

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO 2008
PER IL PERSONALE DIRIGENTE

sottoscritto il 16.03.2009 in Roma

In data 16.03.2009 le delegazioni sottoscrivono il seguente CCNI 2008 per il personale dirigente.

PER L'INPS

Il Direttore Generale
Dr. Vittorio CRECCO



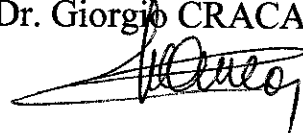
Il Direttore Centrale
Risorse Umane
Dr. Mauro NORI



Il Direttore Centrale Organizzazione
Dr. Gregorio TITO



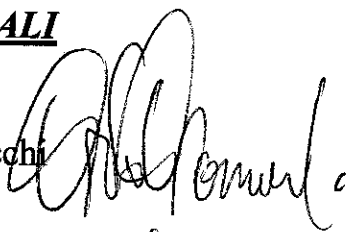
Il Direttore Centrale Pensioni
Dr. Giorgio CRACA



PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

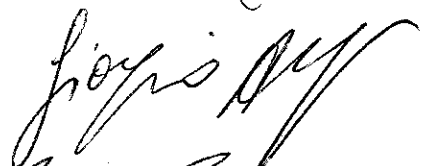
CGIL/FP

Oreste Ciarrocchi



CISL/FP

Giorgio Allegrini



UIL/PA

Adriano Petricca



CIDA/FENDEP

Alfredo Brancasi



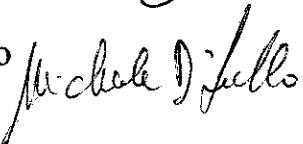
CUB/RDB PI

Luigi Romagnoli

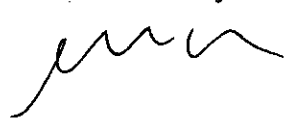


CISAL FIALP

Michele Di Lullo

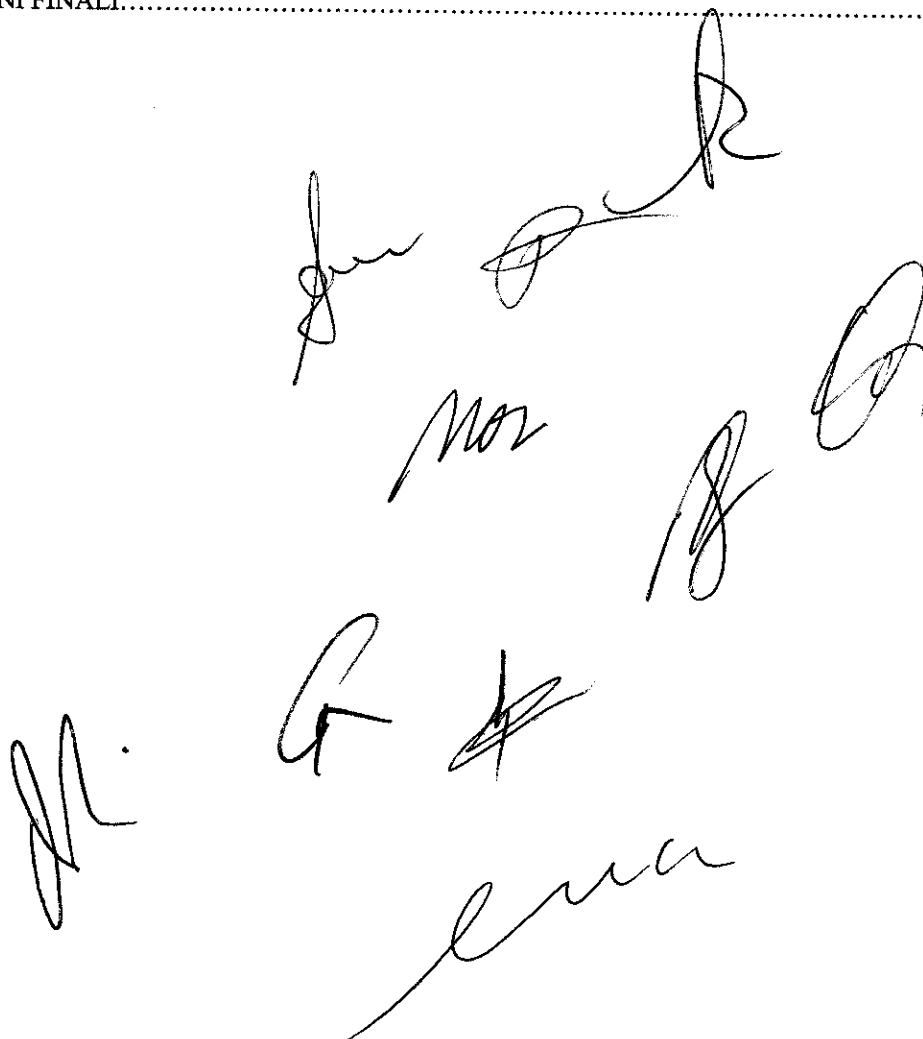


ANMI INAIL



SOMMARIO

PREMESSA.....	4
ART. 1.....	5
CAMPO DI APPLICAZIONE.....	5
ART. 2.....	5
FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA.....	5
ART. 3.....	5
PARI OPPORTUNITA'.....	5
ART. 4.....	5
FORMAZIONE.....	5
ART. 5.....	6
INCENTIVO ALLA MOBILITA' TERRITORIALE DEI DIRIGENTI.....	6
ART. 6.....	7
SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE - INCARICHI AD INTERIM.....	7
ART. 7.....	8
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA.....	8
ART. 8.....	11
VERIFICA DELLE PERFORMANCE E ANTICIPAZIONI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	11
ART.9.....	11
NORME PROGRAMMATICHE.....	11
ART. 10.....	12
