



# I POTESI CCNI 2011 INPDAP

9/11/2011 Realizzazione a cura della CISL-Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)



## I POTESI CCNI 2011 INPDAP

### Le ragioni della sottoscrizione

Il fondo 2011 consente un **pro-capite pari a €13.473**, superiore a quello del 2010.

La previsione della somma di 4,5 mil "asteriscata" ( nel senso che va certificata in quanto si tratterebbe di risorse aggiuntive e di un diverso calcolo delle risorse rispetto ai dettami del mef) da destinare all'art. 16 del d.l. 98/2011 consentirebbe ulteriori e rilevanti risorse da destinare al sistema premiante.

La quota incentivi di €48.200.000 del 2011 dà un pro-capite incentivi circa pari a quello 2010.

Il calcolo del fondo fatto con la salvaguardia delle spese fisse per quote di tabellare e indennità di ente ha consentito una riserva di oltre un milione di euro (€ 539.276 + € 540.087) da utilizzare.

La sottoscrizione permetterebbe l'erogazione del 2° acconto e la liquidazione di tutti i compensi incentivanti.

Oltre il 95% delle risorse del fondo i quote sono sottoposte al precedente sistema di valutazione per responsabilità , merito individuale e obiettivi di struttura e individuali

9/11/2011 Realizzazione a cura della CISL-Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)



## IPOTESI CCNI 2011 INPDAP

### Le ragioni della sottoscrizione

- Solo una quota pari circa al 350% del fondo totale ( procapite € 460 su € 13400) e 6,0% del fondo incentivi ( procapite €460 su € 7200) viene destinata a sperimentare nuova valutazione per merito e impegno individuale previsti dall'art.25 CCNL 2006-2009.
- Non si tratta di performance individuale del 150/2009 né dell'art.19 ma di una previsione contrattuale previgente.
- L'accordo del 4 febbraio nel tutelare le retribuzioni del 2010 non ne tutela l'automatismo dell'erogazione ma ogni interferenza all'erogazione di quelle risorse derivante dal 150/2009.
- L'aumento dei ranges del sistema che si sperimenta (punteggio compreso tra 80-100 con il 100% di erogazione di €460; tra 70-79 con il 90% di erogazione di €460 ; tra 50-69 con il 75% di erogazione di €460) consente una inclusione generalizzata del personale sulla scorta del trend produttivo e valutativo precedente con uno scarto medio annuo di € 90 (nei primi 3 trimestri non c'è nessun provvedimento di riduzione degli incentivi );

9/11/2011

Realizzazione a cura della CISL-Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)



## IPOTESI CCNI 2011 INPDAP

### Le ragioni della sottoscrizione

Il tetto posto all'importo massimo erogabile( 460) consente alla luce del previsto riciclo delle risorse non utilizzate la garanzia di riportare nel fondo generale degli incentivi le quote eventualmente non attribuite .

L'incentivo INPDAP è in gran parte parametrato in modo crescente per livello. Se è vero che sottrarre quote di incentivo alla parametrizzazione e affidarle al parametro unico, sia per progetti di incentivazione collettiva che per effetto di sistemi valutativi , comporta comunque una perdita per i livelli alti (C3,C4,C5) , e un guadagno per le qualifiche basse , è altrettanto vero che le qualifiche alte assorbono dal fondo per il trascinarsi dei passaggi quote medie pro-capite comprese tra €2000 e €4400 che se sommate ai compensi per le posizioni di responsabilità ipotecano risorse del fondo che vanno ben oltre i 13.400 € medi pro-capite.

