



Gestione ex Inpdap

## **INPS GESTIONE EX INPDAP**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO di ENTE**

**per il PERSONALE DIRIGENTE**

**e**

**sezione PERSONALE PROFESSIONISTI**

**ANNO 2011**

Il giorno 5 luglio 2012, a seguito delle osservazioni formulate dal dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Relazioni Sindacali - di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze con nota n. 0023768 del 13 giugno 2012, si è svolto un incontro tra la delegazione di ente e quella di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Integrativo di Ente relativo all'anno 2011, per il personale dirigente e i professionisti.

**Per l'Amministrazione**

Dr. Antonio Mastrapasqua .....

Dr. Mauro Nori .....

Dr. Vincenzo Caridi .....

Dr.ssa Anna Maria Di Gianvito .....

Dr.ssa Marina Risca .....

**Per le Organizzazioni Sindacali**

CGIL - FP .....

CISL - FP .....

UIL - PA .....

FILP .....

USB PI .....

CIDA .....

## LE PARTI

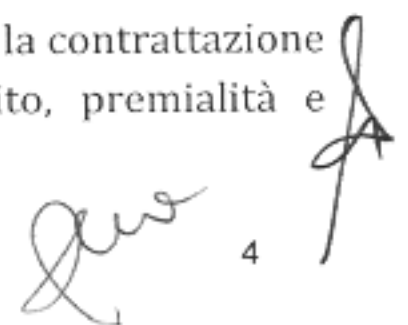
- VISTE le vigenti norme contrattuali relative al personale dirigente;
- VISTO in particolare il CCNL relativo all'area VI della dirigenza, sottoscritto il 21 luglio 2010, relativo al quadriennio normativo 2006/2009 - bienni economici 2006/2007 e 2008/2009;
- VISTO il CCNL sottoscritto l'11 aprile 2006 relativo al personale dell'area V della dirigenza (Comparto Scuola);
- VISTE le vigenti norme contrattuali relative al personale dei professionisti;
- VISTA l'apposita sezione del CCNL 2006/2009, sottoscritto il 21 luglio 2010, relativo ai professionisti degli enti pubblici non economici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato in servizio presso l'Istituto;
- RITENUTO che la peculiare posizione dei professionisti nell'ambito degli enti di appartenenza sottolinea l'esigenza di assicurare un ampio coinvolgimento della categoria nella realizzazione degli obiettivi programmati degli enti per il miglioramento dell'attività istituzionale;
- VISTE le disposizioni comuni sia al personale dirigente che ai professionisti ed in particolare:
- VISTO il vigente Protocollo per le Relazioni Sindacali;
- VISTA la delibera n. 321 in data 23 luglio 2009 con la quale il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato il Documento Programmatico Generale quadriennio 2009-2012;
- VISTA la delibera n. 322 del 22 ottobre 2009 con la quale il CIV ha approvato le linee di indirizzo strategico per il triennio 2010-2012;
- VISTA la delibera n. 327 del 27 maggio 2010 con la quale, nell'ambito delle linee di indirizzo 2011-2013, sono state individuate dal CIV le priorità strategiche per il 2011;
- VISTA la Determinazione del Presidente n. 259 del 30 novembre 2010 in materia di Ordinamento dei servizi con la quale si è proceduto a ridefinire gli assetti delle strutture dirigenziali generali e non generali del centro e del territorio;
- VISTA la Determinazione del Direttore Generale n. 214 del 16 dicembre 2010 relativa all'articolazione degli uffici dirigenziali della Direzione Generale;

AN

AN

AN 3

- VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica (Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- VISTA la Legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del Decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 recante *Norme in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*;
- VISTO in particolare l'art. 9 (*Contenimento delle spese in materia di pubblico impiego*) comma 1, laddove stabilisce, che *per gli anni 2011-2012-2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio (...) non può superare, in ogni caso, il trattamento (ordinariamente spettante per l'anno 2010), al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo,(...)*;
- VISTO altresì, quanto previsto dal medesimo articolo 9, comma 2 bis, nonché dagli indirizzi applicativi forniti in materia;
- VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 di Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15;
- VISTA la Determinazione del Presidente n. 277 del 28 dicembre 2010 che adotta il sistema Inpdap di misurazione e valutazione della performance;
- VISTA la Determinazione del Presidente dell'Istituto n. 284 del 27 gennaio 2011 con la quale è stato adottato il piano della performance 2011/2013;
- VISTA la Determinazione del Presidente n. 331 del 7 giugno 2011 con la quale è stato approvato il Regolamento per la valutazione della performance individuale del personale;
- VISTA la Circolare del Direttore Generale n. 9 del 14 giugno 2011 con la quale sono state fornite le prime disposizioni operative relative all'applicazione del regolamento per la valutazione della performance individuale del personale;
- VISTA la lettera circolare n. 1 del 17 febbraio 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- TENUTO CONTO che la medesima lettera circolare n. 1 dispone l'obbligo per la contrattazione integrativa di rispettare, in virtù dei principi di merito, premialità e



4



selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;

VISTA la Determinazione n. 23 del 28 febbraio 2011 del Direttore Generale relativa al Piano delle Performance 2011-2013 – articolazione e assegnazione degli obiettivi e dei relativi budget per l'anno 2011;

VISTA la lettera circolare n. 7 del 5 aprile 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa ai chiarimenti applicativi del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTA la determinazione n. 334 del 21 giugno 2011 con la quale vengono apportate modifiche al regolamento in materia di affidamento, mutamento e revoca degli incarichi di funzione dirigenziale;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo di Ente relativo all'anno 2010;

 **SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE ACCORDO** 





## INDICE

### Dirigenti

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Costituzione e ammontare del Fondo
- Art. 3 Utilizzazione e ripartizione del Fondo
- Art. 4 Retribuzione di posizione
- Art. 5 Retribuzione di risultato
- Art. 6 Somme non attribuite
- Art. 7 Incentivi alla mobilità territoriale dei dirigenti
- Art. 8 Formazione e aggiornamento
- Art. 9 Norma di rinvio
- Art. 10 Norma finale



## Sezione Professionisti

- Art. 11 Campo di applicazione, durata, decorrenza
- Art. 12 Costituzione e ammontare del Fondo
- Art. 13 Utilizzazione e ripartizione del Fondo
- Art. 14 Retribuzione di risultato
- Art. 15 Formazione
- Art. 16 Indennità di funzione professionale
- Art. 17 Iscrizione agli albi professionali
- Art. 18 Somme non attribuite
- Art. 19 Norma di rinvio
- Art. 20 Norma di programma
- Art. 21 Norma finale

Allegati: n. 2



## Dirigenti

### Art. 1 (Campo di applicazione)

1. Il presente Accordo Integrativo si applica al personale dirigente di seconda fascia dell'Istituto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

### Art. 2 (Costituzione e ammontare del Fondo)

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, definito in applicazione delle vigenti norme contrattuali in materia è costituito dall'importo di € 11.924.192,64.

### Art. 3 (Utilizzazione e ripartizione del fondo)

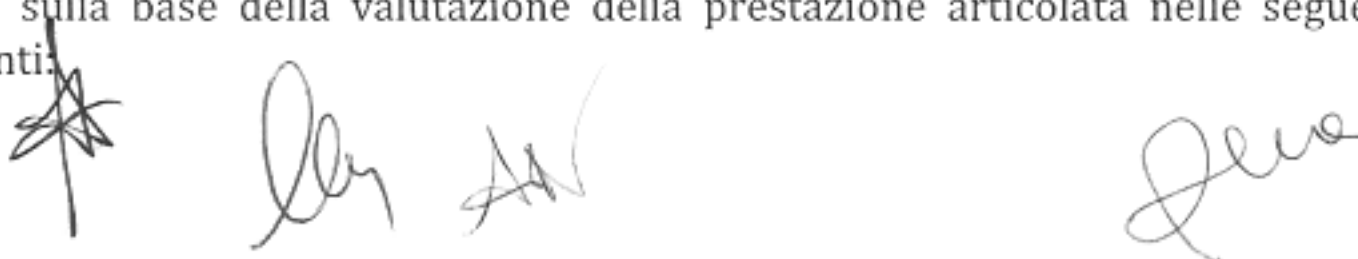
1. Il fondo, di cui all'art. 2, è utilizzato per il finanziamento della retribuzione di posizione e di quella di risultato, tenendo conto dei valori e delle condizioni imposte dalle norme contrattuali vigenti. (all. 1)

