

**INPS**


Istituto Nazionale  
Previdenza Sociale



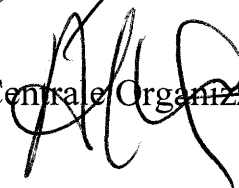
**INPS – Gestione Ex Enpals**

**ATTO UNILATERALE PER IL TRATTAMENTO  
ACCESSORIO DELL'AREA DEI DIRIGENTI ANNO 2010, AI  
SENSI DELL'ART. 40 COMMA 3 *TER* D.LGS. 165/2001**

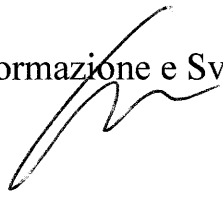
In data 19 marzo 2014, la delegazione trattante di parte pubblica, accertata l'impossibilità di addivenire ad un accordo per la stipula del contratto integrativo per il personale dirigente - anno 2010, al fine di garantire la continuità ed il migliore svolgimento della funzione pubblica provvede, in via provvisoria, alla sottoscrizione del seguente atto unilaterale sulle materie oggetto del mancato accordo, ai sensi dell'art. 40, comma 3 ter, del d.lgs. 165/2001.

Il Direttore Generale 

Il Direttore Centrale Risorse Umane 

Il Direttore Centrale Organizzazione  PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

Il Direttore Centrale Pianificazione e Controllo di gestione  ORGANIZZAZIONE

Il Direttore Centrale Formazione e Sviluppo competenze 

## **PREMESSA**

*Il presente atto unilaterale muove dall'esigenza di realizzare compiutamente il processo di riorganizzazione dell'Ente, finalizzato a garantire ai cittadini ed al sistema delle imprese una migliore qualità dei servizi, in una logica di miglioramento della produttività e dell'efficienza sempre più rispondente ai bisogni dell'utenza. Gli obiettivi riguardano il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e la valutazione dei dirigenti, nell'ottica di una maggiore efficacia, efficienza ed economicità nell'erogazione dei servizi agli utenti.*

M

M. G. U.

~

9

# **Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato per i Dirigenti Enpals di seconda fascia**

## **ART. 1**

### **Campo di applicazione: decorrenza e durata**

1. Il presente atto unilaterale si applica al personale dirigente Enpals di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di cui al CCNL quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007 e biennio economico 2008-2009, Dirigenza Area VI, personale Dirigente EPNE.

## **ART. 2**

### **Costituzione dei fondi Area Dirigenza seconda fascia**

2. Il fondo di Ente disponibile per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito ai sensi dell'art.59 del CCNL 1° agosto 2006, e dall'art. 21 quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007 e dall'art.7 del biennio economico 2008/2009.
3. Il fondo ammonta per l'anno 2010 ad € 654.588,17

## **ART. 3**

### **Utilizzazione e ripartizione del fondo**

1. Il fondo, di cui all'art 2 è utilizzato per il finanziamento della retribuzione di risultato e di posizione, tenendo conto delle condizioni imposte dalle norme vigenti.
2. A tal fine allo scopo di accrescere i livelli quali - quantitativi del servizio erogato il presente atto unilaterale è finalizzato al conseguimento dei risultati in relazione al conseguimento delle performance programmate.
3. In particolare le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti ed il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi e le procedure individuate nel regolamento per la valutazione del personale con incarico dirigenziale.

## **ART. 4**

### **Retribuzione di Posizione**

1. Con delibera del Consiglio di Amministrazione n° 26 del 8/6/2005 sono state individuate tre fasce di funzioni dirigenziali per il personale dirigente dell'Ente, che di seguito si riportano (Allegato 1 tabella 1):

*M* 

### **FASCIA A)**

- 1) Responsabilità di struttura complessa centrale, connotata da funzioni di coordinamento, con governo delle problematiche nazionali di indirizzo conseguenti all'evoluzione del contesto normativo ed ordinamentale di riferimento.
- 2) Responsabilità sistemi informativi e telecomunicazioni.

### **FASCIA B)**

- 1) Responsabilità di direzione periferica di sede interregionale connotata con funzioni manageriali di organizzazione ed indirizzo dei processi operativi delle altre sedi territoriali di competenza.
- 2) Responsabilità di direzione centrale con funzioni manageriali di organizzazione ed indirizzo a livello nazionale.

### **FASCIA C)**

Altri incarichi dirigenziali

Ai sensi dell'art 4 comma 2 del CCNL 2000/2001 l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione è operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

- Il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite, non può essere inferiore ad 1,4, né superiore a 3,5;
- La retribuzione della posizione intermedia deve essere collocata in modo proporzionato all'interno della retribuzione massima e minima, di cui al punto precedente;

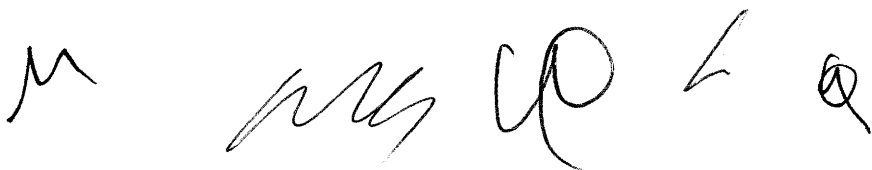
L'entità della suddetta retribuzione di posizione sarà commisurata agli effettivi periodi di attribuzione della funzione, pertanto, in caso di conferimento di incarico o diverso incarico che comporti mutamento nella posizione precedente, l'importo da corrispondere dovrà essere frazionato in ragione delle diverse funzioni espletate.

