



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE**  
**INTEGRATIVO 2004**

sottoscritto il 15 giugno 2005 a Roma

Le delegazioni sottoscrivono il seguente contratto integrativo per l'anno 2004:

**PER L'INPS**

Il Presidente delle delegazione trattante  
Dr. Gian Piero SCANU

Il Direttore Generale  
Dr. Vittorio CRECCO

Il Direttore Centrale Sviluppo  
e Gestione Risorse Umane  
Dr. Domenico PETILLO

Il Direttore Centrale Organizzazione  
Dr. Raffaello MARCHI

Il Direttore Centrale Pianificazione  
e Controllo di Gestione  
Dr. Paolo OLLIANA

Il Direttore Centrale Entrate Contributive  
Dr. Giorgio CRACA

Il Direttore Centrale Sistemi Informativi  
Telecomunicazioni  
Dr. Dionigi SPADACCIA

Il Direttore Regionale delle Marche  
Dr. Gregorio TITO

**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL/FP

Daniele NOLA  
f.to

CISL/FPS

Giorgio ALLEGRINI  
f.to

UIL/PA

Adriano PETRICCA  
f.to

CSA di CISAL/FIALP

Michele DI LULLO  
f.to

CUB/RdB PI

Massimo FOFI  
f.to

## INDICE

<i>Art.1 Campo di applicazione e durata.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 2 Norma programmatica .....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 3 Sistema incentivante.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 4 Risorse finanziarie Aree professionali A, B e C.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 5 Sviluppo professionale.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 6 Prestazioni di lavoro straordinario ed in turno .....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 7 Erogazione dei trattamenti accessori .....</i>	<i>7</i>
<i>Art.8 Altre norme in materia di trattamento accessorio.....</i>	<i>7</i>
<i>Art.9 Erogazione del compenso incentivante la mobilità.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 10 Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989.....</i>	<i>9</i>
<i>Allegato 1 Piano di produzione 2004 .....</i>	<i>10</i>
<i>Allegato 1/A Compensi incentivanti speciali.....</i>	<i>17</i>
<i>Allegato 1/B Budget accertamento evasioni contributive Anno 2004.....</i>	<i>18</i>

## **Art.1**

### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, ed al personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/1989.
2. Il presente CCNI 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.1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità intercompartimentale.
3. Al personale in posizione di comando, assegnazione, distacco od altro analogo istituto giuridico presso l'INPS, proveniente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, spetta il trattamento accessorio disciplinato dal presente CCNI ove lo stesso sia posto a carico dell'amministrazione ricevente e fermo restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori fissi e continuativi percepiti presso l'amministrazione di appartenenza.
4. Il presente CCNI concerne il periodo 1° gennaio 2004 – 31 dicembre 2004. Esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione definitiva del CCNI 2002/05.
5. Gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione del presente CCNI, salvo diversa prescrizione dello stesso.

## **Art. 2**

### **Norma programmatica**

1. Nel quadro della riorganizzazione dell'attività dell'Istituto in un'ottica di processo, tesa al miglioramento della funzionalità degli uffici centrali e periferici, a promuovere l'efficienza, l'efficacia, economicità dell'azione amministrativa, nonché a garantire gli sviluppi professionali di carriera del personale dipendente, le parti contraenti convengono sull'opportunità di confermare l'attuale assetto organizzativo, ed il relativo sistema indennitario, e di giungere ad una sua rivisitazione nel corso della vigenza del CCNI quadriennale 2002/05.

### **Art. 3**

#### **Sistema incentivante**

1. Le Parti prendono atto che il presente CCNI favorisce il processo evolutivo, spostando il baricentro del sistema incentivante da misure prevalentemente orientate alla quantità della produzione a sistemi che incentivino il miglioramento dei livelli qualitativi e, più in generale, l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Istituto.
2. Le Parti riconoscono che nella definizione dei percorsi di miglioramento qualitativo si deve necessariamente tener conto dei diversi contesti socio-ambientali in cui operano le strutture di produzione. Viene pertanto riaffermato il principio della differenziazione delle aree territoriali per i diversi contesti socio-ambientali in cui operano le strutture di produzione, con effetti nelle scelte di individuazione e programmazione degli obiettivi, nella valutazione dei risultati e quindi nella definizione delle politiche incentivanti, pur nell'ambito delle Linee strategiche di Piano dell'Istituto.
3. Il Piano di produzione 2004, in quanto prosecuzione del Piano 2003 mantiene la stessa metodologia di rilevazione dell'andamento produttivo e lo stesso sistema di indicatori con alcune integrazioni rese necessarie dallo sviluppo delle attività istituzionali. L'articolazione dei Piani di produzione è riportata nell'allegato 1.