### Art. 4 (Retribuzione di posizione)

1. L'ammontare delle retribuzione di posizione, secondo quanto disposto dall'art. 22 comma 4 del CCNL del 21/07/2010, quadriennio 2006/2009, I biennio economico, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, sarà elevato entro il limite massimo del 15%.
2. La suddetta maggiorazione può essere attribuita in presenza di strutture organizzative particolarmente complesse oppure nei casi in cui le strutture territoriali presentino situazioni di particolare difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico.
3. In applicazione di quanto stabilito nell'art. 22 richiamato, l'Amministrazione, con apposita determina presidenziale, provvede ad accertare le situazioni organizzative di particolare complessità cui attribuire la nuova fascia di retribuzione di posizione, fornendo le necessarie indicazioni circa i parametri ed i criteri generali da utilizzare nell'individuazione delle strutture cui attribuire la maggiorazione in parola.
4. Di quanto sopra verrà fornita informativa preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

### Art. 5 (Retribuzione di risultato)

1. La retribuzione di risultato, secondo quanto disposto dall'articolo 24 del CCNL 2006/2009 viene corrisposta, in misura proporzionale alla retribuzione di posizione spettante ai dirigenti sulla base della valutazione della prestazione articolata nelle seguenti due componenti:





- Risultati raggiunti su obiettivi quali-quantitativi definiti e concordati con l'Amministrazione, cui è legato il 70% della retribuzione (performance organizzativa - di Ente e di unità organizzativa);
- Valutazione individuale, cui è legato il restante 30%.

### Performance organizzativa

2. La performance organizzativa viene attribuita in misura proporzionale al grado di realizzazione degli obiettivi indicati nella determinazione del Direttore Generale n. 23 del 28 febbraio 2011 e in relazione ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo legato all'Ente e di diretta responsabilità secondo quanto stabilito nell'art. 10, comma 3, dell'ipotesi ccie relativo al personale delle aree professionali A, B e C.
3. Qualora tali obiettivi siano stati conseguiti in misura inferiore al 70%, al dirigente non sarà erogato alcun compenso.

### Valutazione individuale

4. La valutazione individuale è effettuata sulla base della scheda di valutazione costruita attribuendo un peso percentuale che consente di coniugare, bilanciandoli, i diversi fattori di operatività del dirigente legati in particolare:
  - a. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - b. alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - c. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
5. La quota di retribuzione di cui al precedente comma 4 è attribuita, entro il mese di maggio 2012, sulla base dei seguenti range:
  - in caso di un punteggio compreso tra 85 e 100 il compenso verrà corrisposto al 100%;
  - In caso di un punteggio compreso tra 70 e 84 il compenso verrà corrisposto al 90%;
  - In caso di un punteggio compreso tra 60 e 69 il compenso verrà corrisposto in misura corrispondente al punteggio raggiunto;
  - In caso di un punteggio inferiore a 60 non verrà corrisposto alcun compenso.
6. Sulla quota di retribuzione di risultato di cui al comma 2, sono versati, nei mesi di luglio, novembre e marzo, tre acconti per un importo pari, complessivamente, al 90% del totale. Il saldo sarà erogato nel mese di giugno.
7. Entrambe le quote di retribuzione di risultato, oltre che alla verifica degli obiettivi, cui è specificamente legata la performance organizzativa, sono subordinate alla prevista validazione della relazione sulla performance in assenza della quale si procederà al recupero degli acconti corrisposti.

de parte dell'OIV

**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**  
**(Incentivi alla mobilità territoriale dei dirigenti)**

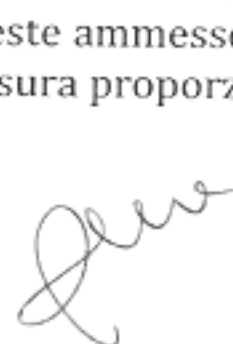
1. Per incentivare la mobilità territoriale, fermo restando i trattamenti di trasferimento previsti dal CCNL in vigore, viene previsto nell'ambito del fondo uno speciale stanziamento utilizzando a tal fine risorse certe e stabili in misura non superiore al 5% delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. La retribuzione di risultato dei dirigenti incaricati, non a domanda, di un ufficio collocato in altro comune diverso da quello individuato quale centro abituale degli interessi personali e/o familiari, è integrata, per tutta la durata del primo incarico e comunque non oltre i 36 mesi, fatti salvi i rapporti in corso, dei seguenti importi:
  - € 900,00 mensili, nel caso in cui la distanza della sede di destinazione da quella di provenienza sia inferiore o uguale a 100 km;
  - € 1.200,00 mensili qualora la distanza tra le due sedi superi i predetti 100 km. Per la misurazione delle distanze stradali l'Amministrazione farà riferimento al prontuario ACI più aggiornato.
3. Le precedenti disposizioni non si applicano nei casi in cui il trasferimento d'ufficio sia disposto per motivi riconducibili alla condotta del dirigente che abbia influito negativamente sul servizio.
4. Dell'utilizzo dello stanziamento a titolo di incentivi alla mobilità territoriale verrà data periodica informativa alle organizzazioni sindacali.

