

**ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I DIPENDENTI DELLA  
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**

**IOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO  
ANNO 2011**

In data \_\_\_\_\_ 2011 la delegazione di Ente e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente relativa all'anno 2011.

**Per l'Amministrazione**

Avv. Paolo Crescimbeni.....

Dr. Massimo Pianese .....

Dr. Vincenzo Caridi .....

Dr.ssa Annamaria Di Gianvito .....

Dr.ssa Marina Risca .....

**Per le Organizzazioni Sindacali**

CGIL – FP .....

CISL - FP .....

UIL – PA .....

CSA di CISAL FIALP.....

USB PI .....

## LE PARTI

- VISTI l'art.4 del CCNL 16 febbraio 1999 e gli artt. 4 e 5 del CCNL 9 ottobre 2003 che disciplinano l'oggetto e i contenuti della contrattazione collettiva integrativa nazionale e locale di Ente;
- VISTI il CCNL sottoscritto il 1° ottobre 2007 relativo al personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006/2007 e il CCNL sottoscritto il 18 febbraio 2009 relativo al biennio economico 2008/2009;
- VISTI in particolare gli articoli 23 e 25 del richiamato CCNL 2006-2009;
- VISTA la Legge n. 133 del 6 agosto 2008 di conversione Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008;
- 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;
- 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, relativamente all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale nonché quanto rappresentato dalla circolare del MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 aprile 2011;
- 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 lettera circolare n. 1 del 17 febbraio 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in cui si è convenuto, tra l'altro sulla necessità di evitare le diminuzioni, derivanti dall'applicazione dell'art. 19 del menzionato d. lgs. 150, delle retribuzioni complessive comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010;
- 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 selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;
- VISTA la Determinazione n. 23 del 28 febbraio 2011 del Direttore Generale di articolazione degli obiettivi e dei relativi budget per l'anno 2011 relativi al Piano delle Performance 2011-2013;
- 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 legge 111 del luglio 2011](#)
- CONSIDERATA la necessità di attivare al meglio le competenze e le energie professionali dei dipendenti, al fine di consentire a tutti di raggiungere i risultati attesi e con essi il pieno accesso al trattamento incentivante;

TENUTO CONTO che l'adozione di un sistema di valutazione rappresenta per i lavoratori un prezioso strumento a garanzia del giusto riconoscimento del merito e dell'impegno individuale, consentendo, altresì, di ridurre l'incertezza rispetto alla completa utilizzazione, anche a livello individuale, delle risorse stanziare;

VISTO il CCIE per le Aree Professionali A, B e C e Ruoli ad esaurimento per l'anno 2010;

**SOTTOSCRIVONO LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO**

## INDICE

- Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza*
- Art. 2 Costituzione, ammontare e ripartizione del Fondo*
- Art. 3 Valutazione delle prestazioni erogate e misurazione dell'apporto partecipativo*
- Art. 4 Sistema premiante*
- Art. 5 Sistema Indennitario*
- Art. 6 Progetti Decentrati*
- Art. 7 Performance Organizzativa*
- Art. 8 Impegno e merito individuale*
- Art. 9 Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato*
- Art. 10 Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la performance organizzativa, ~~impegno e merito individuale~~*
- Art 10 bis Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti l'impegno ed il merito individuale*
- Art. 11 Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio*
- Art. 12 Destinazione degli importi non attribuiti*
- Art Osservatorio Sistema di valutazione della performance individuale*
- Art Formazione*
- Art. 13 Compenso ex art. 23 del CCIE 2002*
- Art. 14 Lavoro straordinario*
- Art. 15 Turni, reperibilità*
- Art. 16 Personale destinatario dell'art. 15, comma 1, legge n.88/89*
- Art. 17 Specifiche disposizioni*

**Articolo 1**  
**Campo di applicazione, durata e decorrenza**

1. Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, comma 1, della Legge n. 88/89 e, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, al personale con contratto a tempo determinato e a quello comandato.
2. Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione contenuta in specifiche norme dell'accordo medesimo. Tali effetti perdurano fino alla stipula del successivo contratto integrativo.
3. Il presente accordo si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, in caso di mobilità collettiva con conseguente rideterminazione del fondo.
4. Al personale docente del Liceo della Comunicazione, si applicano, in quanto compatibili, le norme del presente accordo.
5. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente accordo può essere integrato, entro 30 gg. dalla sottoscrizione, ai sensi del d.lgs. n. 354/1997, per le materie ivi previste

**Articolo 2**  
**Costituzione, ammontare e ripartizione dei Fondi**

1. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale compreso nelle aree A, B e C e Ruolo ad esaurimento è definito utilizzando le risorse economiche quantificate dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti ed è costituito dall'importo complessivo di **€ 89.472.335,41** .
2. L'importo indicato nel comma 1 del presente articolo, è ripartito secondo le previsioni riportate nell'allegato n. 1 con riferimento al personale delle Aree professionali A, B e C, e nell'allegato n. 1bis con riferimento ai Ruoli ad esaurimento.