### **Art. 4**

#### **Risorse finanziarie Aree professionali A, B e C**

1. Le risorse finanziarie dell'anno 2004 relative al personale delle aree professionali A B C, ivi compresi i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, sono quantificate in **€336.716.361,00** di cui in particolare:
  - € **42.028.277,00** per l'incentivo per la produttività;
  - € **140.044.315,00** per i compensi incentivanti speciali;
  - € **7.443.009,00** per il compenso incentivante la mobilità;
  - € **27.200.756,00** per le prestazioni di straordinario e turni;

Le risorse residue sono destinate allo sviluppo professionale, al sistema indennitario e ai compensi per particolari compiti che saranno definite entro il 31 gennaio 2005, salvo quanto già disciplinato dal CCNI 2003, stipulato il 13 maggio 2004 e dal presente CCNI.

## **Art. 5**

### **Sviluppo professionale**

In base alle disposizioni previste dai vigenti CCNI, nell'anno 2004 verranno attivate le procedure per l'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico all'interno delle aree per il personale che abbia maturato, rispettivamente alla data del 1° gennaio, del 1° luglio e del 1° novembre 2004, i requisiti previsti dall'art. 13 del CCNI 1998/2001 sottoscritto il 22 luglio 1999.

## **Art. 6**

### **Prestazioni di lavoro straordinario ed in turno**

1. E' confermata la normativa del CCNI 2003 stipulato il 13 maggio 2004 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. E' confermata la disciplina vigente dei turni del personale del Centro Elettronico Nazionale.
6. E' confermata la ripartizione delle risorse per prestazioni straordinarie e per i turni previste dal CCNI 1999 sottoscritto il 22 luglio 1999.
7. 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. 7**  
**Erogazione dei trattamenti accessori**

1. Si conferma la disciplina prevista dai vigenti CCNI in tema di erogazione di compensi e trattamenti accessori, salvo quanto previsto dai successivi commi.
2. Nell'ambito del CCNI quadriennale 2002-2005 potranno essere individuate ulteriori figure destinatarie di compensi o indennità.
3. In considerazione della conclusione del processo di armonizzazione delle funzioni e compiti del soppresso INPDAI con quelle dell'INPS, ai dipendenti con qualifica non inferiore a C4, cui sia stata attribuita una posizione organizzativa all'interno della struttura INPDAI in applicazione del CCNI INPDAI 2002, e che non abbiano assunto un incarico di responsabilità di posizione organizzativa nel periodo interessato, viene prorogato fino al 31 marzo 2004 l'incarico provvisoriamente loro assegnato, con erogazione della relativa indennità di team se non corrisposta.

**Art.8**  
**Altre norme in materia di trattamento accessorio**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 18 delle legge n.88/1989, sono assegnate ai pertinenti fondi per il trattamento accessorio, secondo quanto previsto dal CCNL 1998-2001, sottoscritto il 22 luglio 1999.
2. Ai sensi dell'art. 4 dell' *“Accordo in materia di permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104”* sottoscritto il 3 aprile 2003, si conferma che, con decorrenza 1° gennaio 2003, i permessi retribuiti di cui allo stesso accordo, nonché le assenze per malattia previste dall'art.7 del *“CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici, stipulato il 16.2.1999”*, sottoscritto il 14 febbraio 2001, sono da considerarsi utili ai fini della corresponsione del compenso incentivante. Il periodo di assenza fruito ai sensi dell'art. 42 c. 5 del D.lgs. n.151/2001 è equiparato ai permessi ex legge n.104/1992 ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti.
3. I compensi di cui al paragrafo V bis del CCNI 2001, sottoscritto il 25 luglio 2001, sono finanziati con le risorse eventualmente non ripartite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi della produttività ordinaria e dei progetti speciali, ivi compresa la quota di risorse non utilizzate del budget di € 1.000.000 nell'ambito del progetto evasioni contributive.

4. Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate per i titoli di cui ai precedenti articoli del presente capo, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale delle aree professionali A-B-C.
5. E' confermata la non riassorbibilità della quota indennitaria relativa alla responsabilità specifica, erogata ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1998-2001 sottoscritto il 16 febbraio 1999 per il personale ex "Capo Ufficio", già prevista dall'Accordo integrativo 2002 stipulato il 20 maggio 2003, con i destinatari ivi individuati.
6. A decorrere dal 1° gennaio 2004, l'erogazione dei compensi incentivanti è effettuata in ragione del risultato conseguito, del numero delle ore di presenza in servizio, considerando come tale anche il periodo di assenza per ferie o giorni di recupero ex festività soppresse, e del coefficiente di merito di cui alla sezione II , capitolo I, paragrafo C del CCNI 2001 sottoscritto il 25 luglio 2001, attribuito a ciascun dipendente.
7. 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%.
8. Il budget per gli accertamenti evasioni contributive è utilizzabile fino ad un massimo di € 1.000.000 per il personale ispettivo impegnato nell'attività di vigilanza integrata o in interventi improvvisi o urgenti disposti dalla Direzione Generale ai fini della corresponsione d'indennità giornaliera lorde nelle misure e per le durate di seguito indicate:
  - ?? €23,24 giornalieri per i primi sette giorni di effettivo impiego per interventi fuori del territorio delle Direzioni di appartenenza da espletare, peraltro, nel proprio ambito regionale;
  - ?? € 36,15 giornalieri per i primi quindici giorni di effettivo impiego per interventi da espletare fuori dalla regione di appartenenza."
9. Al personale distaccato presso il Ministero dell'Economia e Finanze per l'istruttoria e la liquidazione delle domande di indennizzo di cui alla legge 29 marzo 2001 n. 137 (c.d. progetto ex Jugoslavia), ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti speciali, è attribuito per il periodo di prestazione delle attività del progetto, un coefficiente di merito pari a 1,50.

**Art.9**  
**Erogazione del compenso incentivante la mobilità**

1. La erogazione del “compenso incentivante la mobilità” verrà effettuata contestualmente al saldo dei compensi incentivanti il piano ordinario ed i compensi incentivanti speciali.
2. All’atto della erogazione si procederà al recupero degli acconti eventualmente già corrisposti per i compensi incentivanti ordinario e speciale ed all’effettuazione di eventuali conguagli.

**Art. 10**  
**Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989**

1. Le risorse finanziarie relative al personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento, di cui all’articolo 15, 1° comma, della Legge n. 88/1989, quantificate in **€11.550.322,00**, sono in particolare destinate:
  - ?? **€ 2.233.932,00** per l’incentivo per la produttività;
  - ?? **€ 1.669.189,00** per i compensi incentivanti speciali;
  - ?? **€ 2.231.094,00** per prestazioni di lavoro straordinario;
  - ?? **€ 5.416.107,00** per il sistema indennitario già riconosciuto con il CCDE 1998 nonché quello previsto dal CCNI 2001, sottoscritto il 25 luglio 2001.
2. Le risorse finanziarie destinate alla remunerazione del lavoro straordinario sono quelle determinate dal CCNI 2001 sottoscritto il 25 luglio 2001.
3. E’ confermata la regolamentazione del CCNI 2001 sottoscritto il 25 luglio 2001 in ordine all’utilizzazione del finanziamento per prestazioni straordinarie e sistema indennitario, con le modalità e i limiti ivi previsti.
4. Il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile è fissato in 48 ore.
5. Eventuali somme che alla fine dell’anno risulteranno non utilizzate per i titoli di cui sopra, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale di cui all’articolo 15, 1° comma, della Legge n. 88/1989.