**Art. 8**  
**(Formazione e aggiornamento)**

1. Il programma della formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti, elaborato dall'amministrazione, è individuato nel Piano di Formazione 2011, ed è finalizzato a diffondere comportamenti organizzativi per lo sviluppo dei valori e della cultura aziendale. Il programma formativo è orientato non solo ad accrescere le conoscenze nell'esecuzione delle diverse attività ma anche a sviluppare la partecipazione al processo di programmazione, a migliorare il sistema di relazioni, a potenziare l'apporto nella realizzazione degli obiettivi e la capacità a contribuire al miglioramento continuo dei processi.
2. Particolare attenzione verrà dedicata alle offerte formative della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione con particolare riferimento alla formazione manageriale cui avviare i dirigenti in servizio. Inoltre, nell'ambito del Piano di Formazione 2009/2011, verranno individuati percorsi formativi gestiti da personale interno allo scopo di

concretizzare un sistema di apprendimento continuo anche attraverso l'utilizzo degli strumenti telematici a disposizione (e-learning).

3. L'attività formativa relativa al personale dirigenziale si articola su quattro direttrici:
  - a) Formazione per il potenziamento delle competenze.  
L'intento di tale percorso formativo è quello di rafforzare le qualità manageriali quali la leadership, la motivazione e la valorizzazione dei collaboratori, la comunicazione interpersonale, la gestione dei progetti, la negoziazione e la gestione dello stress e del tempo.
  - b) Formazione nell'ambito del sistema di valutazione delle performance.  
E' un intervento formativo con l'obiettivo di rafforzare la cultura della valutazione attraverso l'esercizio consapevole e responsabile del ruolo del valutatore. Il corso si svolgerà in 8 edizioni nei mesi di settembre e ottobre 2011.
  - c) Offerta formativa della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione  
L'Istituto, allo scopo di perseguire l'adeguamento costante delle competenze amministrativo/gestionali del personale dirigente, ha aderito all'offerta formativa proposta dalla SSPA nel limite massimo di due corsi per ciascun dirigente.
  - d) Executive master in management delle Amministrazioni Pubbliche.  
L'Istituto, per l'anno in corso, ha promosso la partecipazione di 4 dirigenti al percorso formativo suddetto con l'obiettivo di consolidare il cambiamento organizzativo, attraverso la crescita personale in grado di diffondere comportamenti e competenze manageriali e migliorare l'efficienza e l'efficacia della gestione.
4. Una quota pari al 5% dello stanziamento complessivo è destinata al rimborso delle spese sostenute dai singoli dirigenti che abbiano richiesto alla Direzione Centrale Risorse Umane la partecipazione ad iniziative di formazione e aggiornamento professionale, individuate nel rispetto degli obiettivi formativi indicati nel presente articolo e nel Piano di Formazione 2011.
5. Ai fini dell'erogazione del predetto contributo saranno prese in considerazione le iniziative formative che siano state realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni anche in collaborazione con Università, soggetti pubblici o società private specializzate nel settore, sempre che il corso si sia concluso con il superamento di un apposito esame o con il rilascio di una dichiarazione nella quale venga attestato che il corso medesimo è stato frequentato con esito positivo.
6. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva coerenza tra l'attività di formazione cui il dirigente partecipa ed i citati obiettivi, può procedere all'erogazione di un contributo alle spese debitamente documentate sostenute dall'interessato per l'iscrizione al corso. A questo fine sia l'iscrizione che l'attestato finale dovranno essere inviate alla Direzione Centrale Risorse Umane.
7. Tali contributi potranno essere erogati, a fine anno, nei limiti di un importo complessivo non superiore al 30% delle spese sostenute dall'interessato debitamente documentate. Fermo restando detto limite, le quote virtuali di contributo, assegnate a ciascun dirigente e non utilizzate, saranno ridistribuite in misura proporzionale a coloro che sono stati ammessi ad usufruire del contributo medesimo. Qualora le richieste ammesse a rimborso superino il totale delle disponibilità, il rimborso sarà ridotto in misura proporzionale.



