

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



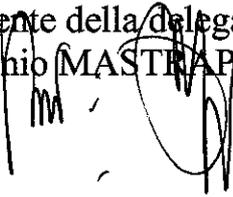
**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO 2008**

sottoscritto il *16-03-2009* a Roma

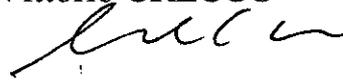
In data 16.03.2009 le delegazioni sottoscrivono il seguente CCNI 2008:

PER L'INPS

Il Presidente della delegazione trattante
Dr. Antonio MASTRAPASQUA



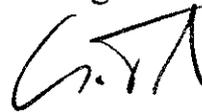
Il Direttore Generale
Dr. Vittorio CRECCO



Il Direttore Centrale
Risorse Umane
Dr. Mauro NORI



Il Direttore Centrale
Organizzazione
Dr. Gregorio TITO



Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di Gestione
Dr. Antonio DE LUCA



PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

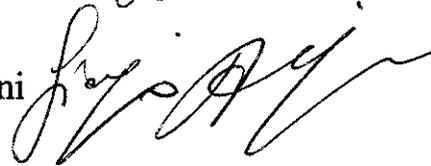
CGIL/FP

Oreste Cirrocchi



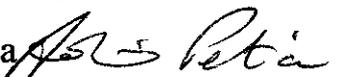
CISL/FP

Giorgio Allegrini



UIL/PA

Adriano Petricca



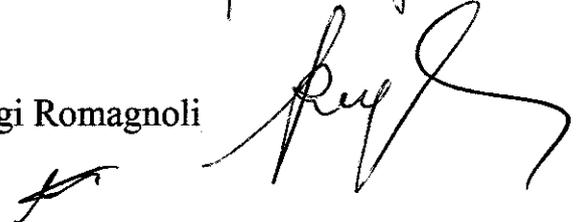
CISAL FIALP

Michele Di Lullo



CUB - RDB PI

Luigi Romagnoli



INDICE

Premessa	4
Art. 1.....	5
Risorse finanziarie Aree professionali A B C.....	5
Art. 2.....	5
Piani di lavoro	5
Art. 3.....	6
Prestazioni di lavoro straordinario e in turno.....	6
Art. 4.....	7
Altre norme in materia di trattamento accessorio	7
Art. 5.....	8
Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989	8
Art. 6.....	8
Norme finali	8
Art. 7.....	9
Clausola di salvaguardia.....	9

mu *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature]

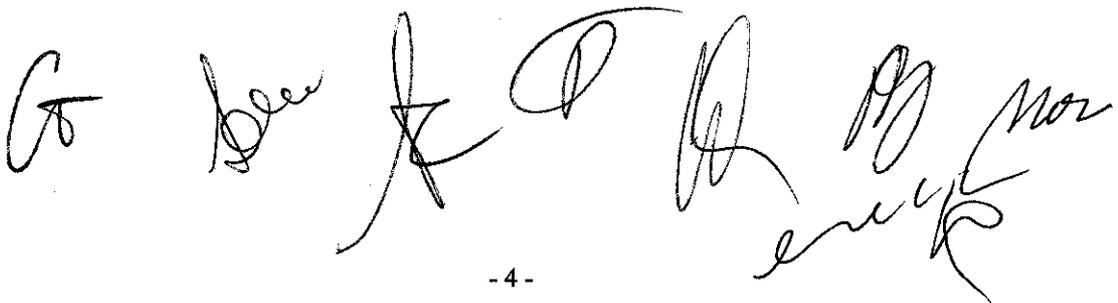
Premessa

L'Istituto è costantemente impegnato in un processo di rinnovamento organizzativo, nello sviluppo di nuovi prodotti e nella fornitura di servizi di alto profilo qualitativo, costantemente monitorati, con la finalità di garantire ai cittadini, al sistema delle imprese e alle comunità locali, servizi adeguati e coerenti con l'evoluzione economica e normativa.

In particolare, nel corso dell'anno 2008, oltre a proseguire la gestione di nuove linee di attività quali il rapporto con i dipendenti delle aziende private per la finalizzazione del TFR e le nuove competenze in materia di invalidità civile, è stato rinforzato il proprio impegno nel recupero crediti e nell'impulso alla lotta al lavoro nero e all'evasione contributiva.

Quanto sopra è stato realizzato anche attraverso il consolidamento delle prassi operative connesse al progetto "tempo reale" che, interessando tutti i processi primari dell'Istituto, ha concorso a favorire il raggiungimento degli standards di qualità del servizio in linea con l'attesa dell'utenza, in tutti i processi di lavorazione che hanno previsto output per l'utenza esterna, favorendo la gestione di flussi di produzione e limitando la generazione di arretrato.

