

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CCI 2012

## PER IL PERSONALE DIRIGENTE \*

---

\* Relazioni redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e della circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

---

---

---

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### PREMESSA

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

### Modulo 1 Circolare n.25/2012

<b>Data di sottoscrizione</b>		Ipotesi sottoscritta il 20 marzo 2013
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01/01/2012-31/12/2012
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Pierluigi Mastrogioseppe – Presidente Dr. Domenico D'Iorio – Componente Dr. Rosario Soloperto - Componente  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP/CISL FPS/UIIL PA/FIALP CISAL/ANMI FEMEP/FP CIDA/FLEPAR/ANMI INAIL  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP/CISL FPS/UIIL PA/FIALP CISAL/FP CIDA
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigenziale di II° fascia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri di utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia b) Criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato c) Criteri per l'erogazione della maggiorazione della retribuzione di risultato a seguito del conferimento di incarichi di sostituzione temporanea d) Criteri per l'erogazione dei compensi connessi all'espletamento di incarichi aggiuntivi
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno - SI VERBALE COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI DEL 3 aprile 2013 N. 129
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 - SI

	<b>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 .- SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 – SI
<b>Eventuali osservazioni</b> Si tratta di un contratto integrativo economico. Non sono previste risorse economiche variabili come specificamente riportato nella relazione tecnica.		

## **Modulo 2 Circolare n.25/2012**

### **ART.1– CAMPO DI APPLICAZIONE**

L'articolo ribadisce che destinatari del predetto contratto integrativo sono i dirigenti di II° fascia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Agenzia.

### **ART. 2 –FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA**

Si provvede alla definizione dei criteri di utilizzo del fondo, quantificato sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali e dei vincoli normativi.

### **ART. 3 – SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE E INCARICHI AD INTERIM**

Tale istituto disciplina, in coerenza con le disposizioni di CCNL, i criteri per l'erogazione della maggiorazione della retribuzione di risultato a seguito dello

---

---

svolgimento di incarichi di sostituzione temporanea. Gli importi erogati sono influenzati anche dalla valutazione della performance individuale del dirigente.

#### **ART. 4 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Il presente articolo disciplina i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato è erogata:

- a. in correlazione con le valutazioni della performance individuale dei dirigenti definite ai sensi del vigente sistema di valutazione del personale adottato presso l'Agenzia;
- b. secondo i parametri retributivi da utilizzare per il riparto, collegati alle fasce di merito del vigente sistema di valutazione adottato dall'Aran, di cui alla seguente tabella:

<b>Fascia di merito</b>	<b>Parametro retributivo</b>
Eccellenza (solo il 30% del personale, compresi interim)	1,35
Alta	1,15
Media	1,00
Bassa	0,30
Valutazione Negativa	0

Viene, altresì, fissato contrattualmente, in coerenza con le disposizioni previste dal CCNL, che le risorse non utilizzate nell'anno vanno a finanziare la retribuzione di risultato dell'anno successivo sulla base delle disposizioni del CCNL.

#### **ART. 5 – INCARICHI AGGIUNTIVI**

Si disciplina l'istituto degli incarichi aggiuntivi prevedendo che le somme confluite nel fondo vengano erogate nella percentuale del 60% ai dirigenti che

hanno espletato l'incarico, detratti gli oneri a carico dell'Agenzia ed al netto degli oneri riflessi .