INCARICHI AGGIUNTIVI.....	12
ART. 11.....	12
DISPOSIZIONI FINALI.....	12



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top, 'MOR' in the middle, and several other initials and signatures at the bottom.

PREMESSA

I mutamenti intervenuti nel settore pubblico testimoniano l'impegno del legislatore a costruire un'amministrazione efficiente, efficace economica e quindi responsabile e trasparente nei confronti della collettività.

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate a leggere e governare, in una logica manageriale, l'insieme delle istanze, ponendo attenzione alle modalità di utilizzo delle risorse, allo scopo di migliorare la qualità dei diversi servizi erogati.

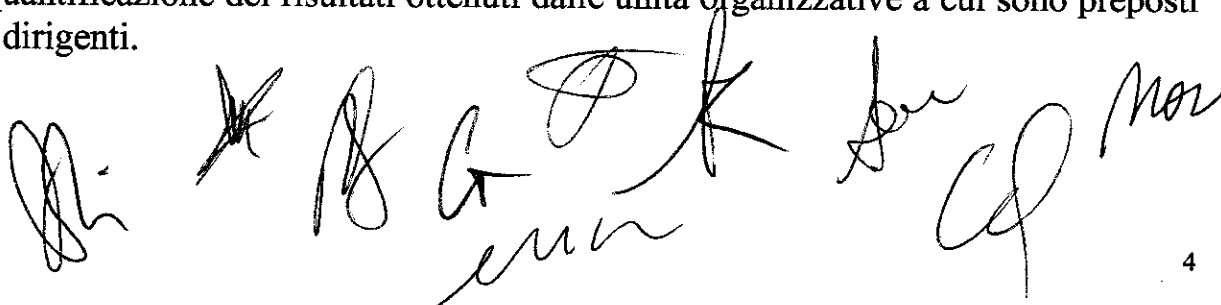
Allo stesso tempo oggi si avverte la necessità di orientare le amministrazioni pubbliche verso la misurazione delle performance soprattutto per un'efficiente ripartizione delle risorse pubbliche.

Il nuovo modello di amministrazione si fonda dunque sull'esigenza di creare le condizioni per lo sviluppo delle autonomie e delle responsabilità e quindi sulla necessità di adattare le modalità operative per rispondere ai mutamenti e ai bisogni diversificati di una società complessa.

In questo quadro assume un rilievo strategico la figura del dirigente chiamato, attraverso una diretta responsabilizzazione, a svolgere il duplice e non facile ruolo di responsabile della traduzione dell'indirizzo politico - amministrativo nell'attività di gestione e, al contempo, di garante della qualità delle prestazioni e dei servizi erogati ai cittadini.

