

---

ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I DIPENDENTI DELLA  
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

contratto collettivo integrativo di Ente 2006

In data **28 novembre 2006**, la delegazione di Ente e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo di Ente relativa al sistema incentivante per l'anno 2006.

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL – FP F.to.....

CISL - FPS F.to .....

UIL – PA F.to.....

CSA di CISAL FIALP F.to.....

RdB PI F.to.....

Per l'Amministrazione

Ing. Marco Staderini .....

Dr. Luigi Marchione F.to.....

Dr. Simone Gargano F.to.....

Prof. Ruggiero Ferrara.....

Dr. Teodorico De Blasio .....

Dr. Vincenzo Caridi F.to .....

Dr. Enrico Patiti F.to.....

Dr. Maurizio Manente F.to.....

Dr.ssa Giuseppina Santiapichi F.to .....

Dr.ssa Cristina Deidda F.to.....

Dr.ssa Paola De Vita F.to.....

---

**ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I DIPENDENTI DELL' AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**

**ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**

**ANNO 2006**

**INDICE**

Art. 1	Campo di applicazione, durata e decorrenza.....
Art. 2	Costituzione, ammontare e ripartizione dei Fondi ex art. 31 e 44 del CCNL 1998/2001.....
Art. 3	Sistema incentivante.....
	<i>Obiettivi delle Direzioni Compartimentali</i>
	<i>Obiettivi delle Sedi Periferiche</i>
	<i>Obiettivi delle Strutture sociali e per il Liceo della Comunicazione</i>
	<i>Obiettivi della Direzione Generale</i>
Art. 4	Progetto locale.....
Art. 5	Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato.....
Art. 6	Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività.....
Art. 7	Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio.....
Art. 8	Destinazione degli importi non attribuiti.....
Art. 9	Lavoro straordinario.....
Art.10	Turni, reperibilità, particolari compensi per prestazioni lavorative disagiate, nuclei operativi, trattamento di mobilità.....
Art. 11	Personale destinatario dell'art. 15 legge 88/1989.....
Art. 12	Budget al Compartimento e alla Direzione Generale.....
Art. 13	Compenso ex art. 23 del CCIE 2002.....
Art. 14	Specifiche disposizioni.....

Art. 15	Formazione.....
Art. 16	Sistema Indennitario.....
Art. 17	Norme di programmazione.....
Allegati	.....

## LE PARTI

VISTI	il CCNL sottoscritto il 9/10/2003 relativo al quadriennio normativo 2002/2005 ed al biennio economico 2002/2003, nonché il CCNL sottoscritto in data 8/05/2006 per il biennio economico 2004/2005;
VISTI	l'art. 4 del CCNL 16/02/1999 e gli artt. 4 e 5 del CCNL 9/10/2003 che disciplinano l'oggetto e i contenuti della contrattazione collettiva integrativa nazionale e locale di Ente;
VISTO	l'art. 32 del CCNL 16/02/1999, che stabilisce che il Fondo per i trattamenti accessori di cui all'art. 31 è prioritariamente finalizzato a "promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato";
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. 303 del 30 dicembre 2004;
TENUTO CONTO	delle linee di indirizzo strategico triennali 2006/2008 approvate con delibera del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 278 del 9 marzo 2006 e le priorità strategiche per l'anno 2007 approvate con la delibera n. 283 del 22 giugno 2006;
VISTO	il piano strategico triennale 2006-2008 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 358 del 27 giugno 2006;
VISTA	la determinazione del Direttore Generale n. 62 del 6 aprile 2006 con la quale sono stati assegnati gli obiettivi operativi alle strutture dirigenziali di prima fascia per l'anno 2006 e le relative risorse;
TENUTO CONTO	della fase di transizione che attraversa l'Inpdap nelle more della completa definizione del processo avviato con l'applicazione del D.P.R. n. 97 del 2003;
VISTO	il contratto collettivo integrativo di ente relativo all'anno 2005;
VISTO	il verbale sottoscritto in data 5 luglio 2006 con il quale si è proceduto alla corresponsione del primo acconto del 30% dell'importo stanziato nel CCIE 2005 per il sistema premiante la produttività collettiva (progetto generale), nonché ad avviare, le attività relative alla trattazione di pratiche di TFR per le strutture della Direzione Generale;

