



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
INTEGRATIVO 2002/05 PER IL PERSONALE
DIRIGENTE DELL'AREA VI**

sottoscritto il 7 dicembre 2007 in Roma

A seguito della certificazione espressa congiuntamente dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, le parti in data 7 dicembre 2007 sottoscrivono il seguente CCNI quadriennio normativo 2002/05 per il personale dirigente dell'Area VI.

PER L'INPS

Il Direttore Generale
Dr. Vittorio CRECCO

Il Direttore Centrale Sviluppo
e Gestione Risorse Umane
Dr. Franco PORRARI

Il Direttore Centrale Organizzazione
Dr. Gregorio TITO

Il Direttore Centrale Formazione
Dr. Giorgio CRACA

Il Direttore Centrale Prestazioni
Dr. Mauro NORI

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP f.to

CISL/FP f.to

UIL/PA f.to

CIDA/FENDEP f.to

CUB/RDB PI f.to

CSA di CISAL FIALP f.to

ANMI INAIL

SOMMARIO

ART. 1.....	4
CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
ART. 2.....	4
FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA.....	4
ART. 3.....	4
PARI OPPORTUNITA'	4
ART. 4.....	5
FORMAZIONE.....	5
ART. 5.....	5
INCENTIVO ALLA MOBILITA' TERRITORIALE DEI DIRIGENTI	5
ART. 6.....	6
SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE.....	6
INCARICHI AD INTERIM	6
ART. 7.....	7
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA	7
ART. 8.....	9
NORME PROGRAMMATICHE.....	9
ART.9.....	10
INCARICHI AGGIUNTIVI	10
ART. 10	10
DISPOSIZIONI FINALI	10

ART. 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 2002/05 sottoscritto il 1° agosto 2006, di seguito denominato CCNL 1/8/2006.

ART. 2
**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.59, biennio economico 2002/03, e dell'art.7, biennio economico 2004/05, del CCNL 1/8/2006.
2. Il fondo ammonta per l'anno 2006 a € 50.878.079,00 di cui € 13.092.984,00 per incrementi derivanti dal CCNL 1/8/2006 per il personale dirigente di seconda fascia.
3. Il fondo ammonta per l'anno 2007 a € 42.458.143,00 per il personale dirigente di seconda fascia.

ART. 3
PARI OPPORTUNITA'

1. Le parti, ai sensi del decreto legislativo n. 298 dell' 11 aprile 2006 e della Direttiva "Sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007, si impegnano a:
 - a. ricercare soluzioni finalizzate a garantire il sostanziale riequilibrio tra situazioni di sottorappresentazione della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, sia nell'assunzione sia nell'attribuzione degli incarichi o funzioni più qualificate di natura dirigenziale, e nel conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale, al fine di favorire una reale parità di genere;
 - b. favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale; conseguentemente verranno attivati percorsi di formazione per i dirigenti sulle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione e nell'Istituto.

ART. 4 FORMAZIONE

1. In sintonia con gli obiettivi di modernizzazione e di miglioramento dell'efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, il CCNL 1/8/2006 ha previsto che la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente vengano assunti dagli enti ed agenzie come metodo permanente teso a garantire il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidamento di una cultura di gestione orientata al risultato, all'innovazione e al servizio.
2. Coerentemente con tali esigenze, gli interventi formativi, secondo le specifiche finalità, devono prevedere sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi evolutivi, di consolidamento, di mobilità e di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione orientata allo sviluppo, per sostenere l'inserimento in funzioni di maggiore criticità emergenti nei processi di cambiamento.
3. Tali linee contrattuali trovano per l'Istituto la loro naturale traduzione nei piani annuali di formazione e le varie iniziative in essi ricomprese vengono realizzate facendo ricorso a collaborazioni con università, soggetti pubblici (scuole superiori, ecc) o società private specializzate nel settore.
4. In questa ottica sono previste iniziative di formazione dirette a tutti i dirigenti, con valutazione finale secondo modalità da concordare, sui temi del mobbing, del nuovo modello amministrativo contabile e di controllo ex Dpr 97/2003, del bilancio sociale, della formazione esperienziale, dell'audit, dell'econometria, del trattamento dei dati personali e sensibili ex D.L.vo 196/2003 e dei rischi aziendali.

ART. 5 INCENTIVO ALLA MOBILITA' TERRITORIALE DEI DIRIGENTI

1. Ai sensi dell'art. 74 del CCNL 1/8/2006 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 è disciplinato a decorrere dal 2° agosto 2006 sulla base dei criteri di cui ai commi successivi.
3. In fase di prima applicazione sono fatti salvi gli effetti economici prodotti fino alla data di stipulazione del presente accordo dai contratti individuali relativi ad incarichi dirigenziali conferiti

anteriormente alla data del 2° agosto 2006 sulla base delle disposizioni contrattuali collettive previgenti.

