



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO 2022 PER IL
PERSONALE DIRIGENTE**

sottoscritto il _____ in Roma

In data _____ le delegazioni sottoscrivono la seguente ipotesi di CCNI 2022 per il personale dirigente:

PER L'INPS

Il Presidente o suo delegato

Il Direttore generale o suo delegato

Il Direttore Centrale Risorse Umane

Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di gestione

Il Direttore Centrale Formazione e
Accademia INPS

Il Direttore Centrale Risk management,
compliance e antifrode

Il Direttore Centrale Organizzazione

Il Direttore Regionale Toscana

Il Direttore Regionale Calabria

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL

CISL FP

UIL PA

DIRSTAT FIALP UNSA

FEMEPA

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM

FLEPAR

CIDA FC

UNADIS

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia dell'Istituto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di cui al CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020.

TITOLO II FONDO IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 2 Costituzione del fondo per il trattamento accessorio

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito ai sensi dell'art. 21 del CCNL dell'Area VI della dirigenza, quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, dell'art. 7 del CCNL dell'Area VI della dirigenza, biennio economico 2008/2009, e dell'art. 51 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, nel rispetto della disposizione contenuta nell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e dell'art. 11, comma 1, lettera a) del D.L. 135/2018, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12.
2. Le risorse finanziarie destinate al fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente di seconda fascia dell'INPS per l'anno 2022 ammontano complessivamente a € 55.748.419,43.

Articolo 3

Incentivo alla mobilità territoriale

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, un importo non eccedente il 5% delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato è destinato alla costituzione di un apposito fondo per il finanziamento della mobilità territoriale dei dirigenti.
2. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti spetta esclusivamente in caso di trasferimento d'ufficio o a seguito di interpello in diversa provincia, nella quale l'interessato non risulti già residente alla data del provvedimento di trasferimento ed a condizione che il dirigente prenda effettivo servizio nella sede di nuova destinazione e limitatamente alla permanenza nella sede stessa.
3. L'incentivo è prorogabile per una sola volta in caso di rinnovo dell'incarico stesso o di attribuzione di diverso incarico nella stessa località, per un periodo di tre anni.
4. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti viene corrisposto per la durata di tre anni nelle seguenti misure fisse annue:
 - a. € 3.300,00 per distanze superiori ai Km 401 (solo andata);
 - b. € 2.000,00 per distanze comprese tra Km 201 e Km 400 (solo andata);
 - c. € 1.000,00 per distanze inferiori a Km 200 (solo andata).
5. Nell'ipotesi in cui alla fine dell'anno solare vengano erogate somme inferiori rispetto al limite di cui al comma 1, le risorse non utilizzate sono ripartite secondo le seguenti modalità:
 - a. Coefficiente 140 per gli spostamenti di cui alla lettera a) del comma precedente;
 - b. Coefficiente 120 per gli spostamenti di cui alla lettera b) del comma precedente;
 - c. Coefficiente 100 per gli spostamenti di cui alla lettera c) del comma precedente.
6. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti non può comunque superare l'ammontare complessivo di € 30.000,00 annui – ivi compresa l'erogazione di indennità analoghe connesse al trasferimento del personale dirigente – e spetta

in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato presso la sede di trasferimento.

7. Le risorse non utilizzate alla fine dell'anno solare sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

Articolo 4

Sostituzione del Dirigente – Incarico *ad interim*

1. In caso di affidamento di incarichi dirigenziali *ad interim* ai sensi del comma 1 dell'art. 62 del CCNL 1/8/2006, è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito, per un periodo massimo di sei mesi. Detto trattamento economico è erogato nelle seguenti misure percentuali:
 - a. 25% per la reggenza di Filiali metropolitane e Direzioni provinciali di elevata complessità (Determinazione 4/2020) e Direzioni Regionali di livello dirigenziale;
 - b. 20% per la reggenza degli altri incarichi dirigenziali.
2. In caso di affidamento di incarichi dirigenziali *ad interim* in sostituzione del dirigente assente con diritto alla conservazione del posto, è erogato il trattamento di cui al comma 1, lettera b, per la durata della sostituzione.

Articolo 5

Retribuzione di risultato

1. In applicazione dell'art. 28 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, la retribuzione di risultato è attribuita in relazione al diverso grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati (70%), nonché al livello delle competenze professionali e manageriali dimostrate (30%), sulla base degli esiti derivanti dal vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance (Deliberazione del CdA n. 8 del 16 febbraio 2022), tenuto conto dello specifico ruolo svolto da ciascun dirigente nell'assetto organizzativo dell'Istituto.

