

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

**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
INTEGRATIVO**

**Parte normativa – Anni 2006/2009  
Parte economica – Anno 2008**

In data 22 ottobre 2008, la delegazione di Ente e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente relativa agli anni 2006-2009 per la parte normativa e all'anno 2008 per la parte economica.

Per l'Amministrazione

Avv. Paolo Crescimbeni.....F.to.....  
Dr.ssa Giuseppina Santiapichi ... F.to..  
Dr. Vincenzo Caridi ..... F.to .....  
Dr. Enrico Patiti ..... F.to .....  
Dr. Maurizio Manente .....F.to .....  
Dr.ssa Cristina Deidda .....  
Dr.ssa Paola De Vita..... F.to .....

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL – FP ..... F.to .....  
CISL - FPS ..... F.to .....  
UIL – PA ..... F.to .....  
CSA di CISAL FIALP... F.to .....  
RdB PI .....

## INDICE

PREMESSA .....

Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza.....

### Sezione normativa

Art.2 Relazioni sindacali.....

Art.3 Sistema di classificazione del personale. ....

Art.4 Mansioni superiori.....

Art.5 Progressioni professionali .....

Art.6 Posizioni organizzative – Elevate professionalità.....

Art.7 Misurazione e valutazione della qualità dei servizi.....

Art.8 Formazione.....

Art.9 Sistema di indicatori.....

### Sezione economica

Art.10 Costituzione, ammontare e ripartizione dei Fondi artt. 31 e 44 del CCNL 1998/2001.....

Art.11 Piano di produzione 2008.....

Art.12 Sistema incentivante la produttività.....

Art.13 Progetto generale.....

Art.14 Progetti decentrati.....

Art.15 Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato...

Art.16 Criteri per la attribuzione dei compensi incentivanti la produttività..

Art.17 Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio.....

Art.18 Destinazione degli importi non attribuiti.....

Art.19 Compensi per particolari compiti ex art. 32 CCNL1998/2001.....

Art.20 Lavoro straordinario.....

Art.21 Turni, reperibilità e nuclei operativi.....

Art.22 Personale destinatario dell'art. 15, comma 1, legge n. 88/89.....

Art.23 Budget al Compartimento e alla Direzione Generale.....

Art.24 Speciali disposizioni.....

Art.25 Norma di programmazione.....

Art.26 Norma finale.....

## LE PARTI

- VISTO 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;
- 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;
- VISTO l'art. 25, comma 1, del CCNL 2006-2009 il quale stabilisce che, al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetto-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività dell'Ente;
- VISTO il successivo comma 4 del medesimo articolo che demanda alla contrattazione integrativa la definizione della graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- VISTO il Protocollo per le Relazioni Sindacali stipulato in data 14 luglio 2006;
- VISTO l'Ordinamento dei Servizi dell'Istituto, come da ultimo modificato con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 548 del 13 novembre 2007;
- TENUTO CONTO del Piano di indirizzo strategico triennale approvato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con delibera n. 278 del 9 marzo 2006 , n. 283 del 22 giugno 2006, relative al triennio 2006/2008 e n. 300 del 4 aprile 2007 per l'aggiornamento delle linee di indirizzo triennali e priorità strategiche per l'anno 2008;

- VISTO il Piano strategico triennale 2007 - 2009 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 494 del 26 giugno 2007;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 542 del 23 ottobre 2007 di adozione del budget e del bilancio di previsione per il 2008, successivamente approvata dal C.I.V. con delibera n. 307 del 10 dicembre 2007;
- VISTA la determinazione del Direttore Generale n. 59 del 7 aprile 2008 con la quale sono stati assegnati gli obiettivi operativi e il budget 2008 ai dirigenti di prima fascia preposti ai centri di responsabilità di 1° e di 2° livello;
- VISTO il contratto collettivo nazionale integrativo di ente relativo all'anno 2007;
- TENUTO CONTO degli impegni che scaturiscono dal CCNL 2006-2009 a sostegno di una politica di innovazione e miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini e che favoriscono, nel contempo, la definitiva affermazione di una logica di orientamento ai risultati e di valorizzazione delle risorse umane

**SOTTOSCRIVONO LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO**

## PREMESSA

Nel quadro del processo di cambiamento intrapreso dall'Istituto nel 2004, l'obiettivo prioritario per il 2008 è rappresentato dal Piano di rilascio dei nuovi applicativi informatici con il quale vengono ad evoluzione sia gli aspetti tecnologici ed informatici, che quelli di natura organizzativa ed informativa prendendo le mosse da una Banca dati che rappresenta il più alto livello di integrazione. Da ciò discende la necessità di un percorso strutturato di gestione delle innovazioni e dei cambiamenti introdotti, anche attraverso un profondo processo di crescita e sviluppo delle risorse coinvolte al fine di favorire la diffusione e l'interiorizzazione delle strategie, dei valori e della nuova cultura aziendale.

Il CCNL 2006-2009, rappresenta uno strumento di grande efficacia per poter coniugare, da un lato, l'esigenza di accrescere i livelli di efficienza dell'Ente e, dall'altro, la valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali dei dipendenti attraverso un sistema premiante che riconosca l'apporto e il merito individuale ai fini della realizzazione degli obiettivi. Ciò implica il potenziamento di quei strumenti di gestione che si avvalgono di metodi fondati su un'attenta verifica dei risultati, verifica che si dovrà basare su parametri, oggettivi e condivisi, in grado di rilevare non solo il raggiungimento di standards quali-quantitativi ma anche il grado di soddisfazione del cittadino-utente.

In coerenza con tali presupposti il CCIE si prefigge gli obiettivi di:

- ▶ individuare piani produttivi per la realizzazione di progetti che assicurino prestazioni sempre più coerenti e rispondenti alle accresciute necessità che fanno capo ai cittadini;
- ▶ disciplinare tutti gli aspetti di natura giuridica delegati dal CCNL al CCN Integrativo;
- ▶ dare impulso alla contrattazione decentrata con la quale sviluppare piani specifici che, partendo dall'analisi delle esigenze territoriali, siano orientati all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi adeguandoli ai bisogni dei cittadini, anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico, la riduzione dei tempi di attesa e l'accelerazione e semplificazione delle procedure;
- ▶ verificare l'impatto del modello organizzativo anche a seguito del rilascio dei nuovi programmi informatici e adeguamento dei flussi procedurali nell'ambito dei processi al fine di adottare modelli più snelli anche in conformità dei profili unici di area;
- ▶ elaborare un piano di formazione che accresca le competenze individuali in relazione alle priorità, agli obiettivi e alle strategie dell'Ente;
- ▶ applicare come metodo diffuso il sistema di indicatori per la misurazione e la verifica delle prestazioni/servizi erogati sia in termini di realizzazione sia con riguardo al grado di soddisfazione degli utenti in un'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione e di razionalizzazione delle attività;
- ▶ favorire lo sviluppo di politiche di incentivazione della produttività in grado di creare un più stretto rapporto tra attività di

misurazione/valutazione dei risultati raggiunti e l'apporto lavorativo collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi;

- ▶ introdurre procedure di valutazione del personale intese quale strumento in grado di valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo, con particolare riferimento alla valutazione della prestazione e dell'apporto individuale correlate alle politiche di incentivazione della produttività;
- ▶ revisione del sistema indennitario alla luce della definizione del nuovo sistema professionale e dell'individuazione di ruoli e competenze funzionali all'organizzazione;
- ▶ revisione degli istituti contrattuali di carattere economico non direttamente collegati alla produttività collettiva.