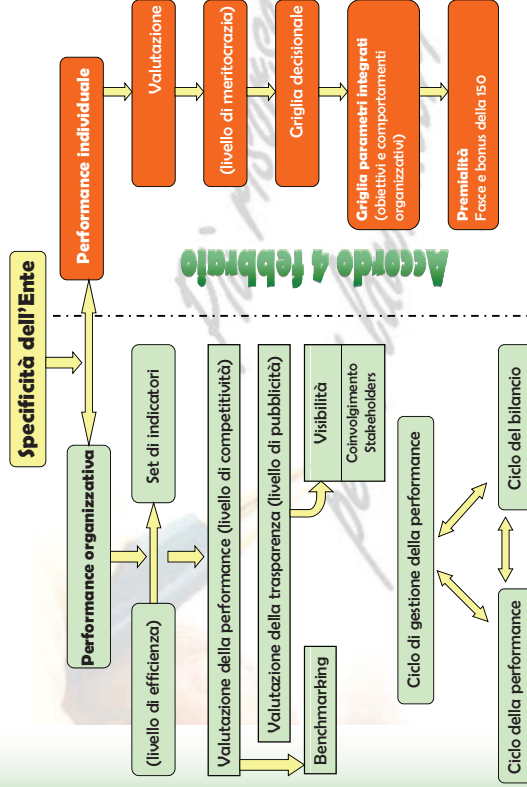


9/11/2011

Realizzazione a cura della CISL-Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)



### SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (dlgs.150/2009)



Accordo 4 febbraio



### Decreto legislativo 150/2009

#### Art. 18.

#### **Criteria e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance**

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.



## Ipotesi CCNI 2011 Inpdap

POTESI CCNI 2011 INPDAP

<b>FONDO 2010</b>	€ 91.067.257 * <b>PRO-CAPITE € 13.169</b>	(includere spese fisse)
<b>FONDO 2011</b>	€ 18.894.602 (spese fisse) + 71.653.357 (variabile) * <b>PRO-CAPITE € 13.473</b>	

<b>INCENTIVO 2010</b>	€ 49.683.877	>	* <b>PRO-CAPITE circa € 7.170</b>
<b>INCENTIVO 2011</b>	€ 48.200.000	>	* <b>PRO-CAPITE circa € 7.169</b>

che con la riserva aggiuntiva di € 539.276 + € 540.081 da riciclare produce un \* **procapite di circa € 7.340**

Nelle quote incentivanti 2011 andranno inoltre aggiunti gli effetti dello stanziamento di € 4.500.000 per l'applicazione dell'art. 16 D.L. 98/2011 una volta che quest'ultimo sarà certificato

\* *Presenze medie omogeneizzate*



## Voci del fondo

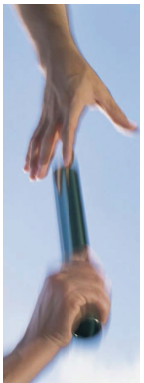
POTESI CCNI 2011 INPDAP

<b>FINANZIAMENTO PASSAGGI E INDENNITA' DI ENTE</b>	€ 18.894.602
<b>INDENNITA' ART. 23</b>	€ 19.350.000
<b>PERFORMANCE</b>	€ 48.200.000
<b>INDENNITA' ART 17 E 32</b>	€ 2.430.000
<b>STRAORDINARIO TURNI</b>	€ 500.000
<b>Somme poste a riserva</b>	(€ 540.081 + € 539.276)

**Somme nette da certificare proposte per l'applicazione dell'art.16 D.L. 98/2011 € 4.500.000**



## Performance



**IPOTESI CCNI 2011 INPDAP**

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA :

€ 34.000.000 - 70,50 %

### PROGETTI LOCALI :

€ 11.050.000 - 23,00 %

### MERITO E IMPEGNO INDIVIDUALE:

€ 3.150.000 - 6,50 %

9/11/2011

Realizzazione a cura della CISL-Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)



## CCNL 2006-2009 Art. 25: Politiche di incentivazione della produttività

**IPOTESI CCNI 2011 INPDAP**

**7. In via sperimentale**, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 23 e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 32 del CCNL-16 febbraio 1999, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:

**-merito ed impegno individuale:** a tal fine sarà destinato il 25% delle risorse dei fondi per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 31, comma 1, lett. c), e quote dei risparmi di gestione sulle spese per il personale escluse, per queste ultime, quelle che norme contrattuali o di legge destinano ai fondi unici di ente.