## **Allegato 1**

### **Piano di produzione 2004**

#### **I Articolazione piano di produzione**

- a) Piano ordinario: è finalizzato ad incentivare la realizzazione di obiettivi di produttività e qualità del servizio definiti nelle linee guida del Piano Operativo della Direzione Generale ed individuati nell'ambito di specifici Piani regionali articolati per Direzione provinciale e sub provinciale.
- b) Piani e progetti speciali nazionali: è finalizzato ad indirizzare l'attività dell'Istituto verso obiettivi prioritari e strategici che coinvolgono tutte le strutture di produzione. Per l'anno 2004 vengono individuati i seguenti piani e progetti nazionali: progetto vigilanza, progetto gestione crediti, progetto miglioramento flussi contributivi lavoratori autonomi, progetto estratto conto, progetto miglioramento qualità dei processi.
- c) Progetti regionali: le Parti, con riferimento al comma 1 dell'art. 5 del CCNL 2002, condividono l'importanza dello strumento della contrattazione integrativa per la definizione dei piani e progetti finalizzati al miglioramento quantitativo e qualitativo del servizio, che meglio rispondono alle specificità territoriali dell'utenza ed alla realtà produttiva delle strutture operative dell'Istituto.

#### **II Aggregazioni regionali in base alla complessità ambientale**

1. Le Parti riconoscono che differenze di produttività tra le sedi, ma anche tra le diverse Direzioni regionali, non sono riconducibili solo a fattori "interni" ma anche a fattori "ambientali" non direttamente governabili dalle strutture produttive dell'Istituto.
2. Al fine di valutare i differenziali di produttività tenendo conto delle variabili esterne all'Istituto, sarà utilizzato un criterio di comparazione con l'obiettivo di rendere "oggettivi" e quindi condivisibili i principali elementi "esterni" che condizionano la produttività delle strutture operative dell'istituto.
3. In sostanza, il criterio utilizzato consente di valutare i risultati di produttività, differenziati in relazione alle reali potenzialità delle Sedi, e di verificare le congruità complessive dei percorsi di miglioramento attivati da ciascuna regione, in relazione alla comparazione dei differenziali di produttività regionale ed agli obiettivi tendenziali individuati dall'Istituto.

### III Struttura del Piano ordinario

1. Il piano ordinario è finalizzato ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttività e qualità del servizio. I destinatari dei compensi incentivanti previsti con riferimento all'attuazione del piano ordinario sono i soggetti di cui all'art. 1 .
2. Al piano ordinario è destinata una somma pari a €42.028.277,00 per le aree A, B e C e €2.233.932,00 per il personale di cui all'art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989.
3. In considerazione di quanto affermato e condiviso nell'art.36, relativamente alla centralità della qualità del servizio, nell'ambito del Piano ordinario gli obiettivi di qualità saranno finanziati con una quota pari al 50% del totale dei fondi assegnati alla parte ordinaria del sistema incentivante.
4. Pertanto, il fondo è così articolato:

	Produttività	Qualità del servizio	Totale
Aree A, B e C	21.014.139,00	21.014.139,00	42.028.277,00
Art. 15	1.116.966,00	1.116.966,00	2.233.932,00

5. Il Piano ordinario è finalizzato ad incentivare la realizzazione degli obiettivi definiti nelle linee guida del Piano Operativo 2004.

### IV Piano ordinario

1. Agli obiettivi di produttività corrisponde una quota pari al 50% del totale dei fondi assegnati alla parte ordinaria del sistema incentivante.  
L'ulteriore 50% viene destinato ad incentivare i risultati legati alla qualità del servizio.
2. La definizione degli obiettivi farà riferimento ai seguenti criteri:
  - A) Produttività:  
valutazione dei risultati di produttività rispetto al consuntivo realizzato nel 2003.  
Il livello di produttività viene calcolato attraverso l'utilizzo dell'Indice globale di Sede, secondo i criteri definiti con l'accordo dell'anno 2003.
  - B) Qualità del servizio:  
consolidamento dei risultati raggiunti nel 2003.