Tali obiettivi dovranno trovare la giusta collocazione nell'ambito delle strategie che l'Istituto intende sviluppare attraverso un adeguato e coerente piano industriale che consenta di realizzare il cambiamento in atto nella pubblica amministrazione. Tutto ciò nell'ottica di un articolato sistema di sinergie che si verrà a determinare con gli altri enti previdenziali.

## **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, a quello comandato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro.
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 Dlgs 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 CCIE.
5. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCIE può essere integrato, entro 30 gg. dalla sottoscrizione, ai sensi del Dlgs. n. 354/1997, per le materie ivi previste.

## **SEZIONE NORMATIVA**

Le parti si impegnano a concludere i lavori di cui alla presente sezione entro il 31 marzo 2009; i relativi testi costituiranno parte integrante del presente accordo.

### **Art. 2 Relazioni sindacali**

1. Con apposita sessione negoziale si procederà a modificare e/o integrare il vigente Protocollo delle Relazioni Sindacali ai sensi di quanto previsto dagli articoli 3, 4, 22 e 25 del CCNL 2006/2009, ponendo particolare attenzione:
  - a) ai programmi dell'organo di vertice sui processi di reinternalizzazione e di esternalizzazione di attività e/o servizi ad altri soggetti pubblici o privati anche in relazione alle ricadute occupazionali derivanti dai medesimi processi o dal ricorso ad altre forme di rapporto di lavoro e con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie;
  - b) alla riformulazione dei compiti e delle funzioni relativi al Comitato per le pari opportunità;
  - c) alle procedure ed ai tempi di avvio della contrattazione integrativa di ente;
  - d) agli aspetti che la contrattazione, anche a livello locale attraverso l'utilizzo delle apposite risorse a tal fine stanziare dall'art. 4, comma 6, del CCNL 2006-2009, dovrà affrontare in relazione al merito e all'impegno individuale nonché al grado di soddisfazione dell'utenza cui correlare, in via sperimentale, nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale, le risorse previste dall'art. 25, comma 7, del CCNL 2006/2009;
  - e) ai Comitati paritetici per la verifica dell'azione amministrativa riguardo ai processi di rinnovamento e di ristrutturazione organizzativa;
  - f) alla Conferenza dei rappresentanti dell'Amministrazione e delle OO.SS. in materia di organizzazione e gestione dell'Ente, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.



### **Art. 3**

#### **Sistema di classificazione del personale**

1. Il sistema di classificazione del personale sarà impostato sulla base di quanto disposto dagli artt. 5, 6, 7 e 8 del vigente CCNL ponendo particolare riferimento all'individuazione dei profili professionali che siano funzionali all'organizzazione ed in grado di rappresentare, attraverso la puntuale mappatura delle competenze (conoscenze e capacità) collegate ai diversi ruoli/mestieri, una reale leva di gestione e sviluppo integrato delle risorse umane.

Il sistema professionale, così come sopra individuato, rappresenta, infatti, uno dei principali sistemi gestionali per valorizzare il capitale umano tenendo conto, nel contempo, dei requisiti e dei fabbisogni di professionalità richiesti dall'organizzazione.

E', da un lato, una diversa chiave di lettura dell'organizzazione e, dall'altro, un'importante leva per l'attuazione delle strategie e delle politiche di gestione delle risorse umane.

La realizzazione del nuovo sistema professionale richiede necessariamente un'analisi della struttura organizzativa dell'Ente e dei macro processi necessari per assolvere ai fini istituzionali. Da questa mappatura può scaturire l'esigenza di confermare, accorpate, sopprimere i profili preesistenti ovvero individuarne di nuovi; in ogni caso occorre ridefinirli in modo da assicurare coerenza tra le professionalità esistenti e le esigenze dell'Istituto.

L'obiettivo è creare un sistema di classificazione che accresca l'efficacia della gestione delle risorse umane disponibili, tenendo in esplicita considerazione quando e dove viene svolto un certo ruolo organizzativo.

Un sistema che classifica il personale in base alle relative competenze ed alle capacità necessarie per svolgere le funzioni assegnate costituisce un riferimento importante per avviare politiche di gestione integrate: di sviluppo, retributive, formative, di selezione, di mobilità, coerenti con le strategie e le esigenze dell'Istituto.

2. Per un approccio sistematico alla costruzione dei nuovi profili, sulla base dei criteri individuati dal vigente CCNL, si dovrà operare tenendo conto della:
  - aggregazione in un unico profilo di quelli con caratteristiche comuni in termini di competenze professionali e requisiti necessari per l'accesso dall'esterno, applicabili ad una gamma di attività differenziate;
  - semplificazione dei contenuti professionali attraverso l'utilizzazione di formulazione ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;

- attualizzazione dei contenuti professionali in relazione al nuovo sistema di classificazione e ai processi di innovazione dell'Ente ed alle nuove tecnologie adottate;
  - individuazione, nell'ambito di ciascun profilo, dei contenuti professionali (conoscenze e capacità) che caratterizzano i ruoli/mestieri tipici dell'organizzazione, disegnati in funzione dei diversi macro processi lavorativi presenti nell'organizzazione stessa e con la finalità di intercettare meglio le esigenze dell'utenza.
3. Per le finalità di cui al presente articolo si procede all'attivazione di apposita sessione di lavoro con la partecipazione di rappresentanti dell'Amministrazione e delle OO.SS. che si riuniranno a stretto giro di convocazioni indette dalla D.C. Personale per elaborare proposte condivise da trasferire al tavolo contrattuale.

#### **Art. 4** **Mansioni superiori**

1. Con apposita sessione negoziale, che dovrà concludersi entro e non oltre il 31 marzo 2009, si procederà a predisporre un apposito regolamento che, nel recepire la disciplina delle mansioni superiori prevista dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, stabilisca i criteri e le procedure coerenti con l'organizzazione dell'Istituto per il conferimento delle mansioni superiori.
2. Il regolamento, fatti salvi ulteriori principi che emergeranno in sede negoziale, nel rispetto dell'art. 9 del CCNL e del D.lgs n. 165/2001 si muoverà sulla base delle seguenti direttrici:
  - definizione dei principi di carattere generale e ambito di applicazione;
  - identificazione dei casi di conferimento e durata dell'incarico;
  - individuazione della procedura di conferimento delle mansioni superiori, dei contenuti della relativa determinazione dirigenziale e dei termini di efficacia della stessa;
  - individuazione dei tempi e delle modalità per la comunicazione all'interessato e per l'accettazione dell'incarico;
  - definizione dei criteri di scelta per l'individuazione del dipendente: attitudini professionali, livello di esperienza maturata, competenze professionali acquisite, valutate e ponderate in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni da attribuire;
  - individuazione delle ipotesi di esclusione e di revoca dall'incarico;

- definizione del trattamento economico spettante;
- casi di nullità e relative sanzioni.