Il presente contratto, ribadendo il principio di premialità mirata, rappresenta il complesso delle leve gestionali per l'avvenuto conseguimento degli obiettivi prefissati: lo sviluppo professionale del personale, il trattamento economico di produttività, il sistema incentivante e la qualità dei servizi.



Art. 1

Risorse finanziarie Aree professionali A B C

1. Il fondo del personale delle aree professionali A B C per l'anno 2008 è stato costituito ai sensi dell'art. 31 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003, e degli artt. 5 c. 1 e 6 c. 2 del biennio economico 2004/2005 nonché dell'art. 36 c. 1 del CCNL 2006/2009 biennio economico 2006/2007 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 1 c. 189 e 191 della legge n. 266/ 2005 (finanziaria 2006).
2. Le risorse finanziarie, quantificate in Euro 364.688.754,00, sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Utilizzo	Euro
Sviluppo professionale	38.000.000,00
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	93.300.000,00
Straordinario e turni	27.200.756,00
Compensi incentivanti speciali	157.172.023,00
Incentivo la produttività	49.015.975,00
Totale	364.688.754,00

noz

Art. 2

Piani di lavoro, coefficienti di merito e indicatori di qualità

BR
per
R
U

1. Le risorse di cui all'art. 1, destinate alla remunerazione degli obiettivi di produttività e qualità collegati ai piani di produzione approvati per l'anno 2008, sono corrisposte previa verifica del raggiungimento dei risultati e degli

G

em

obiettivi fissati nei piani stessi, secondo le modalità e sulla base degli indicatori di qualità di cui all'allegato 1.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono corrisposte, in analogia con gli anni precedenti, sulla base di un coefficiente di merito attribuito a ciascun dipendente pari a 0.66, 0.83 o pari a 1, fatta salva, nei casi di grave demerito, l'esclusione dal compenso, con le modalità e secondo le procedure previste ai commi 2, 3 e 4 di cui alla sezione II, punto I, lettera C) del CCNI 2001.

Art. 3

Prestazioni di lavoro straordinario e in turno

1. E' confermata la regolamentazione del CCNI 2002/2005 stipulato in data 30 novembre 2005 in ordine alla utilizzazione del finanziamento per prestazioni straordinarie e turni, con le modalità ed i limiti indicati dal medesimo CCNI.
2. Il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile è di 48 ore.
3. Il numero delle unità di personale per le quali il Direttore generale può autorizzare la deroga al superamento del limite annuo individuale delle 320 ore di lavoro straordinario, è fissato in 90 unità.
4. Il dipendente non può effettuare più di 10 turni mensili. Tale limite individuale può essere elevato fino a 13 turni, per il personale della Direzione Generale che operi a supporto degli organi istituzionali e per il personale con compiti di autista, previa autorizzazione del Direttore Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane, in caso di particolari situazioni in cui si renda

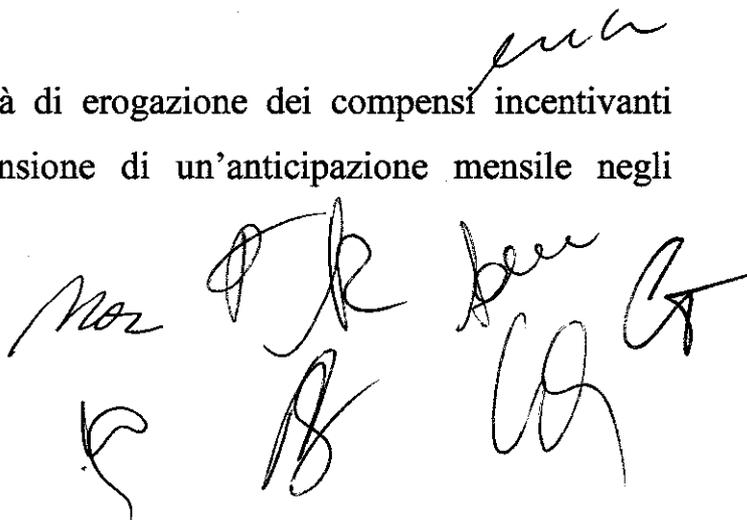
necessario assicurare la continuità del servizio anche oltre la normale programmazione.

5. Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale delle aree professionali A-B-C.