2. Con riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati (70%), di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale dirigente, l'applicazione dei parametri relativi alla realizzazione degli obiettivi di risultato è fissata con un criterio lineare sulla base di quanto riportato nella tabella seguente:

% raggiungimento degli obiettivi di risultato	Parametro	% di erogazione
Da 0 a 69,99	0	0
Da 70 a 100	Lineare	Lineare max.100

3. Con riferimento al livello delle competenze professionali e manageriali dimostrate (30%), di cui al “Sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale dirigente”, l'applicazione dei relativi parametri è fissata con un criterio lineare sulla base di quanto riportato nella tabella seguente:

Punteggio totale scheda di valutazione	% Di graduazione delle competenze professionali e manageriali	Parametro	% di erogazione
<42	Inferiore a 70	0	0
>= 42 / <= 60	Da 70 a 100	Lineare fino a 100	42 – 75% 43 – 77% 44 – 81% 45 – 85% Da 46 a 47 – 89% Da 48 a 50 – 93% Da 51 a 52 – 97% Da 53 a 54 – 98% Da 55 a 60 - 100%

4. Per il calcolo della retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente, gli esiti derivanti dalle suddette procedure di valutazione sono ponderati con i

sottoelencati coefficienti graduati in relazione alle funzioni svolte, con decorrenza 1° gennaio 2022, ovvero dalla decorrenza dell'incarico se successiva:

DIREZIONI REGIONALI E DIREZIONI DI COORDINAMENTO METROPOLITANO

Posizioni dirigenziali	Coefficienti
Direttore regionale Trentino-Alto Adige	180
Direttore regionale Valle d'Aosta	180
Vicario del Direttore regionale o della DCM:	
- Complessità organizzativa A	160
- Complessità organizzativa B	150
- Complessità organizzativa C	140
- Complessità organizzativa D	140
Dirigente di Area di Direzione regionale o di DCM:	
- Complessità organizzativa A	140
- Complessità organizzativa B	140
- Dirigente di Area delle DCM	140
- Complessità organizzativa C	130
- Complessità organizzativa D	130

FILIALI METROPOLITANE E DIREZIONI PROVINCIALI

Posizioni dirigenziali	Coefficienti
Direttore di sede:	
- Complessità organizzativo-ambientale elevata	180
- Complessità organizzativo-ambientale 1	170
- Complessità organizzativo-ambientale 2	150
- Complessità organizzativo-ambientale 3	150
- Direttore di filiale provinciale di complessità 3	140
Vicario del Direttore di sede:	
- Complessità organizzativo-ambientale elevata	140
- Complessità organizzativo-ambientale 1, 2 e 3	125
Dirigente di Area di sede provinciale:	
- Complessità organizzativo-ambientale elevata	130
- Complessità organizzativo-ambientale 1, 2 e 3	120

DIREZIONI CENTRALI E DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO

Posizioni dirigenziali	Coefficiente
Vicario del Direttore centrale:	
▪ Complessità organizzativa D1	160
▪ Vicario della DST	160
▪ Complessità organizzativa D2	160
Dirigente di Area di Direzione centrale:	
▪ Aree manageriali elevata complessità D1 e D2	150
▪ Dirigente responsabile Sede Virtuale	160
▪ Dirigente con funzione Ispettiva o di Audit	150
▪ Aree manageriali ordinarie D1 e D2	140

UFFICI CENTRALI

Posizioni dirigenziali	Coefficienti
Responsabile Ufficio Estratto conto dipendenti pubblici	180
Responsabile Ufficio Procedimenti Disciplinari e della Responsabilità Amministrativa	180
Responsabile Segreteria tecnica del Direttore generale	180
Responsabile Ufficio Ispettorato	180
Responsabile Ufficio Comunicazione esterna	180
Responsabili di Progetti gestionali di durata temporanea con caratteristiche di trasversalità ed eccezionale rilievo organizzativo di particolare complessità	160
Responsabile della Protezione dei Dati	160
Dirigente della Segreteria Tecnica del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza	140
Responsabile Segreteria tecnica Collegio dei Sindaci	150
Responsabile Ufficio Incarichi e Funzioni speciali- DI 18 aprile 1981	150
Responsabile Struttura tecnica per l'innovazione tecnologica e la trasformazione digitale	160
Responsabile Segreteria tecnica Magistrato Corte dei conti	150
Responsabile della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di supporto all'OIV	150
Responsabili di Progetti gestionali di durata temporanea con caratteristiche di trasversalità e di rilievo organizzativo	150
Dirigenti in posizione di staff presso le strutture centrali e territoriali	100

