



**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE INTEGRATIVO 2011  
PER IL PERSONALE DIRIGENTE**

sottoscritto il \_\_\_\_\_ in Roma

In data \_\_\_\_\_ le delegazioni sottoscrivono la seguente ipotesi di CCNI 2011 per il personale dirigente:

**PER L'INPS**

Il Direttore Generale  
Dr. Mauro NORI

Il Direttore Centrale  
Risorse Umane  
Dr. Ciro TOMA

Il Direttore Centrale Organizzazione  
Dr. Sergio SALTALAMACCHIA

Il Direttore Centrale Pianificazione  
e Controllo di gestione  
Dr. Antonio DE LUCA

**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL/FP

CISL/FP

UIL/PA

FIALP/ CISAL

ANMI FEMEPA

ANMI INAIL

FLEPAR

CIDA

## SOMMARIO

PREMESSA .....	4
ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE.....	6
ART. 2 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI .....	6
ART. 3 FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA .....	6
ART. 4 INCENTIVO ALLA MOBILITA' TERRITORIALE DEI DIRIGENTI.....	6
ART. 5 SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE - INCARICHI AD INTERIM.....	7
ART. 6 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA .....	7
ART. 7 INCARICHI AGGIUNTIVI.....	13
ART. 8 DISPOSIZIONI FINALI .....	14
ALLEGATO - COEFFICIENTI RETRIBUZIONE RISULTATO	

## **PREMESSA**

La dirigenza pubblica, nel contesto delle numerose innovazioni introdotte nell'ambito della riforma amministrativa, è stata da sempre considerata lo strumento attraverso il quale accelerare il cambiamento delle pubbliche amministrazioni.

In tal senso la riforma della dirigenza rappresenta uno dei pilastri essenziali delle strategie di riforma: tutte le altre principali innovazioni possono avere effetti concreti solo se la dirigenza è capace di assumere un ruolo centrale nei processi amministrativi, nella gestione e nell'organizzazione della pubblica amministrazione, nei processi di produzione ed attuazione delle politiche pubbliche.

Anche gli ultimi interventi di riforma della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione sono stati caratterizzati dalla ridefinizione di alcuni tratti normativi della dirigenza al fine di rafforzarne il ruolo e le relative prerogative.

Nello specifico, in conformità all'esigenza di accrescere i profili di responsabilità, sono state introdotte nuove fattispecie di responsabilità dirigenziale per incentivare la dirigenza ad assumere un ruolo attivo e consapevole nel raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal fine la retribuzione accessoria risulta sempre più legata, oltre che alle funzioni ricoperte e alle relative responsabilità, ai risultati conseguiti dal dirigente, valutati sulla base di effettivi meccanismi meritocratici sempre con l'obiettivo finale di premiare i migliori e, quindi, di accrescere la produttività e la qualità delle prestazioni lavorative.

Ai suddetti principi si è ispirato anche il CCNL dell'Area VI della dirigenza sottoscritto in data 21/07/2010 che, nello specifico, ha disciplinato le diverse fattispecie di responsabilità dirigenziale e ha previsto, in via transitoria e sperimentale e nelle more dell'attuazione del D.Lgs. 150/2009, 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.

Pertanto, con il presente CCNI, dopo la positiva sperimentazione, attuata con il Ccni 2010, delle previsioni dell'articolo 24 del Ccnl 2006-2009, volte a realizzare un sistema di effettiva premialità, le parti intendono dare attuazione agli ulteriori istituti contrattuali e di legge, atti a valorizzare il ruolo e le funzioni dei dirigenti INPS nel processo di cambiamento organizzativo in atto.

**ART. 1**  
**CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito denominato CCNI 2011, 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 2006/09 sottoscritto il 21 luglio 2010, di seguito denominato CCNL 21/07/2010.

**ART. 2**  
**SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

Le parti confermano il sistema di partecipazione e di relazioni sindacali disciplinato all'art. 2 del CCNI 2010 per il personale dirigente.

**ART. 3**  
**FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI DI  
SECONDA 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. Il fondo ammonta per l'anno 2011 a € 42.888.140,00 per il personale dirigente di seconda fascia.

**ART. 4**  
**INCENTIVO ALLA MOBILITA' TERRITORIALE DEI DIRIGENTI**

1. Le parti confermano le disposizioni contrattuali in materia di incentivo alla mobilità nazionale disciplinate all'art. 4 del CCNI 2010.

**ART. 5**  
**SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE - INCARICHI AD INTERIM**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2011, in caso di affidamento ad interim degli incarichi di direzione di sedi regionali di 2° livello, sedi metropolitane, filiali di coordinamento e sedi provinciali 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%.

**ART. 6**  
**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:**

- a) economicità dell'azione gestionale (utilizzo ottimale delle risorse in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi indicati dal cruscotto direzionale - indici di gestione - dell'indicatore sintetico globale per i processi primari);
- b) raggiungimento degli obiettivi fissati nei piani di sviluppo organizzativo/formativo previsti per la struttura centrale/periferica di riferimento;
- 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;
- d) capacità in termini di iniziative rivolte a:
  - o favorire proficue relazioni esterne/interne, anche con i rappresentanti dei lavoratori;
  - o sviluppare e valorizzare le risorse umane affidate in una logica di accrescimento professionale e di valorizzazione delle specifiche competenze individuali e di gruppo;
- e) risultati conseguiti in termini di qualità dei servizi resi all'utenza tramite le rilevazioni di customer satisfaction, su base nazionale e regionale integrate, ove possibile, con le valutazioni del *progetto emoticons*.

A ciascuno dei suddetti criteri, in relazione alla diversa valenza, viene attribuito il seguente peso differenziato, per un complessivo valore di 20/20:

- a) punteggio da 0 a 5/20
- b) punteggio da 0 a 3/20
- c) punteggio da 0 a 3/20
- d) punteggio da 0 a 6/20
- e) punteggio da 0 a 3/20



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.

Per la determinazione del valore del parametro A.1., al punteggio in ventesimi della scheda individuale viene associato un valore percentuale, così determinato:

Punteggio scheda	Parametro A.1
19-20	100%
17-18	96%
15-16	91%
10-14	85%
6-9	75%
1-5	50%
0	0%

**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:**

- a) raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati all'area di responsabilità (peso 75/100);
- b) raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati alla struttura che comprende l'area di responsabilità (peso 25/100).

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 nel prospetto allegato n. 1**

3. Gli indicatori sopra esposti saranno ricondotti ad un parametro sintetico unico, espressivo dei risultati conseguiti dal dirigente, secondo la seguente formula:

$$\text{Risultato individuale} = [A.1 \times (A.2.a + A.2.b)]$$

4. Il parametro di cui al punto precedente, ponderato con i coefficienti B di cui all'allegato 1, verrà utilizzato ai fini del calcolo della retribuzione di risultato spettante al dirigente.
5. 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 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), agosto (20%), e novembre (20%) e saranno ponderati sulla base dei coefficienti B riportati nel prospetto allegato 1.
6. 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.
7. Nell'ambito delle risorse destinate all'erogazione della retribuzione di risultato, è stanziato un budget di euro 2.046.000,00 per i risultati conseguiti dai dirigenti nella realizzazione dei progetti speciali di cui all'articolo 18

della legge 88/89, utilizzando a tal fine esclusivamente gli indicatori di seguito dettagliati.

8. Per l'anno 2011 gli obiettivi di miglioramento saranno determinati 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)
> di 100	% scostamento positivo
Tra 90 e 99	% scostamento uguale o superiore alla media nazionale
< 90	% scostamento superiore del 10% della media nazionale

9. A partire dal 31/12/2011 gli obiettivi di miglioramento saranno determinati attraverso la media ponderata degli scostamenti rispetto all'anno precedente consuntivati nelle voci di costo/ricavo che rappresentate nella sezione "Valore della produzione" del Cruscotto Unico Direzionale.

10. La corresponsione dei compensi speciali legati alla qualità del servizio avviene sulla base dei seguenti parametri:

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

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.

- 11.** 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.
- 12.** Le somme destinate alla retribuzione di posizione dovranno essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Si conferma l'applicazione dell'art. 6 comma 3 del CCNI 2009 nei limiti della retribuzione di posizione prevista per la fascia A0.
- 13.** Considerati i positivi esiti della sperimentazione disposta dal Ccni 2010, con 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 ventesimi, sarà utilizzato per l'attuazione dei principi di differenziazione retributiva in fasce prevista dall'articolo 19, commi 2 e 3 del d.lgs.150/2009, utilizzando a tal fine le economie aggiuntive, destinate all'erogazione di premi dall'articolo 16, comma 5 del decreto legge 98/2011, convertito con modificazioni con legge 111/2011.
- Tali risorse aggiuntive saranno erogate in base al punteggio individuale conseguito, secondo le tre seguenti fasce di merito:

<b>Fascia</b>	<b>Destinatari (% sul totale)</b>	<b>Risorse aggiuntive (% sul totale)</b>
Fascia A	30%	50%
Fascia B	55%	45%
Fascia C	15%	5%

I dirigenti saranno collocati nelle predette fasce secondo l'ordine di graduatoria nazionale stilata in base al punteggio individuale conseguito. Poiché la composizione delle tre fasce deve rispettare rigorosamente la ripartizione percentuale sopra esposta, nel caso in cui il punteggio minimo che consente la collocazione in fascia A (ovvero in fascia B) sia stato conseguito da un numero di dirigenti che eccede le percentuali previste, l'ordine di graduatoria dei dirigenti con pari punteggio sarà stabilito secondo l'ordine decrescente del valore espresso dal cruscotto direzionale dei

processi primari. Per i dirigenti della direzione generale, il valore di riferimento è 100.

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

## **ART. 7 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.

## **ART. 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.

**COEFFICIENTI RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

<b>200</b>	Direzione Aree metropolitane di Torino, Milano, Roma e Napoli
<b>170</b>	Direzioni Regionali Basilicata, Molise, Umbria, Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta
<b>160</b>	Dirigenti responsabili degli Uffici di supporto agli Organi Direttori delle Direzioni provinciali di complessità 1 Direttori di Progetto di valenza nazionale Dirigenti vicari di Direzioni Centrali Dirigenti vicari delle Direzioni regionali di complessità A
<b>150</b>	Titolari di incarico di vice direzione di Direzioni centrali
<b>140</b>	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
<b>120</b>	Dirigenti delle Aree manageriali delle Sedi metropolitane Dirigenti delle Direzioni regionali di complessità C Dirigenti delle Direzioni provinciali di complessità 1
<b>100</b>	Dirigenti delle Direzioni provinciali di complessità 2 e 3