Art. 4

Altre norme in materia di trattamento accessorio

1. Nell'attribuzione dei compensi incentivanti sarà valorizzato il particolare apporto individuale del personale amministrativo, direttamente impegnato nelle attività produttive e di supporto non destinatario di compensi aggiuntivi e continuativi ad altro titolo, con la previsione di una maggiorazione del coefficiente individuale nella misura massima del 7%. Tale maggiorazione si applica per il personale appartenente alle posizioni economiche da A1 a C2.
2. Con decorrenza 1° ottobre 2008, l'erogazione del TEP di cui all'art. 31, comma 3 del CCNI 2002/2005, è estesa anche al personale a tempo indeterminato che abbia preso servizio all'INPS dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2006, con gli stessi criteri e modalità ivi previsti.
3. Restano confermate le modalità di erogazione dei compensi incentivanti speciali mediante la corresponsione di un'anticipazione mensile negli importi vigenti.



Art. 5

Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989

1. Il fondo del personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. legge 88/89 per l'anno 2008 è stato costituito ai sensi dell'art. 44 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003, e dell'art. 5 c. 1 del biennio economico 2004/2005 nonché dell'art. 36 c. 2 del CCNL 2006/2009 biennio economico 2006/2007 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 1 c. 189 e 191 della legge n. 266/2005 (finanziaria 2006).
2. Le risorse finanziarie, quantificate in Euro 6.298.562,00, sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Utilizzo	Euro
Straordinario e turni	2.231.094,00
Sistema indennitario	1.821.549,00
Compensi incentivanti speciali	1.003.152,00
Incentivo la produttività	1.242.767,00
Totale	6.298.562,00

Art. 6

Norme finali

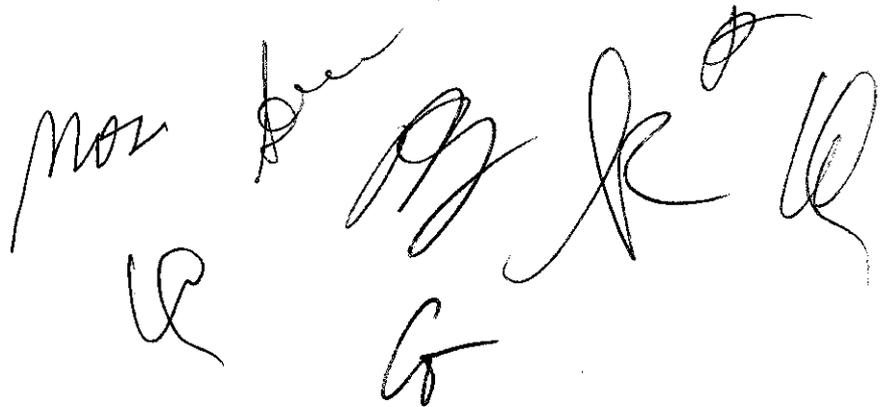
1. Restano confermati gli accordi in materia di procedure di selezione interne in atto, anche riguardo l'utilizzo delle risorse, la cui entità sarà oggetto di apposita sessione negoziale.

2. Per quanto non disciplinato dal presente CCNI si confermano le disposizioni dei previgenti CCNI ove applicabili.

Art. 7

Clausola di salvaguardia

La destinazione di eventuali somme aggiuntive derivanti da rinnovi contrattuali saranno oggetto di apposita sessione negoziale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Moz' and a smaller signature below it. In the center, there is a signature that looks like 'G' and another one below it. On the right, there are several larger, more complex signatures, some of which appear to be 'R' and 'L'.A single handwritten signature in black ink, appearing to be 'en u'.

COMPENSI INCENTIVANTI

1. Incentivo per la produttività

Come per l'anno 2007 la misura della produttività a livello di Direzione provinciale e sub provinciale è determinata attraverso l'indicatore "globale di sede" ottenuto dalla seguente formula:

$$\text{Produttività globale di sede} = \frac{\Sigma \text{ produzione omogeneizzata netta dei processi primari}}{\text{Totale unità di personale disponibile (presenza) della sede}}$$

La produttività a livello di Direzione regionale si ottiene attraverso la media ponderata delle produttività delle sedi della regione. Attraverso la seguente formula:

$$\text{Produttività della Direzione regionale} = \text{MEDIA (*)} \left(\text{Produttività globale sede 1} ; \text{Produttività globale sede 2} ; \dots ; \text{Produttività globale sede n} \right)$$

(*) Media ponderata attraverso i pesi delle Sedi calcolati attraverso il rapporto "carico di lavoro della Sede/totale carico della Direzione regionale"

La misurazione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di produttività viene ottenuta, ai vari livelli, attraverso il rapporto:

$$\% \text{ raggiungimento obiettivo di produttività} = \frac{\text{Produttività registrata a consuntivo}}{\text{Valore obiettivo di produttività}}$$

Al fine di assicurare omogeneità nella definizione dei diversi livelli di produttività, le Direzioni regionali sono state raggruppate in segmenti omogenei per dimensione e complessità del contesto socio-economico per consentire una valutazione dei differenziali di produttività regionale.