8. La spesa annua complessiva per le attività formative non grava sul fondo ma *“deve essere fronteggiata con le somme stanziare in bilancio per la formazione del personale”* per un importo non superiore al 50% della spesa sostenuta per l'anno 2009.

**Art. 9**  
**(Norma di rinvio)**

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente CCIE vengono confermate le disposizioni contenute negli articoli 7 (sostituzione dirigente), art 8 (incarichi aggiuntivi), art 11 (procedure di mobilità), art 13 (retribuzione di posizione e di risultato del dirigente scolastico) del CCIE 2009 che si riportano nell'allegato n. 3.
2. Le norme non espressamente richiamate si considerano disapplicate fatti salvi i rapporti in corso.

**Art. 10**  
**(Norma finale)**

1. Fermo restando la propria esclusiva competenza in materia, l'Amministrazione si impegna ad approfondire, anche attraverso un confronto sindacale, il tema della formazione e quello relativo ai criteri generali dei percorsi di carriera in coerenza con l'ordinamento dei servizi.
2. L'amministrazione pubblica sul sito Intranet le adesioni ed i relativi esiti degli interpellati per la copertura delle sedi vacanti.



## Sezione Professionisti

### Art. 11

#### (Campo di applicazione, durata, decorrenza)

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale appartenente all'area dei professionisti in servizio presso l'Istituto. L'accordo concerne il periodo 1 gennaio 2011 - 31 dicembre 2011.

### Art. 12

#### (Costituzione e ammontare del Fondo)

1. Con le integrazioni e le modifiche di cui all'art. 39 del CCNL 2006/2009 del 21/07/2010 I biennio economico e all'art. 10 del citato CCNL II biennio economico, il fondo per la retribuzione accessoria dei professionisti, definito in ossequio alle vigenti norme contrattuali, è costituito dall'importo di **€ 4.275.385,38**.

### Art. 13

#### (Utilizzazione e ripartizione del Fondo)

1. Il fondo, costituito ai sensi dell'art. 13, è utilizzato per il finanziamento della retribuzione accessoria dei professionisti, tenendo conto dei valori e delle condizioni imposte dalle norme contrattuali vigenti, secondo la ripartizione di cui all'allegato al presente accordo. (All. 2).

### Art. 14

#### (Retribuzione di risultato)

1. In applicazione dell'art. 4, comma 7 del CCNL del 14 marzo 2001 e dell'art. 90, comma 1, lett. c) del CCNL 1994/1997, viene attribuita ai professionisti di cui al presente accordo una retribuzione di risultato legata al raggiungimento di obiettivi specifici e destinata a incentivare il raggiungimento di risultati predefiniti, la qualità delle prestazioni e la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o gravosità.
2. Gli obiettivi sono quelli indicati nella determinazione n. 23 del 28 febbraio 2011 del Direttore Generale relativa al piano della performance 2011/2013 - articolazione e assegnazione degli obiettivi e dei relativi budget per l'anno.
3. La retribuzione, di cui al comma 1 è costituita dall'importo indicato nell'Allegato 2 ed è articolata nelle seguenti percentuali:
  - **85%** da corrispondere in misura proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi indicati al comma 1 e 2;
  - **15%** da corrispondere sulla base del merito e dell'impegno individuale.
4. La quota di retribuzione di risultato legata al raggiungimento degli obiettivi è riconosciuta in misura proporzionale ai risultati raggiunti.





5. Essa viene erogata in tre acconti, nella misura del 30%, da versare nei mesi di luglio, novembre 2011 e marzo 2012. Il saldo è corrisposto nel mese di giugno 2012, e comunque solo a seguito della validazione della relazione sulla performance da parte dell'O.I.V..
6. Il mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 3, primo alinea, nella misura minima del 70% non dà luogo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
7. Sull'importo erogato a saldo potranno essere effettuati recuperi nei casi in cui gli acconti versati risultassero superiori alle somme dovute.

### **Merito e impegno individuale**

8. La quota del 15 % è corrisposta, entro il mese di maggio 2012, sulla base dei risultati raggiunti nella scheda di valutazione secondo i seguenti range:
  - In caso di un punteggio compreso tra 85 e 100 il compenso verrà corrisposto al 100%;
  - In caso di un punteggio compreso tra 70 e 84 il compenso verrà corrisposto al 90%;
  - In caso di un punteggio compreso tra 50 e 69 il compenso verrà corrisposto in misura corrispondente al punteggio raggiunto;
  - In caso di un punteggio inferiore a 50 non verrà corrisposto alcun compenso;
9. Entrambe le quote di retribuzione di risultato, oltre che alla verifica degli obiettivi, cui è specificamente legata la performance organizzativa, sono subordinate alla prevista validazione della relazione sulla performance da parte dell'O.I.V. in assenza della quale si procederà al recupero degli acconti corrisposti sulle competenze mensili.

