

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



**Verbale d'intesa in materia di produttività
per l'anno 2013**

sottoscritto il 05/05/2015 a Roma

In data 05/05/2015 le delegazioni sottoscrivono il seguente Verbale di intesa in materia di produttività:

PER L'INPS

Il Presidente delle delegazione
trattante

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

Il Direttore regionale per la Calabria

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP/ CGIL

CISL/FP

UIL/PA

FIALP CISAL

USB PI

ART. 1

Obiettivi di produzione e di qualità e misurazione della performance

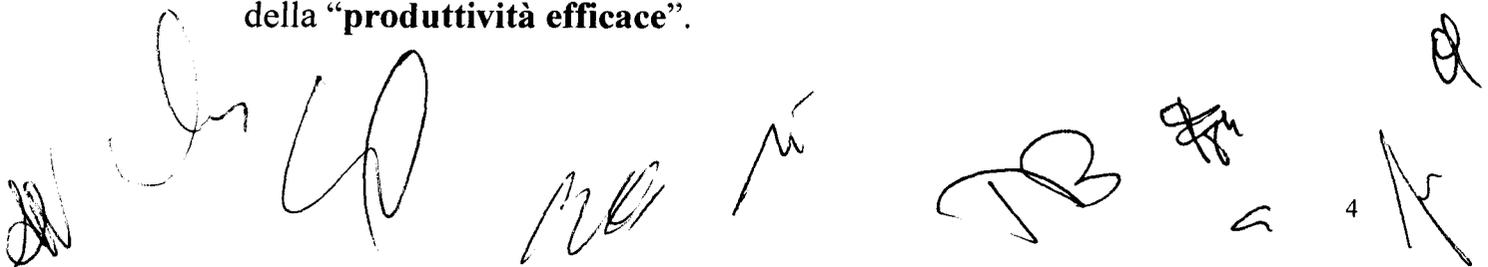
1. La programmazione delle azioni e delle attività per l'anno 2013 fanno riferimento agli obiettivi di produzione e di qualità di cui al Piano Budget, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Istituto per l'anno 2013.
2. Il sistema di misurazione della performance, basato sugli indicatori di qualità ed efficienza del Cruscotto direzionale, utilizza gli scostamenti rispetto ai risultati consuntivati per l'anno precedente combinando l'indicatore di produttività delle aree di produzione con il risultato qualitativo al fine di apprezzare il valore generato.
3. La valutazione dell'andamento della stagionalità della produzione e dell'impiego delle risorse, è effettuata sulla base di verifiche trimestrali, anche per consentire di individuare eventuali interventi di miglioramento.

ART. 2

Produttività efficace, coefficienti di merito e qualità del servizio

1. Ai fini dell'attribuzione degli incentivi ordinari e speciali si fa riferimento, per ciascun dipendente, oltre che alla presenza in servizio, ai seguenti coefficienti di merito individuali:
 - **0,0** in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio;
 - **0.50** nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro;
 - **0.85** nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore a quelli assegnati;

- **1** nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati.
 - **1.2** in caso di apporto lavorativo altamente innovativo.
2. L'attribuzione del coefficiente di merito di cui al comma precedente viene effettuata dal dirigente con cadenza trimestrale, prima dell'erogazione dei relativi pagamenti, come definiti nel presente articolo. L'attribuzione di un coefficiente superiore o inferiore a "1" viene effettuata dal dirigente con provvedimento motivato e scritto e comunicato con modalità opportune al dipendente. Per i dipendenti in forza ai coordinamenti professionali generali l'attribuzione del coefficiente di merito viene effettuata dal Direttore centrale Risorse Umane su proposta del Coordinatore generale di riferimento. Delle valutazioni che danno luogo all'attribuzione di un coefficiente diverso da "1" dovrà essere fornita informativa alle R.S.U. ed alle OO.SS. di sede salvaguardando la riservatezza degli interessati.
2. Avverso i provvedimenti con i quali viene attribuito un coefficiente inferiore a 1, salvo il caso dell'irrogazione di sanzioni disciplinari, è ammesso, nel termine di 30 giorni, il ricorso al Direttore regionale di riferimento per i dipendenti delle strutture territoriali e al Direttore Centrale di riferimento per i dipendenti della Direzione generale. I dipendenti in forza presso gli Uffici di supporto agli organi e presso i Progetti di valenza nazionale potranno presentare ricorso, nei termini sopra detti, al Direttore centrale Risorse Umane. I dipendenti in forza ai coordinamenti professionali generali potranno presentare ricorso, nei termini sopra detti al Direttore generale. Il Dirigente adito, sentito il dipendente, che può avvalersi dell'assistenza di un legale o di una O.S., decide entro il termine di 45 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente tale termine il ricorso si intende accolto.
3. Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività verrà utilizzato l'indicatore di produttività delle aree di produzione a livello di Direzione provinciale e di Filiale di coordinamento.
4. L'incentivazione alla produttività è corrisposta sulla base dell'indicatore della **"produttività efficace"**.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. A small number '4' is visible near the bottom right.

5. La “**produttività efficace**” si ottiene attraverso la valutazione combinata della produttività (quantità media di pezzi omogeneizzati) e della qualità (miglioramento dell’obiettivo di qualità - budget) nelle aree di produzione.

Definiti i parametri:

X = produttività aree di produzione/obiettivo produttività aree di produzione

Y = scostamento percentuale rispetto all’obiettivo (budget) di qualità delle aree di produzione,

la “**produttività efficace**” è calcolata sulla base della valutazione combinata dei parametri X ed Y; i parametri per la liquidazione dell’incentivazione sono determinati secondo i criteri riportati nella tabella seguente:

PRODUTTIVITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto all’obiettivo	Parametro per la liquidazione	QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto al budget	Parametro per la liquidazione della produttività efficace
$\geq 0\%$	100	$\geq \%$	110
$< 0\%$ e $> -5\%$	95	$\geq 0\%$	100
$\leq -5\%$	90	$\geq 0\%$	95
$\leq -5\%$	90	$< 0\%$	90

6. Ai fini della valutazione dell’incentivazione speciale, gli obiettivi di miglioramento saranno determinati attraverso i seguenti parametri:

Posizionamento dell’indicatore sintetico di qualità delle aree di produzione (consuntivato nell’anno precedente)	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all’anno precedente)
$> \text{di } 100$	% scostamento positivo
Tra 90 e 99	% scostamento uguale o superiore

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

	alla media nazionale
< 90	% scostamento superiore del 10% della media nazionale

7. La corresponsione dei compensi speciali legati alla qualità del servizio avviene sulla base dei seguenti parametri:

Raggiungimento dell'obiettivo di qualità	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
100	100
da 90 a 99	proporzione lineare
< 90	80

8. Nell'ambito dell'Osservatorio sulla produttività sarà fornita l'informativa sul grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al comma precedente prima dell'erogazione dei pagamenti trimestrali e del saldo finale.

9. I compensi riferiti agli obiettivi di produttività e qualità del servizio sono attribuiti:

- per le Direzioni provinciali e filiali di coordinamento, la percentuale di realizzazione viene calcolata in misura proporzionale al valore dei parametri di sede come sopra definiti;
- per le Direzioni regionali, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza;
- per la Direzione generale, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale.