



**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
INTEGRATIVO 2014 PER IL PERSONALE DIRIGENTE
SOTTOSCRITTO IL 1 febbraio 2016**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**(redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo 30
marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 54 del d.lgs. 150 del
2009)**

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art 40, comma 3 *sexies*, del D.lgs. n. 165/01, nonché in conformità agli indirizzi applicativi e secondo gli 'Schemi standard' definiti con Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25/2012.

La relazione illustrativa accompagna l'ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo 2014 per il personale dirigente di seconda fascia al fine di evidenziare il significato, la ratio e gli effetti del sistema di incentivazione della produttività e della qualità del servizio.

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	01/02/2016
Periodo temporale di vigenza	1° GENNAIO – 31 DICEMBRE 2014
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica : Il Direttore Generale, il Direttore centrale Risorse umane, il Direttore centrale Organizzazione, il Direttore centrale Pianificazione e Controllo di gestione, il Direttore centrale Studi e ricerche, il Direttore centrale Formazione; il Direttore Regionale per la Calabria, il Responsabile del progetto di livello dirigenziale generale "Coordinamento integrato per l'analisi ed il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza finalizzato alla riduzione del rischio reputazionale".</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FIALP/CISAL, ANMI FEMEPA, ANMI ASSOMED SIVEMP FPM, FLEPAR e FP CIDA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP, UIL PA, FIALP/CISAL, ANMI FEMEPA, FLEPAR e FP CIDA</p>
Soggetti destinatari	Personale Dirigente di II fascia.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Individuazione delle risorse disponibili per la contrattazione, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente.</p> <p>b) Incentivo alla mobilità territoriale, art. 74 del CCNL 1/08/2006 sulla corresponsione di speciali incentivi alla mobilità territoriale (articolo 3).</p> <p>c) Incarichi ad interim, in applicazione dell'art. 62, comma 4, del CCNL 1/08/2006 che demanda alla contrattazione integrativa la determinazione della misura del valore economico (articolo 4).</p> <p>d) Retribuzione di risultato, commisurata alla valutazione della performance individuale (con un peso del 30% delle risorse) e della performance organizzativa (con un peso del 70% delle risorse) (articolo 5).</p> <p>e) Incarichi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 1/08/2006 (articolo 6).</p>

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<i>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</i>
		<i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Determinazione n. 106 del 20 giugno 2014, relativamente agli anni 2014-2016.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d. lgs. 33/2013 è stato adottato con la Determinazione n. 21 del 6 marzo 2014 "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016" con allegato il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".
L'obbligo di cui all'art. 10 comma 8 del d. lgs. 33/2013 è stato assolto mediante la pubblicazione in apposita sezione del sito istituzionale Inps "Trasparenza, valutazione e merito" del Piano della Performance e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.		
Eventuali osservazioni L'OIV ha attestato in data 14 settembre 2015 la Relazione sulla performance 2014		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

Contesto di riferimento

La definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione e alla legge risulta disciplinata dagli artt. 40, 40 *bis* e 45 del d.lgs. 165/2001. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio, fatto salvo quanto previsto all'art. 40, commi 3 *ter* e 3 *quater*, e all'art. 47 bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi (art. 45 d.lgs. 165/2001).

Il comma 3 bis dell'art. 40, conferma un modello di contrattazione collettiva a struttura bipolare in cui il contratto integrativo si svolge sulle materie e nel rispetto dei vincoli posti da quello nazionale.

Il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali dei dirigenti degli enti pubblici non economici sono attualmente disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza dell'area VI (enti pubblici non economici e agenzie fiscali) per il quadriennio normativo 2006-2009 e bienni economici 2006-2007 e 2008-2009, sottoscritto il 21 luglio 2010.

La contrattazione integrativa è finalizzata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance (ex art. 40 comma 3 bis del d.lgs. 165/2001).

Le Amministrazioni pubbliche *"non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"* nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7 comma 5 del d. lgs 165 del 2001.

Alla luce del suesposto quadro normativo il CCNI, così come di seguito esplicitato, risulta conforme ai principi di riferimento.

Campo di applicazione (Articolo 1).

La presente ipotesi di CCNI 2014, si applica al personale dirigente di seconda fascia, sia a tempo indeterminato che determinato, dell'Istituto ed è stata sottoscritta in conformità dei CCNL vigenti, nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001.

Disciplina essenzialmente i profili economici del rapporto di lavoro relativamente all'anno 2014; gli effetti perdurano fino alla stipula del successivo contratto integrativo.

Fondo per il trattamento accessorio (Articolo 2).

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2014, 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 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 nonché nell'art. 1 comma 456 della legge 147/2013 (legge di stabilità 2014).

Le risorse finanziarie sono utilizzate, nel rispetto degli istituti contrattuali relativi ai tre Enti, in un'ottica di valorizzazione del ruolo e dell'impegno della dirigenza, come illustrato nel seguente quadro di sintesi:

QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO	Fondo 2014
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
Retribuzione di posizione - parte fissa	6.065.669,35
Retribuzione di posizione - parte variabile	14.722.255,61
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	20.787.924,96
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Retribuzione di risultato	31.905.839,66
Incentivo alla mobilità territoriale	1.429.401,50
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	33.335.241,16
Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	20.787.924,96
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	33.335.241,16
Totale destinazioni del Fondo sottoposto a certificazione	54.123.166,12

Incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti (Articolo 3).