## **Art. 5**

### **Progressioni professionali**

1. Sulla base degli articoli 10, 11, 12, 13, 14 e 15 del CCNL 2006-2009, si procederà a definire, tra Amministrazione e OO.SS., con apposito regolamento, fermo rimanendo le modalità di accesso all'impiego nelle diverse aree di inquadramento professionale, le procedure/criteri per le progressioni all'interno del sistema di classificazione del personale, nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali vigenti in materia.
2. Le progressioni interne, riservate al personale dell'Istituto, verranno regolamentate sulla base dei seguenti principi:
  - ▶ valorizzazione delle professionalità per garantire prestazioni di elevata qualità;
  - ▶ flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale al fine di assicurare una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative agli obiettivi dell'Istituto;
  - ▶ impulso alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali costituiscono un fondamentale fattore di affermazione della nuova cultura organizzativa e gestionale;
  - ▶ garanzia di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità nell'espletamento delle procedure selettive.
3. La progressione da un'area all'altra deve rappresentare un sistema in grado di valorizzare le professionalità, l'esperienza e le conoscenze acquisite, nonché l'accrescimento delle competenze necessarie a svolgere le attività proprie dell'area professionale superiore. La programmazione di opportunità di carriera deve avere come fine quello di coniugare la crescita professionale con le esigenze dell'Istituto orientate a dare impulso ai processi di innovazione per il miglioramento continuo dei servizi erogati.  
Come presupposto all'avvio delle procedure di selezione ci sarà:
  - ▶ l'individuazione dei contingenti di personale necessari per ciascuna area e per ciascun profilo professionale, tenendo conto che il numero dei posti da riservare al personale interno per i passaggi tra le aree non può comunque superare la misura del 50% dei

- posti complessivamente disponibili nell'ambito della programmazione triennale;
- ▶ la mappatura delle esigenze di professionalità per le strutture territoriali e per la Direzione Generale;
  - ▶ l'indizione decentrata o nazionale dei bandi/avvisi di selezione dal cui espletamento scaturiranno le rispettive graduatorie di merito che potranno essere utilizzate per il periodo di validità stabilito in sede di accordo con i soggetti sindacali ed in relazione ai fabbisogni predeterminati;
  - ▶ la valorizzazione di periodi di servizio prestati in qualità di lavoratore con contratto di formazione lavoro e con contratto a tempo determinato e, compatibilmente con le norme contrattuali vigenti, di lavoratore somministrato e con collaborazione coordinata e continuativa.
4. Il sistema di sviluppo economico all'interno delle aree è correlato al maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dal dipendente nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.  
I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno sulla base di un contingente definito in sede di contrattazione collettiva integrativa in funzione delle risorse certe, stabili, esistenti e disponibili nel Fondo unico di ente e tenendo conto delle esigenze funzionali derivanti dall'assetto organizzativo adottato dall'Istituto.  
Il numero dei passaggi, distinto per profili e per livelli economici, è ripartito per singola Direzione Compartimentale e per Direzione Generale in misura proporzionale alla effettiva dotazione organica.
5. In apposita sessione negoziale, in linea con quanto contenuto nel CCNL che prevede una declaratoria unica di area, sarà definita la ripartizione degli organici, per aree e per strutture centrali/territoriali, in coerenza con il nuovo assetto organizzativo e con il nuovo modello dei processi/procedure nonché l'individuazione dei contingenti per ciascun livello economico all'interno delle aree in relazione all'accrescimento professionale funzionale al miglioramento dei servizi.
6. L'Amministrazione si impegna ad avviare le procedure di selezione per gli sviluppi economici all'interno delle aree B e C con effetto, ai fini del relativo inquadramento dal 2008, sulla base dei contingenti definiti in relazione alle risorse certe, stabili, esistenti e disponibili nel Fondo unico di ente e nel rispetto dei criteri generali individuati in sede di contrattazione integrativa. Contestualmente si procederà ad avviare le procedure di selezione per l'accesso all'area C, livello economico C1, con riserva all'esterno del 50% dei posti disponibili.

## **Art. 6**

### **Posizioni organizzative – Elevate professionalità**

1. Con riferimento alle elevate professionalità di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL 2006/2009, anche ai fini di quanto previsto dal successivo comma 3, le parti avvieranno la sessione negoziale relativa all'individuazione delle relative posizioni non appena il CCNL di comparto ne completerà la disciplina, con particolare riferimento a quanto attiene il livello contrattuale per la definizione del numero complessivo degli incarichi, il numero ed il valore delle fasce retributive, le modalità di finanziamento dell'istituto, nonché alle innovazioni organizzative di cui all'art. 18, comma 1, del CCNL 2006/2009.
2. Viene confermata la disciplina prevista dall'art. 16, commi 2, 3, 4 e 5 del CCIE 2006 relativamente al conferimento degli incarichi di posizione organizzativa ex artt. 17 e 18 del CCNL 1998/2001, così come integrata dagli artt. 16 e 17 del CCNL 2006/2009.
3. A seguito delle modifiche ordinamentali che verranno adottate dall'Istituto in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni vigenti volte alla riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale e di quelli di livello non generale, secondo principi e criteri tesi a realizzare la concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, sia attraverso il riordino delle competenze degli uffici, sia attraverso l'unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, con apposita sessione negoziale, da avviare entro il 31 dicembre 2008, saranno definite modalità e criteri per una revisione e redistribuzione complessiva dei processi e delle relative responsabilità coerente con le nuove attribuzioni di funzioni.

## **Art. 7**

### **Misurazione e valutazione della qualità dei servizi**

1. La misurazione dei servizi erogati è lo strumento con il quale valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, stabiliti sia in termini di realizzazioni sia con riguardo alla soddisfazioni degli utenti, anche mediante la pubblicizzazione di informazioni qualitativamente apprezzabili e di interesse per l'utenza sui risultati effettivamente conseguiti.
2. Per le finalità di cui al comma 1, le parti si impegnano ad elaborare strumenti di misurazione e valutazione della qualità dei servizi, con particolare riferimento agli aspetti che la contrattazione dovrà affrontare in relazione al merito e all'impegno individuale nonché al

grado di soddisfacimento dell'utenza cui correlare, in via sperimentale, le risorse previste dall'art. 25, comma 7, del CCNL 2006/2009.

3. Con apposita sessione negoziale saranno altresì definiti i criteri, le modalità e le procedure per l'introduzione di un sistema di valutazione del personale finalizzato oltre che alla verifica dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi prefissati, alla valorizzazione delle competenze per lo sviluppo professionale e all'individuazione dei fabbisogni formativi.

## **Art. 8 Formazione**

1. Il CCNL 2006/2009 rafforza il ruolo della formazione alla quale fa riferimento sia come strumento finalizzato allo sviluppo del nuovo sistema organizzativo sia come valore consolidato e metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dagli enti. La formazione assume, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali. Essa rappresenta, quindi, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica di assicurarne l'operatività migliorandone la qualità e l'efficienza. Le azioni da intraprendere, in coerenza con quanto peraltro previsto dall'articolo 26, comma 3 e seguenti, del vigente CCNL, si prefiggono gli obiettivi di:
  - aggiornare e accrescere le competenze professionali;
  - favorire il consolidarsi della nuova cultura gestionale improntata al risultato;
  - sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata professionalità;
  - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
  - orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. Tutta l'attività formativa va ricondotta sostanzialmente a tre tipologie di interventi:
  - a) attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo;
  - b) corsi di addestramento/aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate. Le iniziative

devono tenere conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;

- c) percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione, sulla base dei criteri individuati in sede di contrattazione integrativa di ente.