4. Le previgenti disposizioni in tema di incentivo alla rotazione agli incarichi, disapplicate a decorrere dal 1° agosto 2006, contenute nei contratti individuali in essere sono adeguate ai contenuti del presente articolo.
5. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti spetta esclusivamente in caso di trasferimento d'ufficio a condizione che il dirigente non abbia già prestato servizio e/o non abbia avuto la residenza nei precedenti tre anni nella provincia di nuova destinazione.
L'incentivo non è in alcun modo prorogabile in caso di rinnovo dell'incarico stesso o di attribuzione di diverso incarico nella stessa località.
6. 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); ;
7. 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;
8. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti non può comunque superare l'ammontare complessivo di € 30.000,00 annui.
9. Le risorse non utilizzate alla fine dell'anno solare sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato dell'anno successivo.
10. In apposita sessione negoziale, da concludersi entro il 31 dicembre 2007, le parti disciplineranno l'istituto della mobilità territoriale considerando come parametri di riferimento la complessità organizzativa, le criticità gestionali e le peculiarità del contesto socio economico di riferimento della sede.

ART. 6 SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE INCARICHI AD INTERIM

1. L'affidamento *ad interim* degli incarichi di direzione di sedi regionali di 2° livello, sedi provinciali e sedi sub-provinciali, è attribuito, per un

- periodo massimo di tre mesi non prorogabile né rinnovabile ad altro dirigente se non in casi eccezionali per un periodo massimo di ulteriori tre mesi, esclusivamente a dirigenti che svolgono la medesima funzione, un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito.
2. Detto importo è erogato nelle seguenti misure percentuali:
 - a. 25% per la reggenza di Direzioni Regionali di 2° livello;
 - b. 20% per la reggenza di Direzioni provinciali e sub-provinciali.
 3. 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%.
 4. Non sono attribuiti incarichi ad interim non rientranti nelle fattispecie di cui ai precedenti commi 1 e 3 del presente articolo.

ART. 7 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

Con riferimento alla retribuzione di risultato si conferma l'esigenza di oggettivi parametri che consentano di assegnare ai dirigenti di seconda fascia la retribuzione di risultato nell'ottica dello specifico ruolo svolto da ciascun dirigente nell'assetto organizzativo dell'Istituto ed in proporzione agli obiettivi raggiunti.

In questa ottica la retribuzione di risultato è commisurata ai seguenti parametri:

A . COEFFICIENTE, VALORE 100, DETERMINATO SULLA BASE DI:

A.1. Realizzazione degli obiettivi secondo i seguenti criteri (30% del valore):

- A.1.1. per i dirigenti operanti nelle sedi Subregionali: raggiungimento del valore 100 nell'INDICATORE SINTETICO DI EFFICIENZA / EFFICACIA, come risultante dal CRUSCOTTO DIREZIONALE per l'anno e la sede di riferimento;
- A.1.2. per i dirigenti operanti nelle Sedi regionali: raggiungimento del valore 100 nell'INDICATORE SINTETICO DI EFFICIENZA / EFFICACIA, come risultante dal CRUSCOTTO DIREZIONALE per l'anno e la sede regionale;
- A.1.3. per i dirigenti operanti nell'ambito della Direzione Generale: media ponderata con il peso della produzione omogeneizzata dei risultati conseguiti a livello di regione.

A. 2. indicatore sintetico globale (50% del valore)

raggiungimento del 100% degli obiettivi di efficienza e di efficacia definiti e concordati per i processi primari e valutati sulla base dello scostamento medio rappresentato nel "cruscotto direzionale" dell'indicatore sintetico globale per i processi primari.

A. 3. Qualità della prestazione secondo i seguenti criteri (20% del valore):

A.3.1.economicità dell'azione gestionale (utilizzo ottimale delle risorse che viene parametrato rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi indicati dal cruscotto direzionale - indici di gestione - dell'indicatore sintetico globale per i processi primari);

A.3.2.raggiungimento degli obiettivi fissati nei piani di sviluppo organizzativo/formativo previsti per la struttura centrale/periferica di riferimento;

A.3.3.flessibilità nella gestione del proprio orario di lavoro in modo da garantire una presenza coerente con l'orario di servizio applicato nella struttura diretta;

A.3.4.capacità in termini di iniziative rivolte a:

? favorire proficue relazioni esterne/interne;

? sviluppare e valorizzare le risorse umane affidate in una logica di accrescimento professionale e di valorizzazione delle specifiche competenze individuali e di gruppo.

