



CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO 2019 PER IL
PERSONALE DIRIGENTE

sottoscritto il _____ in Roma

In data _____ le delegazioni sottoscrivono il seguente CCNI 2019 per il personale dirigente:

PER L'INPS

Il Presidente o suo delegato

Il Direttore generale o suo delegato

Il Direttore Centrale Risorse Umane

Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di gestione

Il Direttore Centrale Organizzazione e
Comunicazione

Il Direttore Servizi al Territorio

Il Direttore Regionale della Calabria

Il Direttore Regionale del Molise

Il Direttore Centrale Formazione e Sviluppo
Risorse Umane

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP

CISL/FP

UIL/PA

FIALP CISAL

ANMI FEMEPA

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM

FLEPAR

FP CIDA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 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 quadriennio normativo 2006-2009 sottoscritto il 21 luglio 2010, di seguito denominato CCNL 21/07/2010.

TITOLO II

FONDO IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 2

Costituzione del fondo per il trattamento accessorio

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 2006/2007, e dell'art. 7 del CCNL dell'Area VI della dirigenza, biennio economico 2008/2009, nel rispetto della disposizione contenuta nell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.
2. Le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa per il personale dirigente di seconda fascia dell'INPS per l'anno 2019 ammontano complessivamente a € 54.565.431,84.

Articolo 3

Incentivo alla mobilità territoriale

1. Ai sensi dell'art. 74 del CCNL 1/8/2006, un importo non eccedente 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 o a seguito di interpello in diversa provincia, nella quale l'interessato non risulti già residente alla data del provvedimento di trasferimento ed a condizione che il dirigente prenda effettivo servizio nella sede di nuova destinazione e limitatamente alla permanenza nella sede stessa.
3. L'incentivo è prorogabile per una sola volta in caso di rinnovo dell'incarico stesso o di attribuzione di diverso incarico nella stessa località, per un periodo di tre anni.
4. 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 comprese tra Km.201 e Km.400 (solo andata);
 - c. € 1.000,00 per distanze inferiori a Km.200 (solo andata).
5. 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.
6. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti non può comunque superare l'ammontare complessivo di € 30.000,00 annui e spetta in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato presso la sede di trasferimento.

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

Articolo 4

Sostituzione del Dirigente – Incarico *ad interim*

1. In caso di affidamento di incarichi dirigenziali territoriali *ad interim* ai sensi del comma 1 dell'art. 62 del CCNL 1/8/2006, è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito, per un periodo massimo di sei mesi. 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 degli altri incarichi dirigenziali territoriali.
2. In caso di affidamento di incarichi dirigenziali di area centrale *ad interim* è erogato il trattamento di cui al comma 1, lettera b, limitatamente ai casi di sostituzione del dirigente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata della sostituzione.

Articolo 5

Retribuzione di risultato

1. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 21/07/2010, la retribuzione di risultato è attribuita in relazione al diverso grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati (70%), nonché al livello delle competenze professionali e manageriali dimostrate (30%), sulla base degli esiti derivanti dal vigente “Sistema di valutazione e misurazione della performance”, di cui alla determinazione n. 91/2017, tenuto conto dello specifico ruolo svolto da ciascun dirigente nell'assetto organizzativo dell'Istituto.
2. Con riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati (70%), di cui al “Sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale dirigente”, l'applicazione dei parametri relativi alla realizzazione degli

obiettivi di risultato è fissata con un criterio lineare sulla base di quanto

Punteggio totale Scheda di valutazione	% raggiungimento degli obiettivi delle competenze professionali e manageriali	Parametro	% di erogazione (su punteggi scheda)
0 / < 90	< 75	0	0
>= 90 / = < 165	> =75 / = < 100	Lineare fino a 100	Da 90 a 94 – 75% Da 95 a 99 – 78% Da 100 a 104 – 81% Da 105 a 114 – 84% Da 115 a 124 – 87% Da 125 a 134 – 90% Da 135 a 144 – 93% Da 145 a 154 – 96% Da 155 a 164 – 99% >165 – 100%
> 165 / = < 180	> 100	Attribuzione bonus reputazionale	100%

riportato nella tabella seguente:

% raggiungimento degli obiettivi di risultato	Parametro	% di erogazione
< 75	0	0
= > 75 / <= 100	Lineare	Lineare max.100
> 100	Bonus reputazionale (non avente natura economica)	100