I singoli percorsi formativi stabiliranno di volta in volta il carattere obbligatorio o facoltativo delle iniziative. In linea di principio saranno rese obbligatorie tutte quelle attività di formazione finalizzate all'aggiornamento/addestramento del personale correlate all'attuazione di programmi di riqualificazione ad alto sviluppo informatico e tecnologico, nonché quelle ritenute dall'Istituto indispensabili per l'accrescimento delle competenze del dipendente in funzione del ruolo da esso rivestito nel contesto organizzativo. Per contro, può assumere carattere facoltativo la partecipazione a corsi di formazione specifici che, anche se non direttamente organizzati o promossi dall'Istituto, favoriscano la crescita professionale e la capacità di migliorare la qualità dei servizi resi.

3. Tutte le linee di formazione si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano di Formazione 2008, elaborato e monitorato dall'apposita Commissione Bilaterale che continuerà ad operare fino alla costituzione dell'apposito ente bilaterale per la formazione previsti dall'art. 27, comma 13, del CCNL 2006/2009. Al finanziamento dell'attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL. Le parti si impegnano, con un apposito verbale di intesa, a sottoscrivere il Piano di Formazione 2008 entro il 30 novembre 2008. Il processo formativo si caratterizza per:
- l'articolazione del programma di formazione su un periodo temporale triennale al fine di poter realizzare progetti più coerenti alle effettive esigenze;
  - l'accertamento dell'avvenuto adeguamento/accrescimento delle competenze del singolo dipendente, attraverso sistemi di autovalutazione, training on the job o vera e propria valutazione dei risultati, da adottare in relazione alle diverse tipologie di attività formativa;
  - la partecipazione diffusa e capillare di tutti i dipendenti;
  - la massima pubblicizzazione dei programmi attraverso l'emanazione di specifici avvisi di formazione che contengano le condizioni di partecipazione, i criteri generali adottati per l'individuazione dei partecipanti, gli eventuali criteri di valutazione degli esiti formativi, l'indicazione dell'obbligatorietà o meno del corso, le modalità di svolgimento dei programmi;

- l'inserimento dei programmi di formazione e della relativa valutazione dei risultati nel sistema integrato di gestione SAP R/3 per essere rielaborati ed utilizzati al fine di monitorare costantemente le capacità acquisite, orientare l'offerta formativa e creare percorsi di accrescimento professionale.

## **Art. 9**

### **Sistema di indicatori**

1. In virtù degli esiti della sperimentazione avviata con il CCIE 2007 viene confermato il sistema degli indicatori per la misurazione delle attività e degli obiettivi dell'Istituto. In particolare vengono monitorati gli indicatori di efficacia ed efficienza volti a misurare la capacità di realizzare, da una parte, gli obiettivi di produzione migliorando il rapporto fra i fattori produttivi impiegati e i risultati conseguiti e, dall'altra, gli obiettivi strategici anche in termini di soddisfazione dei bisogni dell'utenza, a partire dai tempi di erogazione delle prestazioni. Tali indicatori, che tengono conto dei *fattori di complessità* lavorativa connessi anche al volume della domanda ed alla articolazione professionale del personale in servizio oltre che al bacino di utenza e al personale gestito forniscono, tra l'altro:
  - alla dirigenza strumenti di riferimento per poter pianificare la produzione attesa sulle diverse linee di prodotto e misurare il gap eventuale di produttività riscontrato tra le linee e tra le sedi;
  - una piattaforma di riferimento utile per misurare le differenze esistenti tra le diverse linee di prodotto sia in termini di sforzo produttivo unitario richiesto che in termini di percentuale di risorsa investita sulla singola linea in rapporto al totale;
  - una piattaforma di riferimento per valutare la diversa complessità gestionale delle sedi produttive ed i fattori che la determinano.
2. L'indice di produzione (efficienza) viene definito nel numero medio di "pratiche equivalenti" prodotte a fronte di un'unità lavorativa rispetto ad un valore di riferimento assunto come riscontro. A tal fine viene calcolato un *coefficiente di omogeneizzazione* tra le linee di prodotto che tiene conto della complessità relativa al processo produttivo riferito alle diverse linee. Tale coefficiente  $\leq 1,00$  assume valori diversi per ciascuna linea di prodotto, in un dominio di valori che va da 0,10 (procedura a difficoltà minima) a 1,00 (procedura a difficoltà massima).
3. La valutazione in termini di efficacia della performance riguarda il rispetto dei tempi di definizione delle procedure fissate nella Carta dei Servizi dell'Istituto da integrare secondo le attuali esigenze per le linee 7 (pensioni subito II.PP.), 8 (pensioni subito Stato), 17 (TFR), 22 (TFS), 23 (riliquidazioni TFS), 51 (piccoli prestiti), 52 (prestiti



pluriennali) nonché il rispetto del termine di 60 gg. per l'avvio della procedura di riscossione dall'accettazione dei provvedimenti di riscatto e ricongiunzione, ai fini pensionistici, da parte dei destinatari degli stessi.

4. In via sperimentale si attiverà un sistema di misurazione e valutazione della qualità dei servizi erogati che consenta di valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, stabiliti sia in termini di realizzazioni sia con riguardo alla soddisfazione degli utenti, anche mediante la pubblicizzazione di informazioni qualitativamente apprezzabili e di interesse per l'utenza sui risultati effettivamente conseguiti. Al riguardo verranno introdotti nuovi meccanismi di valutazione esterna basati sulla rilevazione di un modello di customer satisfaction per verificare, oltre l'efficacia e l'efficienza dell'Istituto anche la corrispondenza delle prestazioni erogate alle esigenze degli utenti.
5. Il monitoraggio del sistema di indicatori di cui ai commi 2 e 3 e gli esiti della sperimentazione di cui al comma 4 saranno oggetto di informativa alle OO.SS..

### **SEZIONE ECONOMICA**

#### **Art. 10**

#### **Costituzione, ammontare e ripartizione dei Fondi ex artt. 31 e 44 del CCNL 1998/2001**

1. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale compreso nelle aree A, B e C, è definito utilizzando le risorse economiche, indicate nell'art. 31 del CCNL 16 febbraio 1999, relativo al quadriennio 1998/2001, nell'art. 4 del CCNL relativo al biennio economico 2000/2001, negli artt. 25 e 26 del CCNL 9 ottobre 2003, relativo al quadriennio 2002/2005, nell'art. 5, comma 1, del CCNL del 5 maggio 2006 relativo al biennio economico 2004/2005, e negli artt. 36, comma 1, e 38, comma 2, del CCNL 2006/2009 ed è costituito dall'importo complessivo di **€ 98.617.240,64**.
2. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale r.e. definito ai sensi dell'art. 44 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del CCNL 2000/2001, degli artt. 25 e 26 del CCNL 2002/2005, dell'art. 5, comma 2, del CCNL 2004/2005 e degli artt. 36, comma 2, e 38, comma 2, del CCNL 2006/2009 è costituito dall'importo complessivo di **€ 1.680.188,19**.
3. Gli importi indicati nei commi 1 e 2 del presente articolo, sono ripartiti secondo le previsioni riportate negli **allegati n. 1 e n. 1 re**.