Conseguentemente la misurazione della sua performance deve rispondere necessariamente a parametri più articolati che devono investire il risultato e la qualità complessiva dell'azione amministrativa anche dal punto di vista dei prodotti e degli obiettivi raggiunti.

Il presente contratto quindi trova il suo punto di riferimento naturale negli esiti del controllo di gestione che garantiscono il rispetto dell'oggettività dell'azione gestionale costituendo quindi una fonte obiettiva nella misurazione e/o quantificazione dei risultati ottenuti dalle unità organizzative a cui sono preposti i dirigenti.



ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

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 2008 a € 42.780.830,00 per il personale dirigente di seconda fascia.

ART. 3
PARI OPPORTUNITA'

Le parti, in applicazione dell'art. 3 del CCNI 2002/2005 della dirigenza, sottoscritto in data 7 dicembre 2007, si impegnano a proseguire nella ricerca di soluzioni finalizzate a garantire le pari opportunità in ordine sia alle condizioni di lavoro che allo sviluppo professionale anche mediante l'attivazione di specifici percorsi formativi

ART. 4
FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente per l'anno 2008, fermo restando quanto previsto all'art. 4 CCNI 2002/2005 della

dirigenza, saranno finalizzate principalmente a favorire il consolidamento di una cultura di gestione orientata al risultato, all'innovazione e alla qualità del servizio.

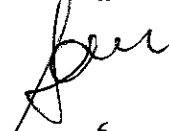
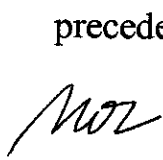
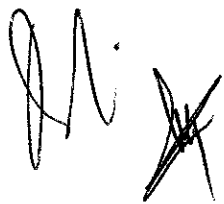
2. Tali linee troveranno la loro traduzione nei piani annuali di formazione e/o mediante collaborazioni con università, soggetti pubblici (scuole superiori, ecc) o società private specializzate nel settore.

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 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:

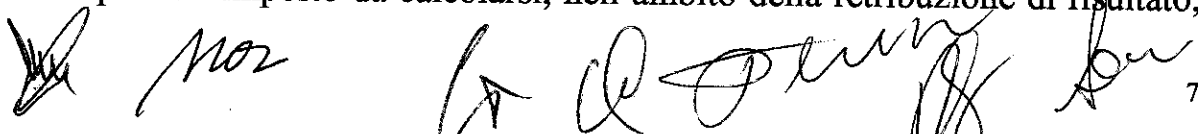
- a. Coefficiente 140 per gli spostamenti di cui alla lettera a) del comma precedente;



- 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.
6. Le risorse non utilizzate alla fine dell'anno solare sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato dell'anno successivo.
7. In apposita sessione negoziale, da concludersi entro 60 giorni dalla definitiva sottoscrizione del presente CCNI, 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,



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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

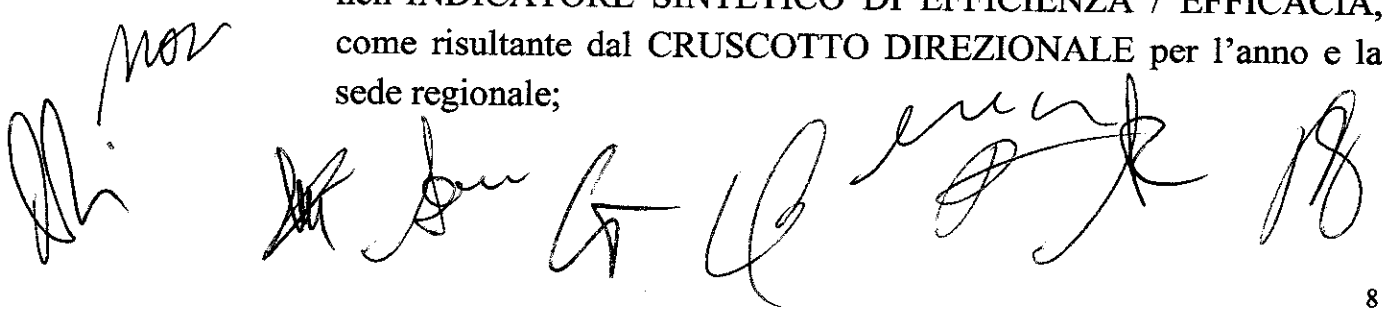
1. Con riferimento alla retribuzione di risultato si conferma l'esigenza di oggettivi parametri che consentano di assegnare ai dirigenti di seconda fascia la retribuzione di risultato nell'ottica dello specifico ruolo svolto da ciascun dirigente nell'assetto organizzativo dell'Istituto ed in proporzione agli obiettivi raggiunti.
2. 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 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;

A.1.2. 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;

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be initials and others more complete names.