- VISTO il verbale di intesa sottoscritto in data 15 settembre 2006 con il quale si è proceduto a definire le attività relative alla produttività collettiva ed i progetti locali per tutte le strutture centrali e periferiche dell'Istituto nelle more della definizione e sottoscrizione del CCIE per l'anno 2006;
- VISTA la sottoscrizione dell'accordo avvenuta in data 9 ottobre 2006 inerente il progetto locale TFR della Direzione Generale;
- VISTO il verbale sottoscritto in data 30 ottobre 2006 con il quale si è proceduto alla verifica sulla realizzazione degli obiettivi inerenti la produttività collettiva e alla corresponsione del secondo acconto del 30% dell'importo stanziato nel CCNL 2005 per il progetto generale;
- CONSIDERATO
- che il processo di programmazione relativo all'anno 2006 rappresenta il primo interamente avvenuto nell'ambito delle nuove disposizioni dell'ordinamento amministrativo e contabile con il pieno coinvolgimento, a livello sperimentale, delle strutture operative dell'Istituto nella individuazione di programmi e progetti, finalizzati a realizzare gli obiettivi della gestione coerenti con le linee di indirizzo formulate dal CIV;
  - che l'avvio di una effettiva politica budgettaria, con la condivisione dei risultati attesi e delle risorse necessarie, contribuisce alla realizzazione di un nuovo sistema di pianificazione e di controllo della produzione, in grado di valorizzare managerialità e impegno operativo offrendo, nel contempo, ai Vertici dell'Istituto e alle Organizzazioni Sindacali un sistema di informazioni utili ad orientare la contrattazione integrativa di ente;
  - che il sistema premiante la produttività collettiva deve sempre più orientarsi a sostenere la qualità del servizio reso all'utenza e la tempestività delle prestazioni in un rinnovato quadro di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
  - che nell'ambito dell'articolato programma di normalizzazione del sistema informativo riveste un'importanza strategica la centralità dell'area "Rapporto con gli Enti", con specifico riferimento al collegamento telematico enti - sedi, attraverso l'avvio e il potenziamento di applicativi (Passweb, DMA, TFR) che rendano immediatamente fruibili i dati necessari per gli adempimenti istituzionali e permettano di prevenire fenomeni di evasione delle morosità traendo in tempo reale i benefici economici derivanti dalle contribuzioni obbligatorie e non obbligatorie;
  - che la chiave di volta per la realizzazione del nuovo sistema organizzativo passa attraverso il coinvolgimento di tutto il personale, in un'azione comune di rinnovamento culturale e di cambiamento gestionale, utilizzando un modello di formazione di elevato contenuto tecnico/qualitativo che miri allo sviluppo delle competenze nell'ambito di contesti operativi in costante evoluzione;
  - che mediante il presente accordo si intende promuovere una concreta attività di supporto alle Strutture periferiche attraverso il coinvolgimento della Direzione Generale nelle attività produttive anche nell'ambito della programmazione generale oltre che del progetto locale;
- TENUTO CONTO che di fronte ad azioni organizzative in continua trasformazione il confronto con le Organizzazioni Sindacali, anche attraverso lo strumento della

contrattazione integrativa, rappresenta un momento di fondamentale importanza per l'individuazione di soluzioni innovative condivise da tutti i lavoratori:

## **SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE ACCORDO**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione, durata e decorrenza**

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale inserito in una delle aree professionali A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a quello comandato, al personale con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge 88/89.
2. L'accordo definisce gli obiettivi da raggiungere nel 2006. 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 contratto integrativo relativo al 2007, tenendo conto di quanto indicato all'art.16, comma 8.
3. Al personale docente del Liceo della Comunicazione, si applicano, in quanto compatibili, le norme del presente CCIE.
4. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCIE può essere integrato, entro 30 gg. dalla sottoscrizione, ai sensi del d. lgs. 354/1997, per le materie ivi previste.