**9. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, poiché non sono attribuibili sulla base di automatismi, devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.**

9/11/2011

Realizzazione a cura della CISL-Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)



## Articolo 10 ipotesi CCNI 2011 Inpdap: Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la Performance organizzativa

1. Detti compensi sono attribuiti alle singole strutture centrali e territoriali sulla base della percentuale di realizzazione calcolata in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi ad esse assegnati. Qualora l'obiettivo attribuito alla singola struttura risulti conseguito in misura inferiore allo 0,70, non verrà corrisposto alcun compenso. Se, invece, l'obiettivo risulta conseguito in misura uguale o superiore allo 0,70, il compenso verrà erogato in misura corrispondente alla percentuale di realizzazione, fino al limite dello 0,95; dallo 0,96 fino a 1 il compenso previsto verrà corrisposto per intero.

Nei casi di particolare demerito ed in presenza di un apporto insufficiente in termini di risultati produttivi raggiunti, il dirigente responsabile, almeno 30 giorni prima delle scadenze indicate nel successivo art. 11, previa specifica notifica formale al dipendente, potrà proporre una decurtazione o la non erogazione del compenso relativo alla performance organizzativa al dipendente medesimo. L'eventuale proposta, dovrà essere supportata da idonea documentazione probante degli interventi effettuati dal dirigente.

9/11/2011

Realizzazione a cura della CISL-Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)



## Articolo 10 bis ipotesi CCNI 2011 Inpdap: Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti merito e impegno individuale

I compensi destinati a remunerare merito e impegno individuale di cui all'articolo 8 del presente accordo sono attribuiti ai dipendenti sulla base del punteggio raggiunto nella scheda di valutazione, secondo i seguenti criteri:

**in caso di un punteggio compreso tra 80 e 100  
il compenso verrà corrisposto al 100%;**

**in caso di un punteggio compreso tra 70 e 89  
il compenso verrà corrisposto al 90%;**

**in caso di un punteggio compreso tra 51 e 69  
il compenso verrà corrisposto al 75%;**

**in caso di un punteggio inferiore a 50  
non verrà corrisposto alcun compenso**

**Rispetto ai criteri storici della performance organizzativa viene erogata la quota incentivante anche sotto il 70 e con misure più alte mediamente del 20% rispetto al punteggio conseguito**

9/11/2011

Realizzazione a cura della CISL-Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)

**IPOTESI CCNI 2011 INPDAP**

**IPOTESI CCNI 2011 INPDAP**



## Tabella



# IPOTESI GCNI 2011 INPDAP

qualifica	progetto generale	progetto locale	indennità art.23	indennità di ente	totali incentivi art.23 indennità di Ente	ripartizione riserva	totali 2011
A1	€. 4.483,25	€. 1.630,00	€. 2.640,00	€. 1.370,16	€. 10.123,41	€. 120,10	€. 10.243,51
A2	€. 4.483,25	€. 1.630,00	€. 2.640,00	€. 1.370,16	€. 10.123,41	€. 120,10	€. 10.243,51
A3	€. 4.483,25	€. 1.630,00	€. 2.640,00	€. 1.370,16	€. 10.123,41	€. 120,10	€. 10.243,51
B1	€. 4.483,25	€. 1.630,00	€. 2.640,00	€. 1.849,68	€. 10.602,93	€. 120,10	€. 10.723,03
B2	€. 4.812,08	€. 1.630,00	€. 2.700,00	€. 1.849,68	€. 10.991,76	€. 129,90	€. 11.121,66
B3	€. 4.812,08	€. 1.630,00	€. 2.700,00	€. 1.849,68	€. 10.991,76	€. 129,90	€. 11.121,66
C1	€. 5.415,62	€. 1.630,00	€. 2.760,00	€. 2.190,96	€. 11.996,58	€. 150,00	€. 12.146,58
C2	€. 5.415,62	€. 1.630,00	€. 2.760,00	€. 2.190,96	€. 11.996,58	€. 150,00	€. 12.146,58
C3	€. 5.949,86	€. 1.630,00	€. 3.000,00	€. 2.190,96	€. 12.770,62	€. 190,00	€. 12.960,62
C4	€. 6.828,43	€. 1.630,00	€. 3.240,00	€. 2.190,96	€. 13.889,39	€. 230,00	€. 14.119,39
C5	€. 6.828,43	€. 1.630,00	€. 3.240,00	€. 2.190,96	€. 13.889,39	€. 230,00	€. 14.119,39