## **V Struttura dei piani e progetti speciali nazionali**

1. I piani e i progetti speciali nazionali integrano il piano ordinario e sono finalizzati soprattutto ad indirizzare l'attività delle sedi verso gli obiettivi prioritari e strategici dell'Istituto per l'anno 2004.
2. Rientrano in quest'area i piani ed i progetti, che per priorità e diffusione sul territorio hanno valenza nazionale.
3. Gli obiettivi che fanno riferimento a detti progetti sono definiti a livello nazionale per tutte le strutture di produzione.
4. I piani e progetti speciali nazionali sono collegati a linee strategiche dell'Istituto e la loro attuazione determina un cambiamento nell'operatività delle strutture di produzione. Le diverse tipologie di piani e progetti nazionali sono riconducibili ai seguenti obiettivi:
  - a) focalizzare l'attività di produzione verso il conseguimento di risultati che hanno rilevanza strategica per l'Istituto;
  - b) realizzare progetti strategici a carattere straordinario;
  - c) modificare comportamenti operativi nei processi di produzione orientandoli verso le migliori prassi;
  - d) favorire l'introduzione o il consolidamento di modalità per il miglioramento della gestione.

### **V.1 Piano delle attività di vigilanza**

1. Ciascuna Direzione regionale definirà, nell'ambito delle Linee guida regionali, gli obiettivi ed i programmi per l'attività di vigilanza per l'anno 2004 ed assegnerà il budget a ciascuna Direzione provinciale e sub provinciale, coerente con il potenziale risorse umane disponibile ed in relazione alla tipologia ed all'ampiezza del territorio, demandando alle singole strutture periferiche le modalità di attuazione delle linee operative, previa definizione dei tempi e delle modalità di intervento.
2. Il budget dell'attività di vigilanza del 2004, definito a livello di Direzione regionale, è articolato in base al piano di attività indicato nell'allegato 1/B che tiene conto dei seguenti obiettivi:
  - ? ? incremento di 10 punti della percentuale di irregolarità risultante a consuntivo 2003, con un tetto massimo pari all'80%;
  - ? ? numero aziende in nero e autonomi non iscritti e lavoratori in nero pari rispettivamente a 25.000 e a 100.000;

- ? ? budget finanziario esteso a tutte le tipologie di addebito, a livello nazionale previsti addebiti per complessivi 1,5 miliardi di Euro;
- ? ? tempo medio delle ispezioni non superiore a 15 giorni.

## **V.2 Piano per la gestione dei crediti**

1. Miglioramento nella gestione delle attività riferite alle partite creditorie. In particolare l'attività deve essere indirizzata alla Gestione DM per le aziende e alle attività specifiche per i lavoratori autonomi.

## **V.3 Progetto emissione generalizzata dell'estratto conto: gestione dei rientri**

2. Conclusione delle operazioni di variazione, integrazione e modifica degli estratti conto con riferimento alle segnalazione di anomalie pervenute dagli assicurati con il rientro dei modelli Eco2.
3. Gestione delle liste prodotte in automatico dall'applicazione ESCO, definita per supportare tutte le attività di acquisizione dei modelli Eco2, in modo da consentire l'emissione del modulo Eco1 aggiornato.

## **V.4 Progetto emissione generalizzata dell'estratto conto: sistemazione e normalizzazione degli archivi dei lavoratori parasubordinati**

1. Invio degli estratti conto agli assicurati, con la esposizione della contribuzione relativa alle gestioni dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, completato con l'indicazione della contribuzione versata nella Gestione Separata ex art. 2 L. 335/95 (cosiddetti parasubordinati).
2. Aggiornamento e gestione dell'archivio dei lavoratori parasubordinati, con particolare riferimento alla normalizzazione dell'archivio, attraverso la puntuale registrazione delle iscrizioni e delle cancellazioni, nonché aggiornamento della posizione assicurativa dei lavoratori.

## **V.5 Progetto per il miglioramento della qualità dei processi di lavorazione**

1. In relazione agli artt. 32 e 33 del presente CCNI (ridisegno dei processi e sistema di certificazione della qualità), il progetto rappresenta la naturale evoluzione del lavoro del ridisegno dei processi e implementa la valutazione della qualità del processo. Per ogni processo ridisegnato, è definito un modello specifico in grado

di misurare, per singola struttura, il livello oggettivo di qualità del processo e i margini di miglioramento verso gli obiettivi di produzione qualitativi.