**Art. 11**  
**Piano di produzione 2008**

1. Gli obiettivi operativi per l'anno 2008 sono quelli assegnanti dal Direttore Generale con determinazione n. 59 del 7 aprile 2008 ai dirigenti di prima fascia preposti ai centri di responsabilità di 1° e 2° livello e sono riportati negli **allegati n. 2 e n. 3** al presente accordo, di cui ne costituiscono parte integrante. Il piano di produzione per il corrente anno, in un rapporto di continuità con il 2007, è caratterizzato dal Piano di rilascio dei nuovi applicativi informatici con il quale vengono ad evoluzione sia gli aspetti tecnologici ed informatici, che quelli di natura organizzativa ed informativa prendendo le mosse da una Banca dati che rappresenta il più alto livello di integrazione per il raggiungimento di quegli standard finalizzati alla tempestività della prestazione, alla qualità del servizio e alla soddisfazione dell'utenza.
2. Tutti gli obiettivi indicati nel presente articolo devono essere quantificati, misurabili ed individuati in modo tale da consentire il monitoraggio e la verifica del loro raggiungimento.
3. Gli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, si sostanziano in:
  - a. Obiettivi delle Direzioni Compartimentali;
  - b. Obiettivi delle Strutture Provinciali/Territoriali;
  - c. Obiettivi delle Strutture Sociali;
  - d. Obiettivi della Direzione Generale.

**a) Direzioni Compartimentali**

Nell'espletamento delle proprie funzioni di monitoraggio, verifica, coordinamento e responsabilità per il conseguimento degli obiettivi sul territorio, in linea con quanto indicato con determinazione n. 59/2008, le Direzioni Compartimentali assicurano:

- ▶ interventi di sussidiarietà e solidarietà territoriale volti a garantire il mantenimento dei livelli di produzione;
- ▶ nel rispetto del protocollo per le relazioni sindacali, la necessaria attività di formazione e di addestramento tecnico specialistico diretta a sviluppare la capacità di gestione dei flussi procedurali amministrativi ed informatici delle attività istituzionali correlate al rilascio dei nuovi applicativi informatici (S.I.N);
- ▶ il completamento del piano di dismissione immobiliare e l'aggiornamento e l'allineamento banca dati PIM GEST.

## **b) Sedi Territoriali/Provinciali**

L'articolazione del Piano di produzione corrisponde a quanto indicato nella Determinazione n. 59/2008 ed è ripartito dalle Direzioni Compartimentali tra le singole strutture territoriali nel rispetto del vigente Protocollo delle Relazioni Sindacali che, a tal fine, prevede informazione preventiva e successiva alle OO.SS. e relative verifiche periodiche.

Le Sedi dovranno, in ogni caso, garantire:

- ▶ il conseguimento dei livelli di produzione registrati nell'anno 2007 da ciascuna Direzione compartimentale nei processi pensionistico, previdenziale e creditizio nel rispetto dei tempi di definizione delle prestazioni indicati nella Carta dei Servizi dell'Istituto;
- ▶ il governo dei flussi e dei crediti attraverso il caricamento e controllo delle DMA al fine di assicurare la completezza e la congruenza delle denunce, sulla base delle attività programmate dalla Direzione centrale Entrate.

## **c) Strutture Sociali e Liceo della Comunicazione**

Nell'ambito del Piano di Sviluppo 2008, per tali Strutture, vengono fissati come obiettivi:

- ▶ il consolidamento della funzione istituzionale di ospitalità presso i Convitti e le Case Albergo;
- ▶ il rafforzamento del sistema di convenzioni su tutto il territorio nazionale al fine di reperire strutture idonee ad ospitare gli anziani autosufficienti e non autosufficienti in regime diurno e semi diurno;
- ▶ l'aumento del numero dei benefici previsti per i soggiorni seniors anche attraverso l'utilizzo di altre Strutture;
- ▶ la valorizzazione delle strutture convittuali in relazione all'ospitalità di giovani universitari;
- ▶ la valorizzazione del patrimonio immobiliare rappresentato dalle Strutture Sociali sulla base delle indicazioni impartite dalla Direzione Centrale competente.

Ai fini del pieno utilizzo delle Strutture devono essere citate e conseguentemente avviate tutte le iniziative che il suddetto piano di sviluppo prevede (ad es., scambi culturali con giovani stranieri).

Gli insegnanti del Liceo della Comunicazione devono assicurare, insieme all'insegnamento, il sostegno scolastico alle convittrici, fino a concorrenza delle 36 ore settimanali.

#### **d) Direzione Generale**

Le Strutture centrali, assicurano gli obiettivi indicati nella già citata determinazione n. 59/2008 nonché, con riferimento alle materie di propria competenza, consulenza e supporto alle Direzioni Compartimentali e Strutture decentrate nell'ambito delle attività che l'Istituto è chiamato a svolgere. Per l'anno 2008, tra gli obiettivi istituzionali assume particolare rilievo il coinvolgimento della Direzione Generale:

- ▶ in interventi di sostegno sinergico in alcune attività produttive delle strutture territoriali con riferimento alla Struttura di progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" che assicurerà la definizione di n. 23.000 pratiche di TFR;
- ▶ in attività correlate al Piano di Rilascio dei nuovi applicativi informatici ivi compreso un sistema di monitoraggio del rispetto dei tempi di messa in esercizio dei nuovi sistemi operativi sia dell'impatto degli stessi sul personale coinvolto;
- ▶ nel governo dei processi di innovazione organizzativa ed operativa, garantendo l'adeguamento ed il conseguente completamento del Progetto di cambiamento intrapreso dall'Istituto;
- ▶ nel perfezionamento di sistemi integrati di pianificazione strategica e performance management;
- ▶ nella costruzione di modelli di customer satisfaction interna ed esterna e dei relativi strumenti operativi;
- ▶ nell'espansione di progetti di comunicazione interna ed esterna volti a garantire la semplificazione dell'accesso alle informazioni e alle prestazioni attraverso lo sviluppo di canali comunicazionali, il potenziamento e l'ottimizzazione di quelli tradizionali e l'implementazione di nuove tecnologie ICT.

Gli obiettivi della Direzione Generale possono coinvolgere una o più Direzioni Centrali, una o più Consulenze professionali, Strutture di Progetto, Uffici in Staff, Direzioni Compartimentali e Strutture territoriali. Nel caso in cui gli obiettivi abbiano carattere interdirezionale, è individuato il centro di responsabilità nella Direzione Centrale maggiormente coinvolta, con funzioni di coordinamento, che pianifica, di concerto con i responsabili delle altre strutture coinvolte, l'azione da svolgere, sollecita gli interventi necessari da parte degli operatori, riferisce al Direttore Generale sull'andamento dei lavori, indicando i motivi che ne possono eventualmente compromettere il pieno conseguimento, certifica il grado di raggiungimento del risultato programmato.