**Articolo 3**  
**Valutazione delle prestazioni erogate e misurazione dell'apporto partecipativo**

1. ~~L'introduzione e lo sviluppo~~ **L'applicazione nell'Istituto** di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance costituisce una condizione fondamentale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa anche in termini di corrispondenza dei servizi erogati alla domanda ed al grado di soddisfazione dell'utenza. Sullo stato di realizzazione degli interventi sarà fornita periodica informativa, **con particolare riferimento alla customer satisfaction e al modello adottato per la rilevazione della qualità del servizio offerto.**

2. In linea con la riforma in atto della P.A., l'Inpdap deve attestarsi **si è orientato** su performance standardizzate, adeguate a presidiare l'intero circuito delle prestazioni al fine di raggiungere soglie più elevate di efficacia e di produttività a garanzia dell'efficienza dei servizi ai cittadini.
3. Aspetto centrale e rilevante è il tema della misurazione della performance, realizzata attraverso l'applicazione di indicatori e metodologie oggettivi in grado di garantire una misurazione basata su principi di trasparenza e analiticità e di fornire, ove necessari, immediati riscontri.

#### **Articolo 4** **Sistema premiante**

1. Il presente accordo delinea un sistema premiante la produttività collettiva ponendo tra le priorità l'orientamento all'utente, con l'obiettivo di migliorare i livelli delle prestazioni erogate e percepite dall'utenza, **attraverso interventi mirati a sostenere la performance sia organizzativa che individuale** per raccordarsi al nuovo ciclo di programmazione e gestione evidenziato nel piano delle performance 2011-2013.
2. Il sistema premiante si articola in:
  - a. **Sistema indennitario;**
  - b. **Progetti decentrati;**
  - c. **Performance organizzativa;**
  - d. **Impegno e merito individuale.**

#### **Articolo 5** **Sistema Indennitario**

1. Gli importi per le indennità artt. 17 e 32 (CCNL 1998/2001) sono quelli riportati nell'**allegato n. 6** al presente contratto.
2. Nelle more di una generale revisione del sistema indennitario volta a conseguire un più stretto legame tra il nuovo modello organizzativo e la valorizzazione delle professionalità interne, le parti concordano di proseguire i lavori di approfondimento per l'individuazione di ulteriori nodi organizzativi cui collegare l'attribuzione di eventuali incarichi di posizione organizzativa, in coerenza con le esigenze di livello locale, funzionali ad un più dinamico rapporto tra le strutture di back-office e quelle di front-office.
3. Al fine di poter esaminare le spese derivanti dall'attuazione del nuovo modello organizzativo, nonché eventuali nuove figure cui attribuire l'indennità ex art. 32 si procederà a lavori di approfondimento per l'individuazione delle attività caratterizzate da particolare grado di responsabilità, rischio, disagio o gravosa articolazione dell'orario di lavoro.
4. Con l'obiettivo di potenziare i servizi con l'utenza presso i centri urbani ubicati a distanza ragguardevole dalla sede Inpdap **e caratterizzati da una significativa concentrazioni di uffici pubblici e/o di utenza e difficoltà connesse al territorio**, si conferma la disciplina dei Nuclei Operativi. **Dell'eventuale nuove aperture viene data data informativa a livello Nazionale e**

**Regionale.** Il compenso erogato è legato al reale disagio affrontato dal dipendente dovuto allo spostamento verso il Comune in cui è costituito il Centro Informativo piuttosto che verso la sede istituzionale.

5. La somma da corrispondere per ogni accesso al centro informativo è di € 51,65. Sono possibili un massimo di 2 accessi settimanali per 25 settimane per dipendente.
6. Il compenso individuale di cui al precedente comma sarà erogato solo nel caso in cui la distanza dal comune di residenza del dipendente assegnato al centro informativo sia maggiore della distanza dalla abituale sede di servizio del dipendente medesimo.