Al riguardo sono stati individuati 4 aggregati di regioni (*cluster*), che si possono considerare equivalenti come modalità gestionali e di interazione sia all'interno delle strutture territoriali dell'Istituto che con il mondo esterno:

- A. **regioni piccole a struttura semplice** (con popolazione inferiore a 1 milione e articolate con meno di 3 province). Un caso a se è rappresentato dalla Valle d'Aosta che assomma le funzioni regionali e quelle di sede provinciale ed è quindi poco raffrontabile con le altre situazioni.
- B. **regioni di media dimensione** (con popolazione compresa tra 1 e 2 milioni e articolate su 4-5 province)
- C. **regioni medio-grandi a elevata complessità ambientale** (popolazione superiore ai 2 milioni, articolate su almeno 5 province e indice di complessità ambientale superiore alla media nazionale)
- D. **regioni grandi a bassa complessità ambientale** (popolazione superiore ai 4 milioni, articolate su almeno 7 province e indice di complessità ambientale inferiore alla media nazionale)

Conseguentemente è stato determinato un **indice globale di complessità** (indice di contesto) costruito pesando gli indici relativi ai singoli processi primari rispetto al volume di produzione omogeneizzata.

Gli indici di complessità, globali e specifici dei processi, sono sintetizzati in **indici regionali** che ponderano i singoli indici provinciali in relazione alla popolazione.

Ai fini della valutazione della congruità degli obiettivi definiti a livello regionale, è opportuno considerare che, nell'ambito dello stesso gruppo regionale, a livelli crescenti di complessità devono corrispondere livelli di obiettivo decrescenti e viceversa.

Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività per l'anno 2008 vengono utilizzati i seguenti parametri:

% di raggiungimento dell'obiettivo di produttività	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
> del 95%	100%
Tra 90% e 95%	95%
< del 90%	90%

Handwritten signatures and initials: *Luca*, *Mar*, *Luca*, *AP*, *P*, *10*

A livello regionale saranno applicati gli stessi criteri utilizzati per le sedi di produzione; per il calcolo sarà utilizzato il valore della produttività globale della regione calcolata secondo la seguente formula:

$$\begin{array}{l}
 \% \text{ Raggiungimento} \\
 \text{obiettivo di} \\
 \text{produttività della} \\
 \text{Direzione regionale}
 \end{array}
 =
 \text{MEDIA}
 \left[
 \frac{\text{Produttività globale sede 1}}{\text{Valore obiettivo di produttività Sede 1}}
 ;
 \frac{\text{Produttività globale sede 2}}{\text{Valore obiettivo di produttività Sede 2}}
 ;
 \frac{\text{Produttività globale sede n}}{\text{Valore obiettivo di produttività Sede n}}
 \right]$$

Per la Direzione generale il calcolo sarà effettuato con gli stessi criteri, secondo la seguente formula:

$$\begin{array}{l}
 \% \text{ Raggiungimento} \\
 \text{obiettivo di} \\
 \text{produttività della} \\
 \text{Direzione generale}
 \end{array}
 =
 \text{MEDIA}
 \left[
 \frac{\text{Produttività globale Regione 1}}{\text{Valore obiettivo di produttività Regione 1}}
 ;
 \frac{\text{Produttività globale Regione 2}}{\text{Valore obiettivo di produttività Regione 2}}
 ;
 \frac{\text{Produttività globale Regione n}}{\text{Valore obiettivo di produttività Regione n}}
 \right]$$

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: "nov" and "L" (initials)
 - Top middle: "L" (initials)
 - Top right: "B" (initials)
 - Middle right: "R" (initials)
 - Far right: "K" (initials)
 - Bottom center: "em" (initials)

2. Compensi incentivanti speciali

I compensi incentivanti speciali sono destinati al personale delle aree professionali A-B-C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale del ruolo ad esaurimento ex art. 15 1° comma legge 88/89, ai dirigenti di seconda fascia, ai professionisti e medici.

Le risorse finanziarie sono così ripartite:

- € 157.172.023,00 per il personale delle aree professionali A-B-C
- €1.003.152,00 per il personale del ruolo ad esaurimento ex art. 15
- € ...2.199.000,00 per i dirigenti di seconda fascia
- €2.454.646,00 per i professionisti
- €3.134.347,00 per i medici

I compensi incentivanti speciali sono collegati ad obiettivi qualitativi, distinti in due diverse tipologie:

- miglioramento della qualità;
- piani regionali di miglioramento.