#### **Art. 12 Sistema incentivante la produttività**

1. In coerenza con i principi già consolidati nel 2007, il presente accordo delinea un sistema premiante la produttività collettiva sempre più orientato a sostenere la qualità del servizio reso all'utenza in un rinnovato quadro di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.
2. Nell'ambito delle linee di indirizzo strategico approvate dal CIV con delibere n. 278 del 9 marzo 2006, n. 283 del 22 giugno 2006 , relative al triennio 2006/2008, n. 300 del 4 aprile 2007 per l'aggiornamento delle linee di indirizzo triennali e priorità strategiche per l'anno 2008, del piano strategico triennale 2007/2009 approvato dal CdA con delibera n. 494 del 26 giugno 2007 e sulla base della determinazione del Direttore Generale n. 59/2008, vengono individuati:
  - Progetto generale;
  - Progetti decentrati.

### **Art. 13** **Progetto generale**

1. Il Progetto generale è finalizzato alla realizzazione degli obiettivi di produttività e qualità del servizio definiti a livello nazionale per tutte le strutture, così come indicati nel Piano di produzione 2008 di cui all'art. 11 del presente accordo.
2. Al Progetto generale è destinata una somma pari a € 47.516.846,42 per le Aree A, B e C e pari a € 284.976,64 per il personale di cui all'art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989.
3. I compensi incentivanti di cui al comma 2 sono corrisposti nelle misure indicate nell' **allegato n. 4** al presente accordo, secondo i criteri riportati nel successivo art. 16.

### **Art. 14** **Progetti decentrati**

1. Con riferimento all'art. 5, comma 1, del CCNL 2002/2005, in linea con gli indirizzi contrattuali di consolidare la fase della contrattazione integrativa locale, nell'ambito del complesso delle risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 16 febbraio 1999, sono definiti piani e/o progetti decentrati finalizzati alla realizzazione di obiettivi elaborati da parte delle strutture periferiche abilitate alla contrattazione decentrata, sulla base

degli indirizzi desumibili dalla determinazione del Direttore Generale n. 59/2008 e secondo le modalità indicate nel Protocollo delle Relazioni Sindacali sottoscritto in data 14 luglio 2006.

2. Per le finalità di cui al comma 1, così come stabilito dall'art. 4, comma 6 del CCNL 2006-2009, viene stanziata una quota pari al 20% delle risorse destinate alla produttività collettiva. Tutti i progetti indicati nel presente articolo sono orientati ad incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati in correlazione con l'utilizzo delle predette risorse; a tal fine gli stessi dovranno essere individuati, quantificati e misurabili attraverso strumenti di verifica anche basati sul grado di soddisfazione dell'utenza in coerenza con quanto previsto dall'art. 25 del CCNL 2006/2009.
3. I progetti decentrati sono definiti a livello di singola Direzione Centrale, Ufficio compartimentale, Sede provinciale/territoriale e assorbono l'articolazione prevista nel CCIE 2007 di Progetti speciali compartimentali e Progetti locali.
4. I progetti di cui al presente articolo devono avere la finalità di completare ed integrare gli obiettivi previsti con il Piano di Produzione 2008 in relazione alle singole specificità ed esigenze locali ed, in particolare, dovranno essere indirizzati a fornire risposte alle esigenze dell'utenza che fa capo a ciascuna delle articolazioni territoriali. Nel rispetto delle procedure stabilite dal Protocollo per le Relazioni Sindacali che, per i progetti decentrati, prevede la contrattazione ai vari livelli, essi potranno prioritariamente orientarsi:

▶ **Per le Sedi provinciali e territoriali:**

- in azioni di intervento sulla linea DF con un incremento di produttività pari al 15% rispetto a quanto programmato come Progetto generale 2008; qualora lo stock di giacenze non fosse sufficiente al raggiungimento di tale incremento, al fine del conseguimento dell'obiettivo potranno essere utilizzate le linee 06 (riliquidazione pensioni), 19 (riliquidazione TFR), 21 (riscatti TFS) e 23 (riliquidazione TFS) in ragione delle singole esigenze e specificità locali e fermo restando la trattazione di tutte le prestazioni che sono liquidabili sulla base di flussi informatizzati provenienti dagli enti iscritti (pensioni subito, riliquidazioni pensioni, TFR, ecc.);
- definizione chiamate sospese call center al fine di soddisfare le esigenze dell'utenza;
- verifica sul recupero delle somme relative al piano di ammortamento dei crediti nei confronti dei cessati dal servizio sia per gli aventi diritto al trattamento pensionistico sia per coloro cessati senza diritto a pensione;
- aggiornamento della posizione assicurativa del personale Inpdap, anche alla luce di quanto indicato dalle disposizioni

vigenti, in sinergia con la Direzione Centrale Personale e gli Uffici compartimentali.

Le Sedi, inoltre, sulla base dei principi e dei tempi che devono essere indicati nei contratti integrativi decentrati, dovranno procedere al potenziamento degli uffici URP attraverso: a) l'ottimizzazione delle condizioni di fruizione dei servizi da attivarsi anche con l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico; b) l'accesso diretto ed immediato alla posizione assicurativa; c) l'organizzazione del front-office e del back-office che garantisca all'utenza servizi tempestivi e riduzione dei tempi di attesa per l'erogazione delle prestazioni (verificabile, ad esempio, dalla rilevazione del numero delle pratiche esaminate dall'URP, dalla percentuale di pratiche definite rispetto a quelle segnalate e dai tempi di lavorazione); d) la semplificazione delle procedure; e) il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico.

► **Per le Direzioni Compartimentali:**

- in azioni di supporto alle sedi provinciali/territoriali nella trattazione di pratiche di TFR al fine di contenere la spesa sostenuta per interessi a carico dell'Istituto;
- al consolidamento ed al sollecito della acquisizioni della DMA;
- all'aggiornamento della posizione assicurativa del personale Inpdap anche alla luce di quanto disposto dalle leggi vigenti, in sinergia con la Direzione Centrale Personale e le sedi provinciali/territoriali.

► **Per la Direzione Generale:**

- in attività di supporto alle strutture territoriali nelle linee di produzione che presentano maggiori criticità con particolare riferimento alle trattazioni di pratiche relative al TFR (formato cartaceo) ed ai riscatti TFS. In particolare la Struttura di progetto a supporto delle attività produttive decentrate sarà impegnata nella definizione di 5.000 pratiche di TFR di varia tipologia e complessità per le quali è richiesto un maggior impegno lavorativo. Sui riscatti TFS sarà, invece, coinvolto, previo adeguato corso di formazione, anche tutto il personale della Direzione Generale non direttamente impegnato in progetti specifici che dovrà garantire la lavorazione di n. 35.000 pratiche. Tale progetto sarà coordinato dalla Struttura di progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" coadiuvata dalla D.C TFS/TFR e Previdenza Complementare che dovrà delineare una organizzazione coerente delle relative attività e dovrà assicurare a ciascuna struttura centrale le pratiche necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. Entro il mese di novembre 2008, dovrà essere effettuata una verifica

circa la disponibilità del numero complessivo di pratiche da liquidare. In caso di eventuale scostamento tra l'obiettivo fissato e il numero effettivo di pratiche reperite, si procederà all'individuazione di ulteriori attività compensative ai fini del completamento del progetto.