## **Articolo 6 Progetti decentrati**

1. Con riferimento all'art. 5, comma 1, del CCNL 2002/2005 con l'obiettivo **al fine** di implementare il processo di decentramento delle attività attraverso il consolidamento della contrattazione integrativa di livello locale sono definiti piani e/o progetti speciali finalizzati alla realizzazione di obiettivi elaborati da parte delle strutture periferiche abilitate alla contrattazione decentrata, secondo le modalità indicate nel vigente Protocollo delle Relazioni Sindacali.
2. Per le finalità di cui al comma 1, così come stabilito dall'art. 4, comma 6, del CCNL 2006-2009, viene stimata la somma di **€ 11.050.000,00** per un importo medio individuale di **€ 1.630,00** da erogare, a seguito di verifica **sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.**
3. I progetti decentrati sono definiti a livello di singola Direzione Centrale, Ufficio della Direzione Regionale, Sede provinciale/territoriale e sono orientati ad incrementare i livelli produttivi, qualitativi e quantitativi, nei settori di rilevanza strategica e/o ritenuti di particolare rilievo presso la struttura organizzativa. Tutti i progetti decentrati devono essere quantificati, monitorati e misurati.
4. Per tutte le azioni da intraprendere dovranno essere adottati strumenti idonei di **misurazione dei risultati** secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi erogati. In tal senso per ogni specifico progetto andranno definite le azioni correlate, il sistema di indicatori da adottare per la rilevazione, il monitoraggio e la misurazione delle attività da porre in essere con il relativo valore (target) che indichi il risultato da conseguire a fronte degli obiettivi prefissati. I progetti di cui al presente articolo devono intervenire, per la soluzione di nodi e criticità specifiche della struttura soprattutto con specifico riferimento ai servizi offerti all'utenza. In particolare, nel rispetto delle procedure stabilite dal Protocollo per le Relazioni Sindacali, essi dovranno prioritariamente orientarsi **a:**

### **Per le Strutture della Direzione Generale**

- facilitare, potenziare ed ottimizzare il raggiungimento degli obiettivi strategici individuati per tali strutture nell'ambito del **Piano delle Performance delle singole Unità Organizzative;**

- perseguire taluni obiettivi contenuti nel citato **Piano delle Performance** che presentano carattere di interdirezionalità per la cui realizzazione concorrono due o più strutture, sia centrali che territoriali.

### **Per le Sedi provinciali/territoriali e per gli Uffici Regionali**

- incrementare la qualità e la quantità delle prestazioni in relazione al grado di soddisfazione dell'utenza;
- superamento delle criticità riscontrate in ambito territoriale in taluni settori di attività.

Le **Consulenze professionali** centrali e periferiche, sempre nell'ambito delle strategie delineate nel Piano delle Performance, attiveranno specifici progetti decentrati che vedranno coinvolto il personale tecnico e di supporto amministrativo.

Le **Direzioni Regionali** individueranno specifici progetti per il personale delle **Strutture Sociali** in relazione ai particolari servizi offerti all'utenza da ricercare nell'ambito delle iniziative previste nel Piano delle Performance, anche attraverso l'attivazione di sinergie con le istituzioni locali presenti nel territorio e la promozione di nuove forme di attività.

Il personale del Liceo S. Bartolomeo di **Sansepolcro** procederà all'istruttoria delle circa 1000 domande relative all'emissione del bando per l'assunzione dei nuovi docenti al fine di formulare nei tempi utili (settembre 2011) la graduatoria.

Il personale addetto ai **servizi** (portineria, garage, autoparco, multilith e fotolitografico, sala regia, servizi postali e centralini, archivistica, anche delle Strutture Sociali) parteciperà a specifici progetti attivati dalle rispettive Direzioni **Centrali** di appartenenza.

5. Nell'ambito della Direzione Generale, qualora un progetto decentrato abbia carattere interdirezionale, è individuato il coordinamento nella Struttura Centrale qualificata come responsabile nel Piano Performance 2011-2013. Quest'ultima ha funzioni di coordinamento, pianifica, di concerto con i responsabili delle altre strutture coinvolte, l'azione da svolgere e provvede a stipulare l'apposito accordo **con le RSU e le** Organizzazioni Sindacali titolari della contrattazione integrativa di Ente, con valenza per tutti i dipendenti della Strutture Centrali interessati nel progetto stesso; la stessa Struttura certifica anche il grado di raggiungimento del risultato programmato.
6. I progetti di cui al comma 3 devono essere tali da garantire la partecipazione di tutto il personale che potrà essere impegnato nelle diverse attività sulla base delle singole competenze e professionalità.
7. Il budget di sede viene costituito, successivamente all'incontro di contrattazione integrativa in sede locale, sulla base del numero dei dipendenti che aderiscono al progetto. L'elenco di detti dipendenti dovrà essere allegato al verbale di avvio.
8. In caso di mancata o parziale partecipazione di un dipendente al progetto decentrato, successiva ad una precedente adesione, l'attività verrà riassegnata ai dipendenti che abbiano manifestato la loro disponibilità. Pertanto, in sede di verifica, il budget assegnato alla struttura interessata ai sensi del comma 7, sarà ridistribuito fra i dipendenti che partecipano al progetto in