2. Tale modello è stato messo a punto e testato in alcune strutture produttive nel corso del 2003 per il sottoprocesso della Disoccupazione Ordinaria. Esso costituisce il prototipo sul quale sviluppare i modelli relativi ai singoli processi ridisegnati.
3. La modalità di rilevazione della qualità del processo, da effettuarsi a cura delle Direzioni regionali, prevede l'individuazione delle criticità e la rilevazione dei possibili miglioramenti fino alla stesura di un vero e proprio piano d'azione condiviso e finalizzato alla rimozione delle principali criticità e al conseguente miglioramento nella realizzazione degli obiettivi di qualità del servizio.

## **VI Struttura dei progetti decentrati**

1. Con riferimento al comma 1 dell'art. 5 del CCNL 2002, i progetti decentrati sono finalizzati al miglioramento dei livelli dell'efficienza e dell'efficacia attraverso il superamento delle criticità e si articolano in:
  - a) Progetti regionali di miglioramento
  - b) Piano della Direzione Generale

## **VII Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e la qualità del servizio**

- 1) Destinatari sono i soggetti di cui all'art.1 del presente CCNI.
- 2) L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttività e di qualità previsti nel piano 2004 è effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati.
- 3) Le risorse finanziarie destinate all'erogazione dei compensi in oggetto, sono attribuite alle strutture, Direzione Generale e Direzioni periferiche, in rapporto direttamente proporzionale alla forza corrispondente al totale delle ore di presenza ordinaria dell'anno.
- 4) Gli importi così determinati per ciascuna struttura sono ripartiti in ragione del risultato conseguito, del numero di ore di presenza nell'anno e del coefficiente di merito di cui alla sezione II, capitolo I. paragrafo C del CCNI dell'anno 2001, attribuito a ciascun dipendente.

- 5) I compensi riferiti agli obiettivi di produttività e qualità del servizio sono attribuiti:
- a) per le Direzioni provinciali e sub provinciali la percentuale di realizzazione viene calcolata in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi di produttività e qualità del servizio assegnati alle Sedi.
  - b) per le Direzioni regionali, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza.
  - c) per la Direzione generale, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale.
- 6) I compensi di cui al presente articolo sono erogati nel mese di febbraio 2005 in relazione alla verifica al 31/12 2004.
- 7) In sede di verifiche periodiche e di fine anno sarà valutata l'eventuale incidenza di situazioni oggettive, anche di carattere tecnico o conseguenti a carenze d organico ( cessazioni dal servizio, trasferimenti),che possono aver influito sul processo produttivo.

### **VIII Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti speciali**

1. I destinatari dei compensi incentivanti speciali sono i soggetti di cui all'art. 1, nonché i professionisti, i medici ed i dirigenti di II fascia, a cui si rimanda alla specifica sessione negoziale.
2. Ai progetti nazionali viene attribuito il 60% del budget complessivo relativo ai progetti speciali.
3. Ai progetti decentrati e di direzione generale viene attribuito il 40% del budget complessivo relativo ai progetti speciali.
4. La ripartizione del fondo è indicata nell'allegato 1/A.
5. Ciascun budget di cui all'allegato 1/A è ripartito tra le strutture in rapporto direttamente proporzionale alla forza corrispondente al totale delle ore di presenza ordinaria dell'anno.
6. Gli importi così determinati per ciascuna struttura sono erogati in ragione del risultato conseguito, del numero delle ore di presenza nell'anno e del coefficiente di merito di cui alla sezione II, capitolo I, paragrafo C del CCNI dell'anno 2001,

attribuito a ciascun dipendente.

7. I compensi di cui al presente articolo sono attribuiti:

- a) Per le Direzioni provinciali e sub provinciali la percentuale di incentivazione viene calcolata su ciascun progetto in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi previsti.
- b) Per le Direzioni regionali, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza.

8. Per la Direzione generale, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale

9. L'erogazione dei compensi incentivanti speciali, finalizzati al conseguimento degli obiettivi previsti per i progetti speciali nazionali, progetti regionali di miglioramento e piani di direzione generale, è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati.