In relazione alla diversa valenza dei predetti fattori di qualità, viene attribuito un peso differenziato, di seguito indicato, per un complessivo valore di 20/20:

A.3.1.	punteggio massimo	5/20
A.3.2.	" "	4/20
A.3.3.	" "	4/20
A.3.4.	" "	7/20

La valutazione della qualità della prestazione individuale, nel rispetto dell'art.5, comma 2, del D.Lgs n.286/1989, viene effettuata dal Direttore generale su proposta dei Direttori Centrali e Regionali con apposita scheda che, controfirmata dal dirigente, potrà contenere eventuali osservazioni dello stesso.

B - COEFFICIENTE DI PONDERAZIONE DELLE FUNZIONI SVOLTE
vedi Allegato n. 1 al CCNI del 15 ottobre 2001

o o o o o

Le modalità di erogazione della retribuzione di risultato sono collegate esclusivamente al grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla qualità della prestazione individuale.

Nel mese di luglio di ogni anno sarà corrisposto al personale dirigente in servizio alla data 1° luglio di ogni anno un acconto della retribuzione di risultato riferito al primo semestre dell'anno pari al 20% del budget annuale.

Una quota pari al 30% del budget annuale sarà corrisposta nel mese di novembre dello stesso anno al personale dirigente in servizio alla data del 1 novembre.

Il saldo sarà corrisposto entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, a congruaggio delle somme già erogate.

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.

Le somme destinate alla retribuzione di posizione dovranno essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Eventuali risorse che dovessero risultare disponibili dopo la liquidazione saranno utilizzate prioritariamente:

1. per la retribuzione di posizione, in proporzione alla posizione spettante e, comunque, entro il limite fissato dal 3° comma dell'art.8 del CCNL del 1° agosto 2006, biennio economico 2004/05;
2. per la retribuzione di risultato, per le risorse che risultassero eventualmente disponibili dopo la liquidazione di cui al punto precedente.

Per l'anno 2006 si applicano le disposizioni in tema di retribuzione di risultato previste dai vigenti CCNI.

ART. 8

NORME PROGRAMMATICHE

1. Con riferimento alle linee programmatiche e agli obiettivi strategici fissati dagli organi e avuto riguardo al nuovo sistema di contabilità,le

parti si impegnano a verificare entro il 31 dicembre 2007 la congruità dell'attuale impianto della retribuzione di risultato in relazione al piano di produzione 2007 per modificarlo in relazione alle linee del piano di produzione 2008.

2. Le parti concordano che i criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali nonché le relative procedure, di cui all'art. 20, comma 8, e i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze dei dirigenti, di cui all'art.21, comma 5, del CCNL 1/8/2006 saranno oggetto di apposita informativa preventiva.
In particolare le parti si impegnano a definire entro il 31 dicembre 2007 linee di indirizzo per l'affidamento di incarichi dirigenziali a complessità organizzativa gestionale crescente nell'ottica di individuare un percorso strutturato di sviluppo professionale, con riferimento anche alle criticità territoriali.
3. Al fine di incentivare la mobilità territoriale, anche sulla base di quanto previsto dall'Intesa sul lavoro pubblico, le parti si impegnano a regolare, nell'ambito delle disposizioni di cui all'art.66 del CCNL 1/8/2006, la disciplina complessiva del trasferimento d'ufficio.
4. I contenuti del presente articolo costituiranno punti di riferimento nell'ambito del negoziato per il CCNI 2008.

ART.9 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 a 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, confluiscono nel fondo di posizione e di risultato quantificato ai sensi del precedente articolo 7, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.59, comma 3, lettera a) del CCNL 1/8/2006.

ART. 10 DISPOSIZIONI FINALI

1. Gli effetti del presente CCNI decorrono dal giorno successivo alla data di definitiva sottoscrizione dello stesso, salvo le diverse decorrenze stabilite nelle singole disposizioni contrattuali.

2. Le risorse finanziarie destinate dal CCNL 1/8/2006 che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di risultato dell'anno 2006.
3. Per quanto non disciplinato dal presente CCNI restano in vigore le disposizioni del CCNI sottoscritto in data 15 ottobre 2001 e del CCNI 2004- 2005 sottoscritto in data 1° giugno 2006.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In riferimento all'art.7 relativo alla misurazione dei risultati ed alla valutazione della prestazione dei dirigenti, le parti si danno atto che nella definizione del criterio di valutazione degli obiettivi si è verificato un errore nella compilazione del testo. Pertanto le parti concordano che all' art.7, lett.A.1.1 e lett. A.1.2 dopo le parole "valore 100" sono inserite le parole " o di uno scostamento positivo rispetto all'anno precedente" riferito all'indicatore sintetico globale.

Il punto A.2. diventa "Indicatore sintetico di qualità dei processi primari (50% del valore)" e nello stesso sono eliminate le parole "globale, di efficienza e di efficacia" e dopo le parole "indicatore sintetico" aggiungere le parole "di qualità dei processi primari"