relazione al quale si è verificata la rinuncia e che abbiano comunque fornito in misura completa l'atteso apporto partecipativo.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 6, i compensi individuali saranno erogati sulla base dei criteri e delle modalità individuati nei successivi articoli ....., dando particolare rilevanza alla disponibilità degli operatori ad assicurare tutti gli apporti necessari al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'orario di servizio.

## **Articolo 7** **Performance Organizzativa**

1. Alla Performance organizzativa verrà destinato l'importo di **€ 34.000.000,00**
2. La Performance organizzativa persegue obiettivi predefiniti, contenuti nei piani e nei programmi dell'Istituto, nel rispetto dei tempi e degli standard quali-quantitativi attesi. Il presente accordo, pertanto, delinea un sistema premiante la produttività collettiva ponendo tra le priorità l'orientamento all'utente, con l'obiettivo di migliorare i livelli quali-quantitativi delle prestazioni erogate e percepite dall'utenza, attraverso interventi mirati a sostenere la Performance di Ente.
3. Gli obiettivi selezionati rientrano tra quelli strategici per l'Istituto nel triennio 2011-2013. La definizione scaturisce da un'analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterni, come rappresentati nel Piano delle Performance.
4. L'attività relativa alla Performance Organizzativa è finalizzata a realizzare gli obiettivi assegnati per l'anno 2011 dal Direttore Generale, con Determinazione n. 23 del 28 febbraio 2011, ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità di 1° e 2° livello.
5. Tutte le linee di intervento programmate dovranno tendere al raggiungimento di soglie di efficacia e di produttività tali da garantire un complessivo innalzamento dell'efficienza dei servizi erogati e di soddisfazione da parte degli utenti. Ciascun servizio sarà accompagnato, a regime, da un appropriato piano di rilevazione della customer satisfaction.  
Per l'anno 2011, al fine di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva e l'ottimizzazione del servizio erogato, gli obiettivi premianti saranno correlati ai due macro ambiti che caratterizzano in modo significativo il Piano della performance:
  - il grado di attuazione della strategia: con i quali si identificano i programmi strategici cui l'Istituto intende dare priorità (Posizione assicurativa completa e congruente on line – progetto entrate contributive – Modernizzazione della Struttura – Efficientamento erogazioni prestazioni – Potenziamento e diversificazione sul territorio servizi welfare – Piano della trasparenza sui risultati delle prestazioni e dei servizi);
  - il portafoglio dei servizi: attraverso il quale si individuano i servizi che contraddistinguono l'azione dell'Istituto rispetto agli utenti esterni e interni ed agli stakeholder.~~- il grado di attuazione della strategia (rappresentare le priorità dell'Istituto e valutare successivamente se gli obiettivi strategici fondamentali sono stati raggiunti), attraverso l'identificazione di programmi strategici ai quali si intende dare priorità e visibilità immediata nel Piano della Performance;~~

- ~~— il portafoglio dei servizi (le attività e i servizi da mettere a disposizione degli utenti), individuando i servizi che contraddistinguono l'azione dell'Istituto rispetto agli utenti e agli stakeholder;~~
- ~~— lo stato di salute (dimostrare che l'Ente è in grado di svolgere le attività in modo corretto ed efficace sia sotto l'aspetto finanziario, organizzativo e di relazione con l'esterno), identificando le condizioni che garantiscono il perseguimento delle strategie e l'erogazione dei servizi e assicuri la continuità di risultati nel tempo;~~
- ~~— gli impatti (identificare l'impatto che l'Ente si propone di produrre sull'ambiente di riferimento e sulla collettività in termini di risposta ai bisogni) che si producono nell'ambiente esterno, in particolare in termini di risposta ai bisogni.~~

~~6. Con riferimento in particolare al Portafoglio dei Servizi, esso si articola in:~~

- ~~— servizi agli utenti: area pensionistica, previdenziale, creditizia, prestazioni sociali;~~
- ~~— altri servizi: area servizi al personale, comunicazione, servizi informatici servizi patrimoniali e approvvigionamento.~~