Ai sensi dell'art 22, comma 4 del CCNL 21.7.2010, a decorrere dall'istituzione dell'Area Contributi e Vigilanza, alla quale fanno capo la Direzione Contributi, la Direzione Vigilanza Ispettiva, la Direzione delle Sedi del Centro Nord, la Direzioni delle Sedi del centro Sud, prevista dal vigente Ordinamento dei Servizi, la retribuzione di posizione del Dirigente di fascia A), al quale è attribuita la responsabilità dell'area Contributi e Vigilanza, è incrementata di € 6.000".

## **ART. 5**

### **Retribuzione di Risultato**

1. La retribuzione di risultato, secondo quanto disposto dall'art 24 del CCNL 2006/2009 è corrisposta sul diverso grado di raggiungimento degli obiettivi, così come determinati dalla programmazione di Ente e sul livello di capacità manageriale dimostrata nel raggiungimento degli stessi in relazione allo specifico ruolo dei dirigenti nel contesto organizzativo dell'Ente.



2. Sulla base delle verifiche effettuate dall'Amministrazione con riferimento agli obiettivi determinati nella programmazione di Ente per l'anno 2010, si rende noto che gli obiettivi definiti per il 2010 sono stati raggiunti.
3. L'entità delle suddette retribuzioni di risultato saranno commisurate agli effettivi periodi di attribuzione della funzione, pertanto in caso di conferimento di incarico o diverso incarico che comporti mutamento nella posizione precedente, l'importo da corrispondere dovrà essere frazionato in ragione dei diversi periodi e funzioni espletate.
4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL, quadriennio normativo 2006-2009, l'Ente ha collocato nella fascia più elevata il 30% del personale Dirigenziale in base al grado di raggiungimento degli obiettivi ed in relazione ad esiti eccellenti nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità di direzione.
5. L'importo da corrispondere ad ogni singolo Dirigente è stato determinato secondo quanto stabilito dal "Regolamento per la valutazione del personale con incarico dirigenziale" approvato dal CdA con delibera n 87 del 20 settembre 2007, che ha fissato i principi generali del sistema di valutazione ed il relativo procedimento di valutazione. Il sistema di valutazione delle prestazioni Dirigenziali si basa su punteggi attribuiti in ordine ai seguenti parametri

### 1. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI ASSEGNATI PER L'ANNO

Punti assegnabili

20 punti	21- 40 punti	41 – 50 punti
<i>Ritardi generalizzati</i>	<i>Realizzati alcuni obiettivi ma ritardi significativi in altri</i>	<i>Molti obiettivi realizzati od in via di completamento</i>

### 2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PRODUZIONE(Qualità ed economicità dell'azione gestionale)

Punti assegnabili

10 punti	11- 20 punti	20 – 30 punti
<i>Grado di raggiungimento insufficiente (&gt;50%)</i>	<i>Parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati</i>	<i>Buoni/ottimi risultati realizzati</i>

### 3. COMPETENZE MANAGERIALI

<i>Capacità di problem solving</i>	1	2	3	4
<i>Leadership</i>	1	2	3	4
<i>Orientamento ai clienti esterni o interni</i>	1	2	3	4
<i>Capacità di integrazione e cooperazione</i>	1	2	3	4
<i>Capacità di gestire la variabilità</i>	1	2	3	4
	<i>Non adeguato</i>			<i>Eccellente</i>

M

*[Handwritten signatures]*

La somma dei punteggi consente di escludere, graduare o attribuire al Dirigente la retribuzione di risultato secondo le indicazioni contenute nella sottostante tabella:

Totale punteggi	
Punteggio inferiore a 60 punti	<i>risultato negativo, con le implicazioni previste dalla contrattazione esclusione dalla corresponsione della retribuzione di risultato</i>
Punteggio compreso tra 60 e 80 punti	<i>retribuzione di risultato pari all'80% della retribuzione massima</i>
Punteggio compreso tra 81 e 90 punti	<i>retribuzione di risultato pari al 90% della retribuzione massima</i>
Punteggio compreso tra 91 e 100 punti	<i>retribuzione di risultato pari al 100% della retribuzione massima</i>

6. A valere sul fondo per la retribuzione di risultato e con le stesse modalità di corresponsione:
  - Ai Dirigenti con incarico di interim di altra Direzione spetta un importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito di fascia B.
  - Ai Dirigenti non è consentito di cumulare più interim.
7. Per il dirigente di fascia a), in presenza di struttura organizzativa particolarmente complessa, è corrisposta sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, così come determinati dalla programmazione di Ente e sul livello di capacità manageriale dimostrata, un importo annuo lordo pari ad € 17.000,00.

#### **ART.6 Somme non attribuite**

1. Le risorse del fondo che risultano eventualmente disponibili a consuntivo saranno ripartite in misura proporzionale a quanto corrisposto a titolo di risultato secondo i criteri fissati nel precedente art 5.

#### **ART.7 Disposizioni finali**

1. Sono confermate, ove compatibili con le norme vigenti, le disposizioni dei precedenti CCNI di Ente.



## Allegato 1

**Tab. 1**

**ANNO 2010**

FASCE/ FUNZIONI	IMPORTO ANNUO PRO-CAPITE Posizione fissa	IMPORTO ANNUO PRO-CAPITE Posizione variabile
A	12.155,65	33.192,66
B	12.155,65	26.070,19
C	12.155,65	16.220,19

