



**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO 2010
PER IL PERSONALE DIRIGENTE**

sottoscritto il _____ 2010 in Roma

In data _____ 2010 le delegazioni sottoscrivono la seguente ipotesi di CCNI 2010 per il personale dirigente.

PER L'INPS

Il Direttore Generale
Dr. Dr. Mauro NORI

Il Direttore Centrale
Risorse Umane
Dr. Ciro TOMA

Il Direttore Centrale Organizzazione
Dr. Gregorio TITO

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.....	5
ART. 2 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	5
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	8
ART. 7 INCARICHI AGGIUNTIVI.....	11
ART. 8 NORMA PROGRAMMATICA.....	12
ART. 9 DISPOSIZIONI FINALI	12
ALLEGATO - COEFFICIENTI RETRIBUZIONE RISULTATO	

PREMESSA

La riforma del lavoro pubblico in chiave di efficienza e di produttività implica necessariamente una ridefinizione del ruolo e dell'assetto regolativo della dirigenza in quanto offre, a questi ultimi, gli strumenti concreti ed efficaci per il governo del personale loro assegnato.

L'intervento riformatore non si limita a ridefinire il ruolo dei dirigenti nella gestione del personale ma prevede l'introduzione di nuovi ed effettivi meccanismi meritocratici sempre con l'obiettivo finale di qualificare i dirigenti, di premiare i migliori e, quindi, in definitiva, di accrescere la produttività e la qualità delle prestazioni lavorative.

Tale impostazione è stata, da ultimo, recepita dal CCNL dell'Area VI della dirigenza sottoscritto in data 21/07/2010 nell'ambito del quale è stata, in particolare, evidenziata l'esigenza che la retribuzione di risultato sia attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi.

Sulla base dei suddetti principi, con il presente CCNI, le parti intendono sviluppare le materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa nonché procedere al progressivo allineamento alla legislazione vigente in ordine alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito denominato CCNI 2010, 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

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse ad incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati con l'interesse a valorizzare la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto, favorendo il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dirigenti.
2. In relazione a quanto sopra, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del d. lgs. 165/2001, il sistema di partecipazione sindacale si attua nelle forme e sulle materie previste negli artt. 6, 7, 8 e 9 del CCNL per il personale dirigente dell'Area VI sottoscritto il 1° agosto 2006. Sulle materie previste dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001, non possono attivarsi forme di partecipazione diverse dall'informazione.
3. Per quanto concerne la contrattazione collettiva integrativa, essa si svolge sulle materie stabilite nell'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. 165/2001

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.
2. Il fondo ammonta per l'anno 2010 a € € 49.219.236 per il personale dirigente di seconda fascia.

ART. 4
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 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.
3. 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);

4. 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.
5. 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.
6. Le risorse non utilizzate alla fine dell'anno solare sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

ART. 5

SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE - INCARICHI AD INTERIM

1. A decorrere dal 1° gennaio 2010, in caso di affidamento ad interim degli incarichi di direzione di sedi regionali di 2° livello, sedi provinciali e sedi sub-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 Direzioni Regionali di 2° livello;
 - b. 20% per la reggenza di Direzioni provinciali e sub-provinciali.
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 (20% del valore):

- 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:
 - favorire proficue relazioni esterne/interne, anche con i rappresentanti dei lavoratori;
 - 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 1 a 5/20
- b) punteggio da 1 a 3/20
- c) punteggio da 1 a 3/20
- d) punteggio da 1 a 6/20
- e) punteggio da 1 a 3/20

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

Sulla base del punteggio conseguito, la quota di risorse per retribuzione di risultato destinate al presente parametro saranno erogate sulla base delle tre seguenti fasce di merito:

Fascia	Qualità prestazione individuale	Parametro di liquidazione
Fascia A	Punteggio complessivo da 18 a 20	100
Fascia B	Punteggio complessivo da 10 a 17	75
Fascia C	Punteggio complessivo da 5 a 9	50

Il numero di dirigenti da collocare nell'ambito della fascia A non potrà, in ogni caso, superare la quota del 30% del personale dirigenziale valutato. Nel caso il numero di dirigenti in possesso del punteggio complessivo previsto per l'allocazione nella fascia di merito più alta risulti superiore alla quota del 30% il Direttore generale, procederà al individuare detta quota di personale tra i dirigenti che hanno conseguito il massimo del punteggio e in relazione agli esiti eccellenti o comunque molto positivi risultanti nelle motivazioni addotte nella proposta formulata dai Direttori centrali e regionali.

A.2. Realizzazione degli obiettivi secondo i seguenti criteri (30% del valore):

- a) per i dirigenti operanti nelle sedi subregionali: raggiungimento del valore 100 o di uno scostamento positivo rispetto all'anno precedente nell'INDICATORE SINTETICO DI EFFICIENZA / EFFICACIA, come risultante dal CRUSCOTTO DIREZIONALE per l'anno e la sede di riferimento;
- b) per i dirigenti operanti nelle Sedi regionali: raggiungimento del valore 100 o di uno scostamento positivo rispetto all'anno precedente nell'INDICATORE SINTETICO DI EFFICIENZA / EFFICACIA, come risultante dal CRUSCOTTO DIREZIONALE per l'anno e la sede regionale;
- c) 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.3. Indicatore sintetico di qualità dei processi primari (50% del valore):

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

B. Coefficiente di ponderazione delle funzioni svolte come riportate nel prospetto allegato n. 1

- 3. 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.

4. Nel mese di luglio e novembre di ciascun anno saranno effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività sulla base degli indicatori sintetici di efficienza/efficacia e di qualità.
5. In considerazione dell'esito delle suddette verifiche sarà corrisposto nel mese di luglio di ogni anno al personale dirigente in servizio alla data 1° luglio un acconto della retribuzione di risultato pari al 30% del budget annuale e un ulteriore quota pari al 20% del budget annuale sarà corrisposta nel mese di novembre dello stesso anno al personale dirigente in servizio alla data del 1 novembre.
6. Il saldo sarà corrisposto entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, a conguaglio delle somme già erogate.
7. 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.

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 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, 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
NORMA PROGRAMMATICA

1. Le parti si impegnano ad individuare nell'ambito del CCNI 2011 per la dirigenza, appositi percorsi di crescita professionale legati alla valutazione dei risultati raggiunti mediante una complessiva rivisitazione dei sistemi di valutazione e di affidamento degli incarichi.

ART. 9
DISPOSIZIONI FINALI

1. Salvo quanto previsto al comma 2, le disposizioni del presente CCNI troveranno applicazione successivamente alla data di definitiva sottoscrizione dello stesso, facendo salve le decorrenze stabilite nelle singole disposizioni contrattuali.
2. Per quanto non disciplinato dal presente CCNI si confermano le disposizioni dei previgenti CCNI ove applicabili.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano ad attivare, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNI, un apposito tavolo tecnico finalizzato ad analizzare gli effetti economico-finanziari dell'attuale articolazione della retribuzione di risultato, in coerenza con la complessità dei diversi incarichi e rispetto alla pesatura dei posti funzione.