7. Gli obiettivi individuati a livello strategico di Direzione Centrale per il centro e di Direzione Regionale per il territorio, diventano operativi nelle singole strutture **secondo la ripartizione riportata nelle schede obiettivi 2011** con particolare riferimento ai principali settori di intervento.
8. In questo contesto alle Direzioni Regionali sono assegnati progetti relativi a tutte le aree tematiche ricomprese nel comma 5, che dovranno essere articolati e ridistribuiti tra le sedi che ricadono nel proprio territorio di competenza, con funzioni di attuazione delle strategie e di omogeneizzazione sul territorio delle prestazioni.
9. Le Direzioni Centrali, nel conseguire gli obiettivi indicati nella Determinazione DG n. 23 del 28/2/2011, garantiranno il raccordo e il coordinamento tra le strutture, fornendo adeguato e tempestivo supporto alle esigenze manifestate dal territorio.
10. Tutti gli obiettivi quali-quantitativi indicati nel presente articolo sono quantificati, misurati, monitorati e valutati sulla base di indicatori (indici di risultato) e di target specificatamente individuati nella scheda obiettivo 2011 in relazione ad ogni singola azione programmata.
11. La customer satisfaction sarà realizzata gradualmente nel corso del triennio e verrà utilizzata quale ulteriore criterio di monitoraggio allo scopo di consolidare il dialogo con i cittadini e dare continuità al rapporto con l'utenza: pertanto, si adotterà un modello di rilevazione della qualità del servizio offerto attraverso l'utilizzo del sistema degli emoticons. Tale strumento verrà adoperato su un campione significativo di servizi erogati presso gli sportelli presenti sul territorio e avrà a riferimento una scala di valori predeterminata.
12. Il criterio utilizzato per misurare complessivamente l'attività svolta è corredato da un sistema di indicatori adeguato a misurare il grado di raggiungimento di ciascun progetto. In particolare sono previsti, come da Piano delle Performance, indicatori di quantità, efficienza, qualità e customer che verificheranno il rapporto tra la produzione programmata e quella realizzata, l'impiego delle risorse umane, e i tempi medi di lavorazione.

13. Gli importi individuali a titolo di Performance organizzativa sono indicati nell'**allegato n. 4** al presente accordo. Gli stessi sono corrisposti secondo criteri generali e modalità di cui ai successivi **articoli 10 e 11**.

## **Articolo 8 Impegno e merito individuale**

1. **Attesa la gradualità con la quale applicare il sistema** Per l'impegno ed il merito individuale verrà destinato l'importo di **€3.400.000,00** per un importo medio individuale di **€500,00**, **con la finalità di valorizzare i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e lo sviluppo delle competenze professionali, in un quadro di trasparenza e di ottimizzazione dei servizi offerti.** ~~L'obiettivo del sistema di valutazione della performance individuale è il miglioramento della qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze, attraverso la valorizzazione del merito e la valorizzazione dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza.~~
2. L'adozione di tale sistema responsabilizza tutto il personale sugli obiettivi sia individuali che collettivi **spingendo verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale.**
4. La misurazione dell'apporto individuale, **nella fase di sperimentazione**, è affidata alla scheda di valutazione improntata a principi di oggettività e imparzialità, costruita nel rispetto dei seguenti criteri generali:
  - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
  - verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
  - verifiche finali con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
  - oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
  - partecipazione dei valutati al procedimento;
  - contraddittorio in caso di valutazione non positiva da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale;
  - **comunicazione ai dipendenti dei criteri di valutazione** ~~i criteri sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.~~
5. **La quota individuale di cui al comma 1 è indicata nell'allegato .... al presente accordo uguale per tutto il personale delle aree, senza distinzione di area professionale e posizione economica:** essa viene erogata sulla base del punteggio ottenuto **nella scheda di valutazione della performance individuale**, prescindendo da qualsiasi altro fattore **individuato per la Performance organizzativa** nel **successivo** articolo 10. ~~e che incide, al contrario, sulla quota riservata alla performance organizzativa.~~

## **Articolo 9 Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato**

1. Per la verifica del rispetto dei criteri indicati nell'articolo 6, commi 3 e 5, gli accordi stipulati per la realizzazione dei progetti decentrati dovranno essere inviati, entro 15 giorni dalla data della loro sottoscrizione, alla Direzione Regionale competente per territorio e, contestualmente, alla Direzione Centrale Risorse Umane – Ufficio Relazioni Sindacali, precisando, fra l'altro, sede per

sede, il numero dei lavoratori che hanno aderito al progetto decentrato. Analogo invio dovrà essere effettuato dai Dirigenti Generali delle Strutture Centrali.