5. Ai fini del monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, con cadenza trimestrale saranno effettuate delle rilevazioni intermedie. In esito a dette verifiche e nel limite del 60% del budget destinato alla retribuzione di risultato saranno erogati pagamenti *pro quota* per ciascuno dei

quattro trimestri del piano budget, rispettivamente nei mesi di maggio, agosto e novembre dell'anno in corso e marzo dell'anno successivo, ponderati sulla base dei coefficienti previsti al comma 2 del presente articolo. Il saldo, comprensivo della quota relativa alla valutazione della performance individuale, sarà corrisposto nel mese successivo all'approvazione della Relazione sulla performance e a seguito della prescritta certificazione del presente CCNI.

6. Nell'ambito delle risorse destinate all'erogazione della retribuzione di risultato, è stanziato un budget di € 3.929.449,80 per i risultati conseguiti dai dirigenti nella realizzazione di specifici progetti speciali stabiliti dall'Ente.
7. Sulla base delle risultanze scaturite dal monitoraggio intermedio effettuato nel mese di ottobre sui risultati relativi a detti progetti speciali, nel mese di novembre sarà erogato un compenso al netto dell'anticipazione mensile di € 90,00. Sulla base dei risultati definitivi dell'anno, il saldo sarà erogato sulla base delle modalità di cui al precedente comma 5 del presente articolo.
8. Le somme destinate alla retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento; ove ciò non fosse possibile, tali risorse non spese saranno destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.
9. Eventuali resti delle somme destinate alla retribuzione di posizione ed all'incentivo alla mobilità territoriale saranno utilizzati nell'anno di riferimento ad incremento del budget destinato a retribuzione di risultato.
10. Ai sensi dell'articolo 28, commi 3-5 del CCNL Area funzioni centrali 2016-2018, per l'anno 2022, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale, entro il limite massimo dell'1% del personale in servizio al 31 dicembre 2022, ai dirigenti che abbiano riportato la più elevata valutazione con riferimento al livello delle competenze professionali e manageriali dimostrate di cui al comma 3. Il contingente dell'1%, qualora risulti in numero non intero, viene arrotondato ad unità intera con i consueti criteri matematici. Qualora la valutazione dell'ultimo dirigente rientrante nel predetto contingente sia stata riportata anche da altri dirigenti, anche costoro partecipano alla maggiorazione, tramite ripartizione, tra tutti gli aventi diritto, del budget costituito dal 30% del valore

medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale moltiplicato per il contingente base dell'1% di cui sopra, arrotondato ad unità intera.

Articolo 6

Incarichi aggiuntivi

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti di seconda fascia ai sensi dell'art. 61, primo comma, del CCNL 1/8/2006 la retribuzione di risultato corrisposta viene incrementata di una misura percentuale pari al 60% dei compensi relativi all'incarico espletato, detratti gli oneri a carico dell'Istituto.
2. I compensi conferiti per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, al netto degli oneri riflessi, confluiscono nel fondo di posizione e di risultato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 59, comma 3, lettera a) del CCNL 1/8/2006.

Articolo 7

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. In applicazione dell'art. 32 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, pari al 90%, corrispondente ad una percentuale delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del corrispondente Fondo, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in

godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche, è individuata, ai sensi del comma 3 del predetto art. 32, nella misura del 100% della retribuzione di posizione di parte fissa e di parte variabile precedentemente riconosciuta al dirigente in relazione all'ultimo incarico ricoperto prima dell'attivazione del distacco sindacale.

3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2016, la percentuale di cui al comma 1, lett. b), è applicata al valore medio nell'anno 2015 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del corrispondente Fondo, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Articolo 8

Clausola di salvaguardia economica

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, integrativa di quella connessa al nuovo incarico, secondo la disciplina di seguito riportata.
2. Il differenziale integrativo è stabilito nella misura del 100% della differenza tra la retribuzione di posizione connessa al precedente incarico e quella del nuovo incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.
3. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo

anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui ai commi 2 e 3 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione individuale negativa che comporti la mancata attribuzione della retribuzione di risultato.
6. Nel caso in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, al dirigente sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, allo stesso è riconosciuta la corresponsione di un differenziale di posizione, in misura che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione del 90% di quella connessa al precedente incarico nel primo anno del nuovo incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
7. L'onere per i differenziali di posizione di cui al presente articolo è quantificato in € 20.771,61.