9/11/2011 Realizzazione a cura della CISL Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)



## Tabella



# IPOTESI GCNI 2011 INPDAP

qualifica	totali incentivi art.23 indennità di Ente	ripartizione riserva	totali 2011	totali 2010	differenza 2011-2010	trascuramento art.23 INPDAP 2011	quota media responsabilità 2011	quota media fondo erogata 2011
A1	€. 10.123,41	€. 120,10	€. 10.243,51	€. 10.110,44	€. 133,07	0	0	10.243,51
A2	€. 10.123,41	€. 120,10	€. 10.243,51	€. 10.110,44	€. 133,07	680	0	10.933,51
A3	€. 10.123,41	€. 120,10	€. 10.243,51	€. 10.110,44	€. 133,07	700	0	10.943,51
B1	€. 10.602,93	€. 120,10	€. 10.723,03	€. 10.589,96	€. 133,07	0	0	10.723,03
B2	€. 10.991,76	€. 129,90	€. 11.121,66	€. 11.015,32	€. 106,34	800	0	11.921,66
B3	€. 10.991,76	€. 129,90	€. 11.121,66	€. 11.015,32	€. 106,34	800	0	11.921,66
C1	€. 11.996,58	€. 150,00	€. 12.146,58	€. 12.087,21	€. 59,37	0	270	12.416,58
C2	€. 11.996,58	€. 150,00	€. 12.146,58	€. 12.087,21	€. 59,37	820	270	13.236,58
C3	€. 12.770,62	€. 190,00	€. 12.960,62	€. 12.920,58	€. 40,04	1250	600	14.810,62
C4	€. 13.889,39	€. 230,00	€. 14.119,39	€. 14.136,99	-€. 17,60	1650	992	16.761,39
C5	€. 13.889,39	€. 230,00	€. 14.119,39	€. 14.136,99	-€. 17,60	2500	1202	17.821,39

9/11/2011 Realizzazione a cura della CISL Funzione Pubblica Nazionale [www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)



## Azioni effettuate:

Calcolo del fondo che salvaguarda le spese fisse per indennità di ente e quote di tabellare introduzione della disponibilità di risparmi da destinare alle previsioni dell'articolo 16 del d.l. 98/2011

### Sperimentalità' nuovo sistema per valutare merito e impegno

Azionato secondo art.25 ccnl 2006-2009 (non secondo le previsioni art.19 150/2009) sul 3,50% del fondo 2011 e sul 6% degli incentivi

In parallelo al sistema storico della valutazione della performance organizzativa che opera sul 94% degli incentivi

### Con tetto imposto all'importo massimo del merito individuale pari a € 460 (per consentire il riutilizzo di eventuali somme non attribuite nei progetti generali)

Con osservatorio nazionale eragonale per monitorare le valutazioni e migliorare il sistema

con modifica dei ranges: 80-100 al 100% invece di 90-100  
70 -79 al 90% invece di 80-90  
50-69 al 75%

Per riportare i ranges nei trend produttivi del 2010 (sulla base del fatto che nessun provvedimento di modifica dell'incentivo risulta ad oggi adottato)