2. Qualora presso le Strutture territoriali, le Strutture Sociali, le Direzioni Centrali non si fosse pervenuti ad alcun accordo o nel caso di accordi difformi ai criteri indicati nel presente ipotesi di CCIE, rispettivamente i Dirigenti responsabili delle Direzioni Regionali e della Direzione Centrale Risorse Umane, nell'ambito delle loro funzioni di coordinamento, assumeranno tutte le iniziative necessarie per giungere alla sottoscrizione entro i 30 giorni successivi alla data di sottoscrizione del presente accordo.
3. Gli effetti degli accordi stipulati a livello decentrato restano condizionati alla sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo di Ente.
4. Il pagamento dei compensi individuali, da effettuare sulla base del conseguimento degli obiettivi fissati, è comunque subordinato alla sottoscrizione dei verbali di verifica da parte dei responsabili delle Strutture e dei soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL 1998/2001.
5. A seguito di detta sottoscrizione, copia del verbale di verifica dovrà essere inviata alla Direzione Centrale Risorse Umane - Ufficio Relazioni Sindacali.

#### **Articolo 10**

##### **Criteria per l'attribuzione dei compensi incentivanti la Performance organizzativa, ~~impegno e merito individuale~~**

1. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione della **Performance Organizzativa** di cui all'articolo 7 del presente accordo - ferme restando le 1440 ore di lavoro (ridotte a 1388 per il personale turnista) che ogni singolo dipendente dovrà aver effettuato nel corso dell'anno, calcolate nel rispetto delle causali di cui all'**all. n. 7** - è effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati così come definiti nella determinazione n. 23 del 20 febbraio 2011.
2. La verifica dei risultati per la corresponsione dei compensi di cui al comma 1 è attuata sulla base dei dati pervenuti dalla Direzione Centrale Pianificazione Budget e Controllo di Gestione.
3. 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.
4. I compensi erogati agli Uffici delle Direzioni Regionali e alle Direzioni Centrali non possono superare, in ogni caso, quelli derivanti dalla percentuale di realizzazione pari, rispettivamente, alla media dei valori raggiunti dalle singole strutture provinciali/territoriali di appartenenza (indice

medio regionale di performance) e alla valutazione media ottenuta da tutte le Direzioni Regionali (indice medio nazionale di performance).

5. A livello individuale, nel rispetto dei limiti fissati **al precedente comma 3** nel presente articolo, nei casi di ~~documentato particolare demerito ed in presenza di un insufficiente~~ apporto notificato tempestivamente al dipendente e comunque almeno 30 gg. prima, delle scadenze indicate nel successivo articolo 11, il dirigente responsabile potrà proporre una decurtazione del compenso relativo alla performance organizzativa proporzionale alla documentata insufficienza dell'apporto. ~~I, 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. La decurtazione proposta dovrà essere proporzionale al demerito e/o all'insufficienza dell'apporto. L'eventuale proposta dovrà essere coerente con quanto verrà inserito a sistema nel procedimento di valutazione della performance individuale, con particolare attenzione alle previste fasi di monitoraggio.~~ In sede di saldo finale il dipendente avrà titolo a percepire, nel rispetto dei limiti fissati al comma 3, l'intero compenso correlato alla Performance organizzativa qualora abbia raggiunto un punteggio nella scheda di valutazione compreso tra 70 e 100. Nel caso di punteggio compreso tra 69 e 30 detto compenso verrà erogato in misura proporzionale. Ad un punteggio inferiore a 30 corrisponderà la non erogazione del compenso legato alla performance organizzativa **inferiore a 70 detto compenso verrà erogato in misura proporzionale.**
6. La formalità è garantita mediante consegna diretta della nota di contestazione al dipendente ovvero, in caso di prolungata assenza dello stesso dal servizio, con raccomandata a/r. In caso di contestazione da parte del dipendente, deciderà in ultima istanza il Dirigente responsabile della Direzione Regionale o della Direzione Centrale di appartenenza con provvedimento motivato.