### **Art. 15 (Formazione)**

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dall'ente come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle discipline e dei contesti di riferimento, nonché ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo del professionista in relazione a responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente stesso (ai sensi dell'art. 87 CCNL 2002/2005).
2. I programmi di formazione e di aggiornamento dei professionisti, elaborati dall'amministrazione, sono individuati nell'ambito del Piano di Formazione 2011 dell'Istituto, tenendo altresì conto degli obblighi di formazione professionale continua stabiliti dai rispettivi Ordini Professionali.
3. Le scelte delle iniziative formative la cui attuazione è effettuata d'intesa con i coordinatori dei rami professionali ed è orientata, in particolare, all'aggiornamento specialistico volto ad aggiornare e sviluppare il "portato professionale" nella sua componente "tecnica"



4. Le attività formative specifiche della CTPE dovranno riguardare anche il personale geometra dell'Istituto.
5. In tale contesto attuativo, i Coordinamenti generali dovranno, in via prioritaria, individuare gli interventi formativi che entreranno a far parte dell'offerta, la quale verrà trasmessa entro il 31 dicembre di ogni anno all'Ufficio Formazione della Direzione centrale Risorse Umane.
6. La partecipazione ad iniziative di aggiornamento professionale, nell'ambito di appositi percorsi programmati individuali viene concordata dall'ente con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
7. Il professionista può partecipare, con propria iniziativa e senza oneri per l'ente per un periodo massimo annuale di quindici giorni, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nel comma 1; al professionista può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.
8. Nel caso di cui al punto 7, l'istituto può concorrere con un proprio contributo alle spese sostenute dal professionista, debitamente documentate, qualora venga riconosciuta l'effettiva connessione dell'aggiornamento professionale svolto da questi con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli.
9. Ai fini dell'erogazione del predetto contributo saranno prese in considerazione soltanto le iniziative formative che siano state realizzate presso Università statali o Istituti riconosciuti dallo Stato o presso Pubbliche Amministrazioni e sempre che il corso si sia concluso con il superamento di un apposito esame o con il rilascio di una dichiarazione nella quale venga attestato che il corso medesimo è stato frequentato con esito positivo.
10. Il contributo di cui al punto 8 del presente articolo può essere erogato, in ogni caso, nei limiti di un importo complessivo non superiore al 30% delle spese, debitamente documentate, sostenute dall'interessato.
  - Le attività formative si svolgeranno nell'ambito di corsi di aggiornamento, master, Seminari, convegni, giornate di studio e tavole rotonde.Tali eventi saranno promossi od organizzati dal Consiglio Nazionale Forense o dagli altri Ordini Professionali che garantiranno una elevata qualità di approccio alle tematiche connesse agli specifici ambiti di competenza.
11. Su tutto ciò che concerne la disciplina della formazione del personale professionista, verrà data idonea informazione alle OO.SS.

**Art. 16**  
**(Indennità di funzione professionale)**

1. In attuazione del comma 3, art. 101 del CCNL 1 agosto 2006, per finalità di semplificazione della struttura retributiva, in luogo delle indennità previste dall'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b3 del CCNL 11 ottobre 1996, a decorrere dal 2008 viene corrisposta ai professionisti un'unica indennità connessa con l'esercizio delle funzioni di

professionista, finalizzata a remunerare, tra l'altro, le esigenze di autoaggiornamento e di arricchimento professionale. L'importo annuo lordo a carico del fondo è determinato in € **1.391.500,00** annui.

2. Della somma indicata al comma 1, l'importo individuale annuo lordo di € **1.400,00** viene distribuito, in unica soluzione, ai soli professionisti tecnici, allo scopo di evidenziare l'impegno e le responsabilità assunte, ai sensi di quanto disposto dal d. lgs. 81/2008, in qualità di Responsabili Unici del Procedimento.
3. Tale indennità è attribuita sulla base degli esiti di un'apposita relazione da parte del Coordinatore della Consulenza Professionale che attesti l'effettiva assunzione di responsabilità e l'arricchimento professionale conseguito, in coerenza con i principi di premialità e merito.
4. Restano invariate le discipline e gli importi come modificati dall'art. 101, comma 1, del 1° agosto 2006, relativi alle indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale (punto b2, comma 1, art. 90 del CCNL 11 ottobre 1996 e art. 19, comma 7 del CCNL 10 luglio 1997) e le indennità dei professionisti legali (art. 19, comma 6 del CCNL 10 luglio 1997).