3.1 Miglioramento della qualità

Il miglioramento della qualità si basa sulla misura dello scostamento dell'indicatore di qualità dei processi primari a livello di Direzione provinciale/sub provinciale, calcolato attraverso il cruscotto direzionale, rispetto all'anno precedente.

Ogni processo primario (assicurato-pensionato, prestazioni a sostegno del reddito, soggetto contribuente) è rappresentato da un gruppo significativo e rappresentativo di indicatori di qualità.

Le performance ottenute con i diversi indicatori vengono messe a confronto con quelle ottenute dalla stessa Direzione provinciale/sub provinciale nell'anno precedente e rappresentate attraverso uno scostamento percentuale determinato dalla seguente formula:

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'Moz' followed by a large signature and several initials.

$$\begin{array}{l}
 \text{\% miglioramento} \\
 \text{della qualità} \\
 \text{Direzione} \\
 \text{provinciale/sub} \\
 \text{provinciale}
 \end{array}
 = \text{MEDIA}
 \begin{array}{l}
 \text{(*)} \\
 \frac{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo Assicurato-} \\
 \text{pensionato}}{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{anno precedente} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo A/P}}
 ; \frac{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo Prestazioni a} \\
 \text{sostegno del reddito}}{\text{Valore consuntivo anno} \\
 \text{precedente} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo PSR}}
 ; \frac{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo Soggetto} \\
 \text{contribuente}}{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{anno precedente} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo SR}}
 \end{array}$$

(*) Media ponderata attraverso i pesi dei singoli processi calcolati attraverso il rapporto "carico di lavoro processo/totale carico processi primari"

Gli obiettivi di miglioramento sono differenziati in relazione al livello qualitativo raggiunto dalla singola sede nell'anno precedente. In questo modo si tenderà ad apprezzare i miglioramenti marginali.

Inoltre, al fine di focalizzare l'attenzione sulle situazioni maggiormente critiche, sarà individuato a livello di Sede/processo l'indicatore con le peggiori performance nell'anno precedente che formerà oggetto di specifici piani regionali di recupero e sarà depurato dal calcolo dell'indicatore sintetico di efficacia del processo.

Gli obiettivi di miglioramento saranno determinati attraverso i seguenti parametri:

Posizionamento dell'indicatore sintetico di qualità dei processi primari della Sede	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all'anno precedente)
> di 100	% scostamento positiva
Tra 95 e 100	% scostamento uguale o superiore alla media nazionale
< 95	% scostamento superiore del 10% della media nazionale

Non
buon
Renzo
BB

La corresponsione dei compensi speciali legati alla qualità del servizio, per l'anno 2008 verranno utilizzati i seguenti parametri:

% di raggiungimento dell'obiettivo di qualità	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
> 100%	100%
da 95% a 100%	proporzione lineare
< del 95%	95%

A livello regionale sarà applicata la media delle percentuali di raggiungimento obiettivo delle sedi di produzione, attraverso la seguente formula:

$$\begin{array}{l} \% \text{ Raggiungimento} \\ \text{obiettivi di efficacia} \\ \text{della Direzione} \\ \text{regionale} \end{array} = \text{MEDIA} \begin{array}{l} \% \text{ raggiungimento} \\ \text{valore obiettivo} \\ \text{Sede 1} \end{array} ; \begin{array}{l} \% \text{ raggiungimento} \\ \text{valore obiettivo} \\ \text{Sede 2} \end{array} ; \begin{array}{l} \% \text{ raggiungimento} \\ \text{valore obiettivo} \\ \text{Sede n} \end{array}$$

Per la Direzione generale il calcolo sarà effettuato con gli stessi criteri, secondo la seguente formula:

$$\begin{array}{l} \% \text{ Raggiungimento} \\ \text{obiettivi di efficacia} \\ \text{della Direzione} \\ \text{generale} \end{array} = \text{MEDIA} \begin{array}{l} \% \text{ raggiungimento} \\ \text{valore obiettivo} \\ \text{Regione 1} \end{array} ; \begin{array}{l} \% \text{ raggiungimento} \\ \text{valore obiettivo} \\ \text{Regione 2} \end{array} ; \begin{array}{l} \% \text{ raggiungimento} \\ \text{valore obiettivo} \\ \text{Regione n} \end{array}$$

3.2 Piani regionali di miglioramento

Sulla base dei risultati conseguiti nell'anno precedente, e degli scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi qualitativi fissati, le Direzioni regionali