#### **Articolo 10 bis**

##### **Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti l'impegno ed il merito individuale**

1. I compensi legati a **impegno e merito 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** range:
- in caso di un punteggio compreso tra 90 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 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.
  - ~~— In caso di un punteggio superiore al 100, nei limiti del 5% del personale interessato, verrà corrisposta una maggiorazione dell'importo legato alla Performance individuale pari al 40%.~~

#### **Articolo 11**

##### **Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio**

1. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento della performance organizzativa **di cui all'articolo 10, comma 3, del presente accordo**, sono corrisposti con il pagamento di tre acconti pari al 30% del relativo budget annuale, nei mesi di luglio e novembre 2011 e marzo 2012. Il saldo verrà corrisposto nel mese di giugno 2012 e comunque solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV.
2. I compensi incentivanti correlati ad impegno e merito individuale **di cui all'articolo 10 bis, comma 1 del presente accordo** sono corrisposti, ~~nelle misure di cui al comma 7 dell'art. 10~~, nel mese di ~~aprile~~ **maggio** 2012.
3. Gli importi relativi ai Progetti decentrati, di cui all'articolo 6 del presente accordo, verranno erogati, sulla base di una preventiva verifica su ciascun progetto, **nel caso di un apporto partecipativo individuale pari al 100% o comunque e verranno riproporzionati sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati**; ~~in misura correlata al merito e all'impegno individuale e saranno differenziati sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi previsti~~, **il pagamento avverrà** e comunque entro il mese di maggio 2012. Di tale verifica verrà data informazione alle RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali.
4. Sull'andamento degli obiettivi, sia a livello nazionale che decentrato, sono effettuate verifiche dalla Direzione Centrale Pianificazione, Budget e Controllo di Gestione, sulla scorta dei report forniti dalle Direzioni Centrali e Direzioni Regionali, nei mesi di giugno e ottobre 2011 e febbraio 2012. Gli esiti della verifica finalizzati al pagamento degli acconti e del saldo, sono sottoposti in tempi congrui all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali.

## **Articolo 12**

### **Destinazione degli importi non attribuiti**

2. Le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente accordo, saranno utilizzate in via prioritaria per integrare il finanziamento di istituti contrattuali per i quali dovessero risultare stanziati importi non adeguati, ferme restando le somme previste per il lavoro straordinario.
2. Le somme eventualmente non attribuite in applicazione del comma 1 saranno utilizzate ~~per il finanziamento ulteriore dei compensi incentivanti la produttività (Progetto generale)~~, da erogare al personale **secondo i criteri di seguito indicati**: ~~che ha raggiunto gli obiettivi nella misura del cento per cento come di seguito indicato:~~
  - l'80% sarà ripartito tra il personale che ha raggiunto gli obiettivi correlati alla Performance organizzativa di cui all'articolo 7 del presente accordo nella misura del 100%;
  - il 20% sarà ripartito tra il personale che ha conseguito un punteggio superiore a 100 nella scheda di valutazione fino ad un limite del **20%** dell'importo individuale correlato all'impegno e al merito.

## **Art 12 bis**

### **Osservatorio nazionale sulla valutazione della performance individuale**

1. E' istituito un osservatorio nazionale della valutazione della performance individuale composto pariteticamente da membri dell' Amministrazione e OO.SS per monitorarne l'applicazione, esaminare le risultanze dei casi di criticità, anche con riferimento alle ipotesi che danno luogo a contenzioso e redigere report finalizzati ad analizzare trend e individuare le soluzioni più appropriate per l'adeguamento del Sistema in un ottica di sviluppo e di miglioramento continuo.

2. Analogo Osservatorio sarà costituito a livello Regionale

### **Art 12 ter Formazione**

1. La formazione rappresenta una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Essa costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini.
2. Pertanto, negli ambiti delle direttrici fondamentali contenute nel Piano di formazione 2009/2011, e, con riferimento all'anno 2011, compatibilmente con i limiti di spesa imposti dalla Legge 122/2010, l'Amministrazione, intende rafforzare l'offerta formativa.
3. In particolare l'attenzione sarà posta sulla programmazione e attivazione di interventi formativi finalizzati a colmare i gap conoscitivi del personale delle aree rilevati a seguito del processo di rilevazione delle competenze. In tale ambito verrà attuata come priorità la gestione di programmi formativi relativi alle conoscenze tecnico/specialistiche, in quanto corrispondono al maggior fabbisogno e consentono, nell'ottica di razionalizzazione delle spese, di utilizzare da subito le risorse formative interne.
4. Tutti i programmi formativi si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano di Formazione 2011, che verrà elaborato dall'amministrazione entro il 30 settembre c.a. per poi essere sottoposto al monitoraggio dell'apposita Commissione bilaterale.