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 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.

**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:

noz
DA


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

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. 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:
 - 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;
 - per la retribuzione di risultato, per le risorse che risultassero eventualmente disponibili dopo la liquidazione di cui al punto precedente.

Ali

[Signature]

[Signature]

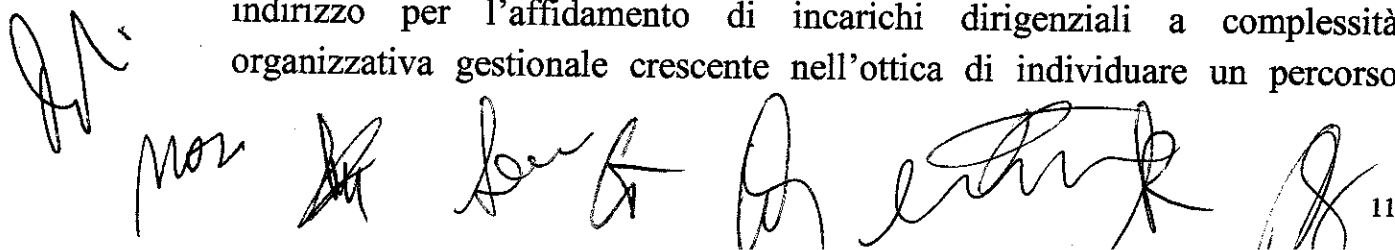
ART. 8
VERIFICA DELLE PERFORMANCE E ANTICIPAZIONI DELLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Le modalità di erogazione della retribuzione di risultato sono collegate esclusivamente al grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla qualità della prestazione individuale.
2. Entro i mesi di giugno e ottobre 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.
3. 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 entro il limite del 30% del budget annuale e un ulteriore quota del 20% del budget annuale sarà corrisposta nel mese di novembre dello stesso anno al personale dirigente in servizio alla data del 1 novembre.
4. Il saldo sarà corrisposto entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, a conguaglio delle somme già erogate.

ART. 9
NORME PROGRAMMATICHE

1. 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 confronto in apposita sessione da concludersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNI.

In particolare le parti si impegnano a definire in apposita sessione le 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.

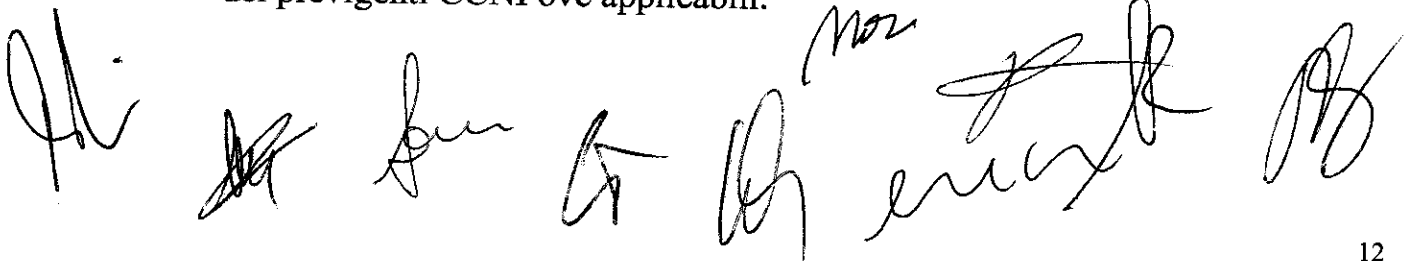
2. Al fine di incentivare la mobilità territoriale, anche sulla base di quanto previsto dall'Intesa sul lavoro pubblico, le parti si impegnano a regolare, nell'ambito delle disposizioni di cui all'art. 66 del CCNL 1/8/2006, la disciplina complessiva del trasferimento d'ufficio.

ART. 10 **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. 11 **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. Per quanto non disciplinato dal presente CCNI si confermano le disposizioni dei previgenti CCNI ove applicabili.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and complexity, representing the different parties to the agreement.