10. I compensi in oggetto vengono erogati nel mese di febbraio 2005 in relazione alla verifica dell'andamento produttivo al 31/12/2004.

### **IX Criteri e modalità di effettuazione delle verifiche dei risultati**

1. La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i progetti speciali nazionali è demandata alla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione, di concerto con i Direttori Regionali.
2. La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i progetti regionali di miglioramento è demandata ai Direttori Regionali.
3. La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti il Piano di Direzione generale è demandata al Direttore Generale.
4. Le suddette verifiche avverranno previo confronto con le OO.SS. ai vari livelli

**Allegato 1/A**  
**Compensi incentivanti speciali**

	<b>Aree A B C</b>	<b>Destinatari ex art. 15 1° c. L. 88/89</b>	<b>Prof.sti</b>	<b>Medici</b>	<b>Dirigenti II fascia</b>	<b>Totale</b>
Piano delle attività di vigilanza	21.006.647,00	250.378,00	333.396,00	421.073,00	348.316,00	22.359.810,00
Piano per la gestione dei crediti	21.006.647,00	250.378,00	333.396,00	421.073,00	348.316,00	22.359.810,00
Progetto estratto conto: gestione rientri	16.805.318,00	200.303,00	266.717,00	336.859,00	278.653,00	17.887.850,00
Progetto estratto conto: sistemazione archivi lav. Parasubordinati	16.805.318,00	200.303,00	266.717,00	336.859,00	278.653,00	17.887.850,00
Progetto miglioramento qualità processi	8.402.659,00	100.151,00	133.358,00	168.429,00	139.326,00	8.943.923,00
<b>Totale A – Progetti nazionali (60% budget)</b>	<b>84.026.589,00</b>	<b>1.001.513,00</b>	<b>1.333.584,00</b>	<b>1.684.293,00</b>	<b>1.393.264,00</b>	<b>89.439.243,00</b>
Progetti regionali di miglioramento	52.107.781,00	481.348,00	684.675,00	1.062.888,00	631.840,00	54.968.532,00
Piano della Direzione Generale	3.909.945,00	186.328,00	204.381,00	59.975,00	297.003,00	4.657.632,00
<b>Totale B – Piani e Progetti decentrati (40% budget)</b>	<b>56.017.726,00</b>	<b>667.676,00</b>	<b>889.056,00</b>	<b>1.122.863,00</b>	<b>928.843,00</b>	<b>59.626.164,00</b>
<b>Totale Generale (A+B)</b>	<b>140.044.315,00</b>	<b>1.669.189,00</b>	<b>2.222.640,00</b>	<b>2.807.156,00</b>	<b>2.322.107,00</b>	<b>149.065.407,00</b>

**Allegato 1/B**  
**Budget accertamento evasioni contributive**  
**Anno 2004**

REGIONE	% di irregolarità	Aziende in nero e autonomi non iscritti	Lavoratori in nero	Importi da addebitare in migliaia di €
PIEMONTE	70	2.000	8.000	116.000
VALLE D'AOSTA	66	40	100	2.000
LOMBARDIA	72	3.300	12.000	250.000
LIGURIA	67	600	2.000	55.000
TRENTINO A.ADIGE	54	160	1.600	12.000
VENETO	68	1.500	9.000	130.000
FRIULI VENEZIA GIULIA	64	400	2.000	30.000
EMILIA ROMAGNA	67	2.300	9.000	115.000
TOSCANA	73	2.000	8.000	116.000
UMBRIA	80	300	1.100	16.000
MARCHE	79	700	3.000	45.000
LAZIO	67	2.400	7.000	130.000
ABRUZZO	79	600	3.200	30.000
MOLISE	61	60	400	4.000
CAMPANIA	71	3.200	10.000	130.000
PUGLIA	59	1.300	7.000	90.000
BASILICATA	63	200	600	16.000
CALABRIA	74	1.000	4.000	57.000
SICILIA	78	2.300	8.000	110.000
SARDEGNA	79	640	3.000	36.000
<b>Totale generale</b>		<b>25.000</b>	<b>99.000</b>	<b>1.490.000</b>