L'articolo 74 del CCNL 1/8/2006 espressamente prevede: "1. La contrattazione integrativa degli enti con articolazioni organizzative sul territorio può prevedere la corresponsione di speciali incentivi alla mobilità territoriale, fermi restando i trattamenti di trasferimento previsti dal presente CCNL, alle condizioni previste dai successivi commi 2 e 3.

2. Per la finalità di cui al comma 1, la contrattazione integrativa può costituire uno speciale fondo per la mobilità territoriale, utilizzando risorse certe e stabili dei fondi di cui agli artt. 52 e 59, in misura non superiore al 5% delle risorse destinate alla retribuzione di risultato; la stessa contrattazione stabilisce, inoltre, i criteri generali di corresponsione degli incentivi da erogare.

3. Gli incentivi di cui al presente articolo sono corrisposti nei limiti del fondo per la mobilità territoriale di cui al comma 2. Eventuali risorse del predetto fondo non utilizzate al termine di ciascun anno, tornano nella disponibilità della contrattazione integrativa".

L'Ente, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente, ha previsto la corresponsione degli incentivi alla mobilità territoriale.

Gli incentivi, corrisposti nei limiti delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, spettano esclusivamente al dirigente trasferito d'ufficio ovvero a seguito di interpello in diversa provincia rispetto a quella di residenza, a condizione che prenda effettivo servizio.

Le risorse non utilizzate, tornano alla disponibilità della contrattazione integrativa e sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato, ai sensi del comma 3 del citato art. 74.

Particolari istituti economici (Articoli 4 e 6).

Gli articoli in esame disciplinano particolari istituti economici che, riferendosi ad aspetti economici del rapporto di lavoro, rientrano nella competenza della contrattazione integrativa ai sensi dei vigenti artt. 40 e 45 del d.lgs. 165/01, nonché in base all'art. 4, comma 1, lett. B) del CCNL 1/8/2006 e artt. 24, 29 del CCNL 21/07/2010.

Con riferimento all'art. 4 "*Sostituzione del Dirigente – Incarico ad interim*", l'art. 62, comma 4 del CCNL 1/8/06, rimette alla contrattazione integrativa la definizione dell'integrazione della retribuzione di risultato da attribuire al dirigente cui è affidato l'*incarico ad interim*, sulla base di misure percentuali del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'*incarico* del dirigente sostituito, tenendo conto di elementi quali la sede dell'*incarico*, il livello di responsabilità attribuito ed il grado di conseguimento degli obiettivi.

Per quanto concerne l'articolo 6, "*Incarichi aggiuntivi*", il rinvio alla contrattazione integrativa è effettuato dall'art. 61 del menzionato CCNL 1/08/2006.

Al fine di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi attribuiti dall'Istituto, la retribuzione di risultato che viene loro corrisposta è incrementata in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota

è stata definita, in sede di contrattazione integrativa, in una misura pari al 60% dei compensi relativi all'incarico espletato, detratti gli oneri a carico dell'Ente.

Retribuzione di risultato (Articolo 5).

L'ipotesi in esame prevede l'erogazione della retribuzione di risultato secondo un processo valutativo, articolato in due fasi:

1. valutazione della qualità della prestazione, cui è destinato il 30% delle risorse;
2. realizzazione degli obiettivi, cui è destinato il 70% delle risorse.

A ciascuna fase valutativa viene attribuito un diverso peso (coefficiente di ponderazione delle funzioni svolte). L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene, pertanto, sulla base del valore ponderato del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e del livello di capacità manageriale dimostrata, nel pieno rispetto di quanto previsto all'art. 24 del CCNL 21/07/2010 – I biennio economico.

La verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi è effettuata mediante verifiche trimestrali, anche al fine di individuare eventuali criticità e porre in essere le azioni necessarie. Il pagamento dei relativi compensi è effettuato sulla base delle risultanze delle rilevazioni trimestrali, ponderate sulla base dei coefficienti di cui al comma 2 dell'articolo in esame.

Secondo quanto stabilito dall'art. 59 comma 10 del CCNL 1/08/2006, ove non sia possibile utilizzare integralmente le somme destinate alla retribuzione di risultato nell'anno di riferimento, tali risorse non spese saranno destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

Clausola di salvaguardia (Articolo 7).

Con l'ipotesi in esame, nel rispetto del principio di corrispettività tra trattamenti economici accessori e prestazioni effettivamente rese, si è previsto che, nelle

more della completa integrazione delle attività dei soppressi Inpdap ed Enpals, ai dirigenti provenienti dai suddetti Enti siano confermati gli istituti contrattuali afferenti i trattamenti economici complessivamente in godimento, fino al conferimento di un incarico dirigenziale, anche sperimentale, presso una struttura INPS.