#### **Art 17 (Iscrizione agli Albi professionali)**

1. Ai sensi dell'art. 13 comma 2 del CCNL 2006/2009 Il biennio economico è prevista la rimborsabilità, ai professionisti, della quota annuale di iscrizione agli Albi di categoria.
2. Nei casi in cui, inoltre, ai professionisti dipendenti che per lo svolgimento dell'attività professionale sia richiesta l'iscrizione in Elenchi speciali annessi agli Albi professionali, è prevista la rimborsabilità della quota annuale di iscrizione, ai sensi dell'art. 13 CCNL 2006/2009 Il biennio economico.
3. Ai dipendenti legali, inoltre, è previsto il rimborso della quota annuale di iscrizione all'Albo speciale degli avvocati ammessi al patrocinio dinanzi alla Corte di Cassazione ed alle altre superiori giurisdizioni indicate nell'art. 4 del R.D.L 27 novembre 1933, n. 1578, tenuto dal Consiglio Nazionale Forense.
4. La spesa per tale contributo indicata nell'all. 2 del presente CCIE, è a carico delle risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio dei professionisti ai sensi dell'art. 13 c. 2 del CCNL 2006/2009 Il biennio economico.

#### **Art. 18 (Somme non attribuite)**

1. Le somme eventualmente disponibili a consuntivo saranno ripartite in misura proporzionale a quanto corrisposto a titolo di retribuzione di risultato, verificando comunque la possibilità di finanziare con dette risorse, attraverso un successivo accordo, altri istituti giuridici.





**Art. 19**  
**(Norma di rinvio)**

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente CCIE vengono confermate le disposizioni contenute negli articoli 5, e 9 del CCIE 2002 che si riportano nell'allegato n. 4.
2. Le norme non espressamente richiamate si considerano disapplicate.

**Art.20**  
**(Norma di programma)**

1. Relativamente all'affidamento e revoca degli incarichi di coordinamento generale, l'Amministrazione si impegna a provvedere a modificare i propri regolamenti adeguandoli a quanto disposto dall'art. 33 del CCNL 2006/2009.

**Art. 21**  
**(Norma finale)**

1. Fermo restando la propria esclusiva competenza in materia l'amministrazione si impegna ad approfondire, anche attraverso un confronto sindacale, il tema degli istituti contrattuali legati al trattamento accessorio dei professionisti anche in un'ottica di riallineamento delle retribuzioni accessorie medesime.



**DIRIGENTI DI 2<sup>a</sup> FASCIA**

Allegato 1

Stanziamiento Fondo per la dirigenza anno 2011

€. 11.924.192,64

Impiego risorse anno 2011:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

53,67%

€. 6.400.000,00

MOBILITA'

3,35%

€. 400.000,00

INCARICHI PLURIMI

2,10%

€. 250.000,00

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

40,84%

€. 4.870.000,00

totale

€. 11.920.000,00

riserva

€. 4.192,64



# UTILIZZO FONDO PROFESSIONISTI 2011

Allegato 2

Ammontare del fondo

€. 4.275.385,38

Art. 19 CCNL parte economica biennio 96-97 - Disciplina dell'utilizzo del Fondo per la retribuzione accessoria

totali

parziali  
€. 469.000,00

(\*) Indennità di coordinamento

Indennità professionisti area legale (comma 6)

€. 247.735,00

Indennità professionale (comma 7)

€. 155.812,00

Art. 101, comma 3, CCNL 2002-2005 (\*\*)

€. 1.391.500,00

importo totale indennità

€. 2.264.047,00

Retribuzione di risultato (CCNL quadriennio 94-97, art. 90, comma 1, lett. c)

€. 1.972.000,00

performance organizzativa

€. 1.676.200,00

(\*\*) merito e impegno individuale

€. 295.800,00

Interim e iscrizione albi professionali

€. 25.000,00

Compenso peculiarità e intensità impegno (comma 3)

0,45% monte salari 1995 €. 1.673.670,51

€. 7.531,50

Riserva

€. 6.806,88

totale €. 4.275.385,38

(\*) L'indennità di coordinamento, ai sensi dell'art. 4, co. 1, del CCNL 8 gennaio 2003, è del 50% per i coordinatori generali e del 30% per i coordinatori.