Limitatamente ad alcune Direzioni centrali potranno essere predisposti i seguenti progetti, di cui si allegano nel dettaglio risorse e obiettivi:

- banca dati cooperative e recupero morosità (D.C. Credito);
- censimento, modifiche, correzioni, versamenti contributivi P.A (D.C. Entrate e Posizione Assicurativa);
- supporto dismissioni immobiliari relativamente al Compartimento Lombardia (D.C. Patrimonio e Investimenti);
- aggiornamento della posizione assicurativa del personale Inpdap (D.C. Personale in sinergia con gli Uffici provinciali/territoriali che gestiscono i fascicoli previdenziali dei singoli dipendenti);
- conferimento ai fondi delle posizioni di Previdenza Complementare relativi al personale cessato al 31 dicembre 2007 (D.C. TFS/TFR e Previdenza Complementare);
- progetto di soddisfazione all'utenza che sarà rivolto agli utenti interni del call center ed agli utenti interni in relazione al piano di rilascio degli applicativi informatici in materia di credito (D.C. Comunicazione Studi e Relazioni Internazionali, D.C. Sviluppo Organizzativo e Formazione e D.C. Pianificazione Budget e Controllo di gestione);
- attività di supporto correlata al rilascio dei nuovi applicativi informatici ed ai relativi collaudi (limitatamente al personale che, nelle Direzioni centrali interessate, è direttamente impegnato in tali attività).

Le Consulenze professionali centrali e periferiche attiveranno specifici progetti decentrati che vedranno coinvolto il personale tecnico e di supporto amministrativo.

La Direzione Centrale Welfare e Strutture Sociali, d'intesa con le stesse, individuerà specifici progetti per il personale delle Strutture Sociali in relazione ai particolari servizi offerti all'utenza, anche attraverso l'attivazione di sinergie con le istituzioni locali presenti nel territorio e la promozione di nuove forme di attività.

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. La pluralità dei progetti di cui al comma 4 è tale da garantire la partecipazione di tutto il personale che potrà essere impegnato nelle diverse attività sulla base delle singole competenze e professionalità.



6. L'importo stanziato per il finanziamento dei Progetti decentrati è pari a € 12.121.827,85, che viene ripartito fra tutto il personale appartenente alle Aree A, B, C nelle misure indicate nell'**allegato n. 5** del presente accordo.
7. I budget assegnati alle singole strutture per la realizzazione dei Progetti decentrati sono determinati direttamente dalla sede/struttura competente sulla base del numero dei partecipanti effettivi che aderiscono al progetto e che a verifica hanno fornito il richiesto apporto partecipativo. A titolo di progetto decentrato non possono essere corrisposti importi superiori alla quota individuale stanziata.
8. I compensi individuali saranno erogati sulla base dei criteri e delle modalità individuati nei successivi articoli 16 e 17, dando particolare rilevanza alla disponibilità degli operatori ad assicurare tutti gli apporti necessari al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'orario di servizio.

#### **Art. 15**

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

1. Gli accordi stipulati per la realizzazione dei Progetti decentrati, da avviare immediatamente dopo la sigla della presente ipotesi di accordo, dovranno essere inviati, entro 15 giorni dalla data della loro sottoscrizione, alla Direzione Compartimentale competente per territorio ed alla Direzione Centrale Strutture Sociali per la verifica del rispetto dei criteri indicati nell'articolo 14, commi 2 e 4, del presente accordo e, contestualmente, alla Direzione Centrale del Personale – 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 e dai responsabili degli Uffici in Staff.  
Il progetto decentrato legato ai riscatti TFS sarà coordinato dalla Struttura di progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" che provvederà a stipulare apposito accordo con le OO.SS. titolari della contrattazione integrativa di Ente con valenza per tutti i dipendenti della Direzione Generale coinvolti nel progetto stesso.  
Qualora presso le Strutture periferiche, le Strutture Sociali, le Direzioni Centrali non si fosse pervenuti ad alcun accordo o nel caso di accordi difformi ai criteri indicati nel presente CCIE, rispettivamente i Dirigenti Generali dei Compartimenti, della Direzione Centrale delle Strutture Sociali e della Direzione Centrale del Personale, 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 CCIE.

2. Gli effetti degli accordi stipulati a livello decentrato restano condizionati alla sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo di Ente.
3. 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. Le Direzioni Centrali, Compartimentali e gli Uffici in Staff faranno poi pervenire copia dei verbali di verifica alla Direzione Centrale Personale - Ufficio Relazioni Sindacali.

### **Art. 16**

#### **Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività**

1. I compensi incentivanti relativi al Progetto generale di cui all'art. 13 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 vigenti disposizioni di legge, verranno erogati dopo la necessaria verifica riguardante il raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati con la determinazione n. 59/2008 e richiamati nell'art. 11 del presente accordo.
2. La verifica dei risultati per la corresponsione dei Progetti generali è effettuata sulla base dei dati pervenuti dalla Direzione Centrale Pianificazione Budget e Controllo di Gestione.
3. In particolare, per il Progetto generale, se l'obiettivo risulta 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 del 100%.
4. A livello individuale, nel rispetto dei limiti fissati nel comma precedente, nei casi di particolare demerito ed in presenza di un apporto insufficiente, il Dirigente responsabile, almeno trenta giorni prima delle scadenze indicate nel successivo art. 17, comma 1, e previa specifica notifica formale al dipendente, potrà proporre una decurtazione o la non erogazione del compenso incentivante al dipendente medesimo.

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 del Compartimento o della Direzione Centrale di appartenenza con provvedimento motivato. Per il personale degli Uffici in Staff la decisione compete alla Direzione Centrale Personale.

### **Art. 17**

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

1. I compensi incentivanti inerenti il Progetto generale sono corrisposti, nelle misure indicate nell'**allegato n. 4** al presente accordo, con il pagamento di due acconti pari al 30% del sistema premiante la produttività collettiva (Progetto generale) nei mesi di luglio e novembre 2008 e del saldo nel mese di marzo 2009. Al personale assegnato alla Struttura di Progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" viene attribuito il compenso incentivante relativo al Progetto generale nella misura prevista per il personale delle Sedi provinciali e territoriali.
2. 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 reports forniti dalle Direzioni Centrali e Compartimentali e dagli Uffici in Staff, nei mesi di ottobre 2008 e febbraio 2009. Gli esiti della verifica finalizzati al pagamento dell'acconto da corrispondere nel mese di novembre e del saldo, sono sottoposti in tempi congrui al confronto con le OO.SS..
3. Gli importi relativi ai Progetti decentrati, di cui all'art. 14 del presente accordo, verranno erogati sulla base di una preventiva verifica effettuata con le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, in misura proporzionale al raggiungimento dell'obiettivo.

### **Art. 18**

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

1. 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 risultino stanziati importi insufficienti ferme restando le somme previste per il lavoro straordinario e per il sostegno operativo.

2. Le somme non attribuite in applicazione del comma 1 saranno utilizzate per il finanziamento ulteriore dei compensi incentivanti la produttività (Progetto generale), da erogare al personale che ha raggiunto gli obiettivi nella misura del cento per cento.