- Con riferimento al livello delle competenze professionali e manageriali dimostrate (30%), di cui al “Sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale dirigente”, l’applicazione dei relativi parametri è fissata con un criterio lineare sulla base di quanto riportato nella tabella seguente:

4. Per il calcolo della retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente, gli esiti derivanti dalle suddette procedure di valutazione sono ponderati con i sottoelencati coefficienti graduati in relazione alle funzioni svolte, con decorrenza 1° gennaio 2019, ovvero dalla decorrenza dell'incarico se successiva:

200	Direzioni Regionali Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta Direzione Filiali metropolitane di elevata complessità di Milano, Roma e Napoli e della Direzione provinciale di elevata complessità di Torino Dirigenti titolari di Progetti gestionali con caratteristiche di trasversalità, di elevata complessità e di eccezionale rilievo organizzativo Dirigente titolare della responsabilità del Progetto nazionale “Estratto Conto Dipendenti Pubblici ”
160	Direttori delle Direzioni provinciali di complessità 1 e della Sede Virtuale Dirigenti vicari di Direzioni Centrali e della Direzione Servizi agli Utenti Direttori delle Filiali metropolitane Dirigenti vicari delle Direzioni regionali e delle Direzioni di Coordinamento metropolitano di complessità A Dirigente responsabile dell’Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa
150	Dirigenti di Area centrale di complessità particolarmente elevata Dirigenti vicari delle Direzioni regionali e delle Direzioni di Coordinamento metropolitano di complessità B Direttori delle Direzioni provinciali di complessità 2 e 3 Dirigenti responsabili degli Uffici di Segreteria del Collegio dei Sindaci, del Consiglio di indirizzo e vigilanza, del Magistrato della Corte dei Conti Dirigente responsabile della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di supporto all’OIV
140	Dirigenti di Area delle Direzioni regionali e delle Direzioni di Coordinamento metropolitano di complessità A e B Dirigenti vicari delle Filiali metropolitane di elevata complessità di Milano, Roma e Napoli e della Direzione provinciale di elevata complessità di Torino Dirigenti di Area di Direzione generale Dirigente responsabile dell’Ufficio Incarichi e funzioni speciali
130	Dirigenti di Area delle Direzioni regionali di complessità C e D Dirigenti di Area manageriale delle Filiali metropolitane di elevata complessità di Milano, Roma e Napoli e della Direzione provinciale di elevata complessità di Torino
120	Dirigenti di Area delle Direzioni provinciali di complessità 1, 2 e 3 e delle Filiali metropolitane
100	Dirigenti in posizione di staff presso le strutture centrali e territoriali

5. Ai fini del monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, con cadenza trimestrale saranno effettuate delle rilevazioni

intermedie. In esito a dette verifiche e nel limite del 60% del budget destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato un pagamento *pro quota* per ciascuno dei quattro trimestri del piano budget, rispettivamente nei mesi di maggio, agosto e novembre dell'anno in corso e marzo dell'anno successivo e saranno ponderati sulla base dei coefficienti previsti al comma 2 del presente articolo. Il saldo, comprensivo della quota relativa alla valutazione della performance individuale, sarà corrisposto nel mese successivo all'approvazione della Relazione sulla performance e a seguito della prescritta certificazione del presente CCNI.

6. Nell'ambito delle risorse destinate all'erogazione della retribuzione di risultato, è stanziato un budget di € 3.453.295,88 per i risultati conseguiti dai dirigenti nella realizzazione di specifici progetti speciali stabiliti dall'Ente.
7. Sulla base delle risultanze scaturite dal monitoraggio intermedio effettuato nel mese di ottobre sui risultati relativi a detti progetti speciali, nel mese di novembre sarà erogato un compenso al netto dell'anticipazione mensile di € 90,00. Sulla base dei risultati definitivi dell'anno, il saldo sarà erogato sulla base delle modalità di cui al precedente comma 5 del presente articolo.
8. 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.
9. Eventuali resti delle somme destinate alla retribuzione di posizione ed all'incentivo alla mobilità territoriale saranno utilizzate nell'anno di riferimento ad incremento del budget destinato a retribuzione di risultato.

Articolo 6

Incarichi aggiuntivi

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti di seconda fascia ai sensi dell'art. 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Tenuto conto della ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Istituto avviata con la determinazione n. 119 del 25 ottobre 2019 dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione, nonché della necessità di procedere ad una rivisitazione del sistema di clusterizzazione organizzativa, le parti si impegnano sin da ora alla rideterminazione dei coefficienti di ponderazione nell'ambito dell'impianto relativo all'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2020.