

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



INPS – Gestione Ex Enpals

**ATTO UNILATERALE PER IL TRATTAMENTO
ACCESSORIO DELL'AREA DEI DIRIGENTI ANNO 2011, 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 2011, 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



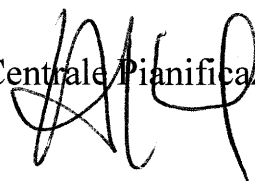
Il Direttore Centrale Risorse Umane



Il Direttore Centrale Organizzazione



Il Direttore Centrale Pianificazione e Controllo di gestione



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. A tal fine, il presente atto dovrà traguardare l'obiettivo di un sempre più stretto collegamento tra la retribuzione di risultato, gli obiettivi programmati nel piano della performance ed i risultati conseguiti, in una logica di massima soddisfazione dei bisogni della collettività. Il presente atto unilaterale, quindi, è finalizzato al sostegno della programmazione e degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente così come determinati dal piano della performance per il 2011, nonché a valorizzare la finalità della retribuzione di risultato in relazione al diverso grado di raggiungimento dei risultati e sulla base della capacità manageriale dimostrata.

A seguito delle riduzioni, già effettuate, del personale Dirigente e sulla base della nuova riduzione prevista dal DI 138/2011, l'Ente ha rivisto e ridefinito la struttura organica, accorpendo funzioni dirigenziali e conseguentemente riducendo il numero delle Direzioni. Tale accadimento implica un aumento delle responsabilità e delle funzioni attribuite ai restanti Dirigenti, in tal senso l'atto unilaterale si pone nella prospettiva di un adeguamento dei trattamenti accessori rispetto alle nuove responsabilità, in coerenza con le condizioni esistenti presso i maggiori Enti del comparto.

M



g

h

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 2011 a € 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 accordo è finalizzato al raggiungimento dei risultati in relazione al conseguimento delle performance programmate. In particolare la retribuzione di risultato per l'anno 2011, farà riferimento agli obiettivi individuati nel Piano della performance di Ente.
3. Ai fini della valutazione della performance organizzativa sarà utilizzato il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente e basato sul modello BSC (Balanced scorecard); il sistema di controllo di gestione ed il sistema di rilevazione della produzione forniranno i supporti informativi essenziali. A tal fine la misurazione dei risultati è realizzata mediante l'applicazione di indicatori oggettivi, garantendo un impianto di misurazione, valutazione e rendicontazione che assicuri il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza anche in termini di corrispondenza tra i servizi erogati ed il grado di soddisfazione degli utenti. In particolare il modello utilizzato:
 - facilita il collegamento tra gli obiettivi definiti dagli organi di vertice e le azioni da mettere in atto per realizzarli;
 - sollecita la cooperazione tra le diverse Direzioni nell'allineamento verso obiettivi comuni;

M



- integra le prospettive attraverso cui guardare i risultati dell'organizzazione (la prospettiva degli utenti, quella dei processi di lavoro, quella economico-finanziaria e quella del personale e dello sviluppo delle competenze), collegando i risultati verso l'esterno a quelli interni;
 - focalizza l'attenzione sugli *stakeholder* e sulle loro aspettative;
4. 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 sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Enpals.

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):

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)

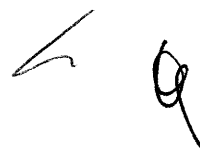

1) Responsabilità di direzione periferica di sede interregionale connotata con funzioni manageriali di organizzazione ed indirizzo dei processi operativi delle altre sedi territoriali di competenza.

2) Responsabilità di direzione centrale con funzioni manageriali di organizzazione ed indirizzo a livello nazionale.

FASCIA C)

Altri incarichi dirigenziali

2. 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.
3. 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.



