di compatibilità dei costi della contrattazione integrativa ex art.40-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme vigenti da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

per le Organizzazioni Sindacali:

CISL FP *Mario Conalone*

CGIL FP

UNADIS

UIL FP *Adelle Schiavini*

CIDA FP *S. G. A. L.*

per l'Amministrazione del CNEL

Il Presidente della D.T.P.P. *FUFADELLI*

I componenti:

Spinolo *PLACIOLA*

Luca *FUORES*

17.02.2023