#### **Art. 19**

##### **Compensi per particolari compiti ex art. 32 CCNL 1998/2001**

1. Viene confermata la disciplina prevista per l'erogazione dei particolari compensi ex art. 32 CCNL 1998/2001 così come definita nel verbale di accordo sottoscritto tra Amministrazione e OO.SS. in data 3 giugno 2008.
2. A decorrere dall'anno 2009 la disciplina di cui al comma 1 verrà riconsiderata alla luce dello sviluppo di nuove politiche di incentivazione della produttività e dei progetti di riorganizzazione.

#### **Art. 20**

##### **Lavoro straordinario**

1. Nell'ambito di una diversa distribuzione delle risorse economiche del Fondo di ente, lo stanziamento per lavoro straordinario è pari a € 662.877,60, da suddividere nel rispetto dei limiti imposti dagli articoli 4, 5 e 6 del Dlgs n. 66/2003.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere autorizzate in presenza di impreviste ed improrogabili esigenze di servizio, secondo i criteri e le modalità individuate sulla base del verbale prodotto dall'apposita Commissione paritetica in data 11 gennaio 2007, approvato dalle OO.SS. con accordo sottoscritto in data 2 aprile 2007.
3. I Dirigenti delle Direzioni Centrali e delle Direzioni Compartimentali provvederanno a ripartire il numero delle ore loro assegnato fra i Dirigenti delle rispettive strutture, in relazione alle specifiche esigenze operative.
4. I Dirigenti sono responsabili dell'utilizzo delle ore di straordinario disponibili, la cui fruizione da parte del personale dipendente sarà subordinata al rilascio di un'autorizzazione preventiva.
5. Il budget di ore disponibili con la relativa spesa sono fissati nell'**allegato n. 6** al presente accordo e sono modificabili esclusivamente con provvedimento motivato del Direttore Generale nei limiti di cui al comma 1. Per la ripartizione dello straordinario si

confermano i criteri già introdotti con l'art.13, comma, 5 del CCIE 2007.

6. 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, entro 4 mesi dalla data della loro effettuazione.
7. Salvo la previsione eccezzuativa di cui al comma 5, prima alinea, non sarà autorizzato il pagamento delle ore di lavoro straordinario effettuate oltre il budget assegnato alle singole strutture dirigenziali.
8. In sede di consuntivo per il pagamento del saldo finale è fornita informazione successiva 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.
9. Per le Strutture della Direzione Generale di supporto agli Organi di Amministrazione il ricorso al lavoro straordinario dovrà essere preceduto da appositi accordi sull'organizzazione dell'orario di lavoro per turni, da sottoscrivere tra Amministrazione, RSU e OO.SS. territoriali competenti nelle singole Strutture.

#### **Art. 21**

##### **Turni, reperibilità e nuclei operativi**

1. Gli stanziamenti per turni, reperibilità, compensi per i nuclei operativi, sono riportati nell' **allegato n. 7** del presente accordo da ripartire secondo quanto indicato nel CCIE 2003.

#### **Art. 22**

##### **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. 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. Gli importi erogati ai sensi dei commi precedenti faranno carico al fondo per i trattamenti accessori del personale dei ruoli ad esaurimento (art. 44 CCNL 1998/2001).
5. 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.

### **Art. 23**

#### **Budget al Compartimento e alla Direzione Generale**

1. Per le esigenze connesse al coordinamento delle attività produttive, della gestione del patrimonio e delle dismissioni, in favore delle Direzioni Compartimentali è stanziato l'importo di **€ 249.480,00** ripartito secondo l'**allegato n. 8** al presente contratto.  
Tale budget potrà essere utilizzato:
  - a) per garantire la presenza di dipendenti particolarmente esperti presso Compartimenti o Sedi diverse da quella di appartenenza al fine di favorire la diffusione delle competenze attraverso supporti alla produzione;
  - b) per finanziare il lavoro svolto da un Compartimento o da una Sede in favore di un'altra attraverso la trattazione del numero di pratiche stabilito dalla Direzione Compartimentale nelle materie più complesse e tali da non poter essere espletate dal personale in servizio presso la sede in cui siano presenti le pratiche;
  - c) per la gestione del patrimonio immobiliare e la dismissione dello stesso.

Ove tali esigenze non possano essere soddisfatte attraverso le risorse disponibili, si potrà fare ricorso al budget stanziato in favore del Direttore Generale di cui al successivo comma 4, il cui utilizzo verrà disposto dallo stesso Direttore Generale sentito il Dirigente Generale della Direzione Centrale competente per materia.

Le Sedi che usufruiscono dell'attività di supporto non possono a loro volta fornire lo stesso servizio ad altre Sedi per la medesima attività.

2. L'importo giornaliero da corrispondere al dipendente inviato presso altra struttura, anche del medesimo territorio, è fissato in € 40,00. Nel corso dell'anno non potrà comunque essere superato il limite massimo individuale di 15 giornate.
3. Nei casi in cui si preferisca ricorrere allo spostamento delle pratiche, al personale utilizzato per la loro trattazione sarà attribuito un compenso pari a quello previsto al comma precedente.
4. Per esigenze della Direzione Generale nei confronti dei Compartimenti viene stanziato, in favore del Direttore Generale, un budget di € **48.000,00**.
5. Per lo svolgimento delle funzioni ispettive viene, altresì, riconosciuto un importo giornaliero pari a € 40,00. La spesa complessiva è posta a carico del budget assegnato al Direttore Generale. Con apposita sessione negoziale dovranno essere definiti i criteri per la individuazione dei dipendenti che dovranno affiancare i Dirigenti nelle visite ispettive disposte dall'Amministrazione.
6. Le indennità giornaliere non sono cumulabili tra loro né con prestazioni di lavoro straordinario.

#### **Art. 24**

#### **Specifiche disposizioni**

1. Per quanto riguarda gli aspetti economici e giuridici del personale docente del Liceo della Comunicazione di San Sepolcro si fa rinvio a quanto previsto all'articolo 16, commi 1, 3 e 5 del CCIE 2005.
2. E' confermata, altresì, l'indennità istitutori 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. I relativi importi faranno carico allo stanziamento previsto per i turni e la reperibilità di cui all'**allegato n. 7** al presente contratto.

**Art. 25**  
**Norma di programmazione**

1. Le parti si impegnano a favorire lo sviluppo di politiche di incentivazione della produttività sempre più correlate ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici da intendersi come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa anche con riferimento all'aumento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi.
2. Nell'ambito di una generale revisione degli istituti contrattuali di carattere economico non direttamente collegati alla produttività collettiva, a decorrere dal mese di gennaio 2009 non sarà più previsto lo specifico stanziamento di cui all'art. 23 del presente accordo in favore dei Compartimenti e della Direzione Generale utilizzato per far fronte alle esigenze connesse al coordinamento delle attività produttive, della gestione del patrimonio e delle dismissioni.

**Art. 26**  
**Norma finale**

Gli accordi, i regolamenti e ogni altro impegno sottoscritti a seguito di appositi confronti tra Amministrazione e OO.SS. nei modi e nei tempi ivi previsti, saranno parte integrante della presente ipotesi di accordo e ne costituiranno singoli allegati.