(\*\*) L'importo stanziato per l'indennità di funzione professionale è comprensivo del 6,91% relativo al T.F.R. calcolato sulla differenza fra l'importo stanziato allo stesso titolo nell'anno 2009 e lo stanziamento attuale.

CCIE 2009 Dirigenti  
Sottoscritto 09/06/2010

**Art. 7**  
**(Sostituzione del Dirigente)**

1. Nel caso di incarichi dirigenziali vacanti l'Amministrazione attribuisce l'incarico ad un dirigente già titolare di altro posto funzione.
2. Nel caso di attribuzione di un incarico dirigenziale, la retribuzione di risultato è integrata in misura pari ad una quota percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico assunto. In particolare, detta quota percentuale risulta pari:
  - al 15% nel caso di incarico assunto presso la Direzione Generale o le Direzioni Regionali;
  - al 25% nel caso di incarico da svolgere presso diversa struttura di appartenenza sita in un comune e/o sede territoriale diverse da quello in cui si svolge l'incarico di titolare.
3. Ad ogni dirigente non può essere attribuito più di un incarico dirigenziale in caso di vacanza in organico o in sostituzione di un altro dirigente.

**Art. 8**  
**(Incarichi aggiuntivi)**

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'INPDAP o su designazione dello stesso, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Istituto e confluiscono sul fondo di cui all'art. 2, per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, la retribuzione di risultato che viene loro corrisposta è incrementata in ragione dell'impegno richiesto nella misura del 50% dell'importo relativo ai singoli incarichi, una volta detratti gli oneri a carico dell'ente.
3. L'Amministrazione conferisce gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.
4. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:



- competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
  - natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
  - correlazione tra la tipologia delle funzioni assegnate e l'incarico di cui all'art. 20 del CCNL 2002/2005.
5. Entro il 31 gennaio 2010 l'Istituto fornirà alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2002/2005, l'elenco degli incarichi aggiuntivi conferiti o autorizzati nel corso dell'anno 2008.

**Art. 11  
(Mobilità)**

1. Restano confermate, per l'anno 2009, le procedure di mobilità previste dagli art. 30 e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni.
2. Il Dirigente che, abbia ricevuto un diniego alla richiesta di un diverso incarico all'interno dell'Istituto, può, decorsi 2 anni dal conferimento dell'incarico ricoperto, transitare ai sensi dell'articolo citato del D. Lgs. n. 165/2001, ad altra pubblica amministrazione. Il nulla osta dell'Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi ai sensi dell'art. 34, comma 2 del CCNL 2002/2005.

**Art. 13  
(Dirigente scolastico)**

1. Al Dirigente scolastico, in servizio presso il Liceo della Comunicazione, la retribuzione di posizione viene erogata nella misura massima prevista dal CCNL (biennio economico 2004-2005) per il personale dell'area V della Dirigenza (Dirigenza scolastica) sottoscritto in data 11 aprile 2006
2. La retribuzione di risultato, commisurata alla retribuzione di posizione, sarà erogata con le medesime modalità previste per il restante personale dirigente.



CCIE 2002 Professionisti  
Sottoscritto il 05/03/2003

**Art. 5**

**(Compenso diretto a riconoscere la peculiarità e l'intensità dell'impegno)**

1. Ai sensi del combinato disposto dell'art.91, 2° comma, del CCNL 94/97 e dell'art.19, 3° comma, del CCNL 10 luglio 1997, II° biennio economico, ai Coordinatori Generali è attribuito un compenso pari a € 2.510,50 lorde annue diretto a riconoscere, in relazione alle funzioni svolte, la peculiarità e l'intensità dell'impegno.

**Art. 9**

**(Incarichi di coordinamento ad interim)**

1. Ai Coordinatori centrali e compartimentali, formalmente individuati con le procedure del precedente art.6, comma 6, a cui siano assegnati, con determinazione del Direttore Generale, sentito il Coordinatore Generale, incarichi di coordinamento ad interim, in numero comunque non superiore a due, spetta un compenso aggiuntivo annuo, che va ad incrementare la retribuzione di risultato, pari al 4,5% della retribuzione di risultato stessa, per ogni incarico assunto e per l'intera durata del medesimo.