

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

La presente relazione illustrativa 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 2018 per il personale dirigente di seconda fascia al fine di esporre la ratio e rilevare 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	22/05/2019
Periodo temporale di vigenza	1° GENNAIO - 31 DICEMBRE 2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Il Presidente, il Direttore Generale, il Direttore centrale Risorse umane, il Direttore centrale Organizzazione e Sistemi informativi, il Direttore centrale Pianificazione e Controllo di gestione, il Direttore Regionale della Calabria, il Direttore Servizi agli utenti, il Direttore Regionale del Friuli Venezia Giulia</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP, UIL PA, FIALP/CISAL, ANMI FEMEPA, ANMI ASSOMED SIVEMP FPM, FLEPAR e FP CIDA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP, ANMI FEMEPA, FLEPAR e FP CIDA</p>
Soggetti destinatari	Personale Dirigente di II fascia.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente;</p> <p>b) Incentivo alla mobilità territoriale, ai sensi dell'art. 74 del CCNL 1/08/2006;</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;</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 ri-</p>

		sorse); e) Incarichi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 1/08/2006.
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 Presidenziale n. 24 del 13 marzo 2018, relativamente agli anni 2018-2020, aggiornato con Determinazione Presidenziale n.164 del 12/12/2018. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d. lgs. 33/2013 è stato adottato con la Determinazione Presidenziale n. 2 del 16 gennaio 2019 "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2020". L'obbligo di cui all'art. 10, comma 8, del d. lgs. n. 33/2013 è stato assolto mediante la pubblicazione in apposita sezione del sito istituzionale Inps "Amministrazione trasparente" del Piano della Performance e del Piano triennale di prevenzione della corruzione
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Contesto di riferimento

Gli artt. 40, 40**bis** e 45 del d.lgs. n. 165/2001 definiscono gli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge. In particolare, il trattamento economico fondamentale ed accessorio, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 è definito dai contratti collettivi, fatte salve le ipotesi e le circostanze previste all'art. 40, comma 3 *ter*, e all'art. 47 *bis*, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001

Il comma 3 *bis* dell'art. 40, oltre ad esprimere il carattere della "doverosità" della contrattazione integrativa e la sua finalizzazione all'obiettivo del conse-

guimento di “*adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici*”, 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.

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 2018 si applica al personale dirigente di seconda fascia dell’Istituto, sia a tempo indeterminato che determinato, 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 2018; 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 2018 è costituito ai sensi dell’art. 21 del CCNL dell’area VI della dirigenza, quadriennio normativo 2006/2009 e biennio eco-

nomico 2006/2007, e dell'art. 7 del CCNL dell'area VI della dirigenza, biennio economico 2008/2009, secondo le indicazioni previste nelle circolari del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato 15 aprile 2011, n. 12 e 8 maggio 2015 n. 20, e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.

Le risorse finanziarie sono utilizzate in un'ottica di valorizzazione del ruolo e dell'impegno della dirigenza. Le relative destinazioni sono riportate nella Relazione tecnico-finanziaria a cui si rinvia.

Incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti (Articolo 3).

Il presente istituto contrattuale è stato disciplinato nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente e, in particolare, dall'articolo 74 del CCNL 1/8/2006, il quale espressamente prevede che: "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".

Tali incentivi, corrisposti nel limite del 5% delle risorse destinate alla retribu-

zione 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 4 e 6 disciplinano particolari istituti 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. n. 165/01, nonché in base all'art. 4, comma 1, lett. b), del CCNL 1/8/2006.

In particolare, l'art. 4, rubricato "*Sostituzione del Dirigente – Incarico ad interim*", è redatto secondo il disposto dell'art. 62, comma 4, del CCNL 1/8/06 e dell'art.28 del CCNL 21/07/2010. Nello specifico, la contrattazione integrativa ha disciplinato l'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 sulla base degli esiti derivanti dal vigente "Sistema di valutazione e misurazione della performance" adottato con la determinazione n. 91/2017. Il processo valutativo risulta articolato in due fasi:

1. valutazione del livello delle competenze professionali e manageriali dimostrata, cui è destinato il 30% delle risorse;
2. valutazione del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati, cui è destinato il 70% delle risorse.

Gli esiti di ciascuna fase valutativa sono ponderati con specifici coefficienti graduati in relazione alle funzioni svolte. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene, pertanto, nel pieno rispetto di quanto previsto all'art. 24 del CCNL 21/07/2010 – I biennio economico.

Il monitoraggio in ordine al raggiungimento degli obiettivi è effettuato 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 4 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.