4. 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 sarà corrisposta sul diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nel raggiungimento degli stessi in relazione allo specifico ruolo dei dirigenti e sulla base del conseguimento dei risultati in relazione al raggiungimento delle performance programmate. In particolare la retribuzione di risultato per l'anno 2011, farà riferimento agli obiettivi individuati nel piano della performance di Ente.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni Dirigenziali si basa sul sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente, i cui parametri di riferimento sono i seguenti:
 - a) gli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) la qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori.
3. La valutazione è formalizzata con la compilazione della scheda di valutazione ed è disegnata come un processo articolato in una serie di fasi:
 - definizione delle attese;
 - organizzazione e gestione del colloquio;
 - osservazione e feedback intermedi;
 - valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti attuati;
 - colloquio di feedback.

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

1-10 punti	11- 20 punti	21 – 30 punti
------------	--------------	---------------

Punti assegnabili

<i>Grado di raggiungimento insufficiente (>50%)</i>	<i>Parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati</i>	<i>Buoni/ottimi risultati realizzati</i>
--------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	------------------------------------------

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI ASSEGNATI

Punti assegnabili

1-12 punti	13- 24 punti	25 – 35 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>

3. COMPETENZE MANAGERIALI

	Molto sotto le aspettative	Sotto le aspettative	In linea con le aspettative	Sopra le aspettative	Molto sopra le aspettative
Capacità di problem solving	1	2	3	4	5
Capacità propositiva e di programmazione	1	2	3	4	5
Orientamento ai clienti esterni o interni	1	2	3	4	5
Capacità di integrazione, coordinamento e cooperazione	1	2	3	4	5
Presidio delle attività	1	2	3	4	5

4. CAPACITA' DI DIFFERENZIAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI PROPRI SUBORDINATI.

1-3 punti	4-7 punti	8 – 10 punti
<i>bassa differenziazione di giudizio</i>	<i>Adeguate differenziazione di giudizio</i>	<i>elevata differenziazione di giudizio</i>

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

M

[Handwritten signature]

L

Q

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>

In applicazione di quanto previsto dall'art.24, comma 3, del CCNL, quadriennio normativo 2006-2009, l'Ente procederà a collocare nella fascia più elevata, il 30% del personale Dirigenziale, individuato nell'ambito dei dirigenti che hanno conseguito il massimo del punteggio, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi ed in relazione ad esiti eccellenti nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità di direzione.

Nel mese di luglio e di novembre di ciascun anno saranno effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base del monitoraggio del piano della performance. In considerazione delle suddette verifiche sarà corrisposto nel mese di luglio un acconto della retribuzione di risultato pari al 30% del budget annuale ed una ulteriore quota pari al 20% del budget annuale sarà corrisposta nel mese di novembre. Il saldo, commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi, sarà corrisposto in seguito alla validazione della relazione sulla performance

Laddove a fine anno, sulla base anche della relazione sulla performance, l'obiettivo non sia stato raggiunto nella misura minima fissata, l'importo erogato sarà recuperato sulle competenze mensili. 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.

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.

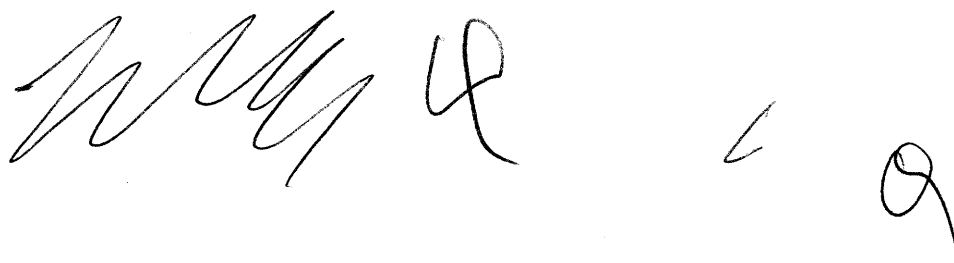
Per il dirigente di fascia a), in presenza di struttura organizzativa particolarmente complessa, è corrisposta sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, così come determinati dalla programmazione di Ente e sul livello di capacità manageriale, dimostrato un importo annuo lordo pari ad €.17.000,00.

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 2011

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