### **Art. 13 Compenso ex art. 23 del CCIE 2002**

1. Utilizzando un criterio di omogeneità nell'ambito delle diverse qualifiche professionali il compenso ex art. 23 è corrisposto nella misura prevista nell'allegato n. 5 al presente accordo per una somma complessiva stanziata di €19.350.000,00.
2. L'erogazione di detto compenso, che viene ripartito su 12 mensilità, è erogato solo qualora l'obiettivo attribuito alla singola struttura in cui il dipendente presta servizio risulti conseguito in misura non inferiore allo 0.70 e sia stato accertato il pieno apporto partecipativo dell'interessato al perseguimento di tali dell'obiettivi.
3. Il compenso è distribuito in acconti mensili che verranno recuperati qualora, in sede di verifica finale, nella verifica di febbraio, gli obiettivi risultino conseguiti in misura inferiore alla soglia

indicata nel comma 2 ovvero qualora il dipendente abbia ottenuto un punteggio nella scheda di valutazione inferiore a 70.

#### **Articolo 14**

##### **Lavoro straordinario**

1. Nell'ambito delle risorse economiche del Fondo di ente lo stanziamento per lavoro straordinario è pari ad **€200.000,00**.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere autorizzate solo in presenza di impreviste e improrogabili esigenze di servizio.
3. La prestazione del lavoro straordinario da parte del personale dipendente sarà subordinata al rilascio di un'autorizzazione preventiva da parte dei Dirigenti, che sono responsabili dell'utilizzo delle ore di straordinario disponibili.
4. Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono essere utilizzate a titolo di riposo compensativo, da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio preferibilmente entro quattro mesi dalla data della loro effettuazione.
7. In sede di consuntivo per il pagamento del saldo finale è fornita informativa alle Organizzazioni Sindacali a livello nazionale e locale circa la distribuzione complessiva delle ore di straordinario assegnate e sull'utilizzo delle relative prestazioni, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 1998/2001 così come integrato dagli artt. 6 e 7 del CCNL 2002/2005.

#### **Articolo 15**

##### **Turni e reperibilità**

1. Lo stanziamento per turni e reperibilità è riportato nell'allegato n. 1 al presente accordo.

#### **Articolo 16**

##### **Personale destinatario dell'art. 15, comma 1, Legge n. 88/89**

1. In riferimento al trattamento economico del personale appartenente ai ruoli ad esaurimento, fermo restando lo specifico stanziamento riportato nell'allegato 1/r.e., al personale destinatario dell'art. 15, comma 1, della Legge 88/89, spetta un'indennità mensile lorda di € 1.230,00 articolata come segue:  
  
€ 740,00 quota fissa;  
€ 490,00 quota variabile.
2. Nei confronti del predetto personale, al quale siano state affidate funzioni delegate ai sensi dell'art. 17, comma 1 bis, del d.lgs. 165/2001, ovvero siano delegate funzioni ispettive ai sensi

dell'art. 69, comma 3, del medesimo decreto legislativo, in sostituzione di quella di cui al comma 1, spetta un'indennità mensile lorda articolata come segue:

€ 1.000,00 quota fissa;  
€ 800,00 quota variabile.

3. Nei confronti del medesimo personale, al quale sia formalmente affidato, ai sensi dell'art. 69, comma 5, del decreto legislativo 165/2001, un incarico di direzione di uffici, spetta, in sostituzione dell'indennità di cui al comma 1, un'indennità mensile lorda articolata come segue:

€ 1.200,00 quota fissa;  
€ 1.000,00 quota variabile.

4. Dette indennità è sostitutiva di quella prevista dall'art. 17 del CCNL 1998-2001 e come nel caso del progetto generale finanziata dal Fondo del personale medesimo.
5. La quota variabile dell'indennità di cui ai commi precedenti viene erogata in acconti mensili complessivamente pari al 70% degli importi sopra indicati. Il saldo verrà pagato nel mese di marzo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.
6. Al predetto personale, inoltre, spetta il compenso incentivante nella misura fissata nell'allegato n. 1 r.e. al presente contratto, che viene erogato con le medesime modalità previste per il restante personale.

### **Articolo 17** **Specifiche disposizioni**

1. E' confermata l'indennità istituita di cui al punto 2.15 del contratto integrativo relativo all'anno 1998, che continua ad essere erogata con le medesime modalità e con le misure ivi previste, tenendo conto dell'impegno individuale anche in relazione alla maggiore gravosità dell'orario di lavoro. I relativi importi faranno carico allo stanziamento previsto per i turni e la reperibilità di cui all'allegato n. 1 al presente contratto.