### **Art. 2**

#### **Costituzione, ammontare e ripartizione dei Fondi ex art. 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 e nell'art. 5, comma 1, del CCNL del 5 maggio 2006 relativo al biennio economico 2004/2005, ed è costituito dall'importo complessivo di **€ 95.891.670,85**.
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 e dell'art. 5, comma 2, del CCNL 2004/2005 è costituito dall'importo complessivo di **€ 985.434,96**
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/r.e.**

### **Art. 3**

#### **Sistema incentivante**

1. Il sistema premiante la produttività collettiva viene individuato nel rispetto delle linee di indirizzo strategico approvate dal CIV con delibera n. 278 del 9 marzo 2006, relative al triennio 2006/2008, del piano strategico triennale 2006/2008 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 358 del 27 giugno 2006 e con riferimento agli obiettivi operativi assegnati con determinazione del Direttore Generale n.62 del 6 aprile 2006, indicati **negli allegati n. 2 e 3** al presente contratto. In tale contesto le parti prendono atto che il presente accordo favorisce il processo evolutivo, spostando il baricentro del sistema incentivante da misure prevalentemente orientate alla quantità della produzione a sistemi che incentivano il miglioramento dei livelli qualitativi e, più in generale, l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Istituto. Conseguentemente assumono rilievo le intervenute innovazioni normative e tecnologiche nell'ambito dell'articolato piano di normalizzazione del sistema informativo relativamente all'area istituzionale ed a quella di autogoverno ed, in tale contesto, la centralità dell'area "Rapporto con gli Enti" con specifico riferimento al collegamento telematico ente-sede che riveste un'importanza strategica per tutti gli adempimenti istituzionali.
2. Per l'anno 2006 il sistema premiante la produttività collettiva si articola in:
  - Obiettivi delle Direzioni Compartimentali;
  - Obiettivi delle Strutture periferiche (Provinciali e Territoriali);
  - Obiettivi delle Strutture Sociali;
  - Obiettivi della Direzione Generale.

### **3. Obiettivi delle Direzioni Compartimentali**

Le Direzioni Compartimentali oltre all'attuazione degli obiettivi attribuiti con la determinazione n. 62/2006 dovranno promuovere e coordinare il progetto relativo all'area "Rapporti con gli Enti" con specifico riferimento agli obiettivi indicati alle lettere c) e d) del precedente comma.

Inoltre, nell'espletamento della loro funzione di coordinamento assicurano:

1. la realizzazione degli obiettivi inerenti alle attività delle Sedi periferiche anche attraverso la sussidiarietà e solidarietà territoriale;
2. la necessaria attività di formazione e di addestramento tecnico specialistico diretto a sviluppare le capacità di gestione dei flussi procedurali amministrativi e informatici delle attività istituzionali;
3. l'intensificazione dell'attività relativa al completamento delle operazioni di dismissione delle unità immobiliari a reddito.

### **4. Obiettivi delle Sedi periferiche**

L'articolazione del piano di produzione delle Sedi periferiche è quello indicato nella determinazione n. 62/2006 e ripartito dalle Direzioni Compartimentali nel rispetto del vigente Protocollo delle Relazione Sindacali.

Le Sedi Provinciali/Territoriali dovranno, comunque, garantire:

- a) l'erogazione di tutte le "pensioni subito" sulla base dei volumi pervenuti nell'anno, indipendentemente dai dati di programmazione 2006;
- b) la rideterminazione di tutte le pensioni (riliquidazione, pagamento e aggiornamento della relativa attività gestionale) sulla base dei volumi acquisiti nell'anno, fermo restando il conseguimento dell'obiettivo indicato nella programmazione qualora i relativi dati siano superiori al volume pervenuto;
- c) l'implementazione delle posizioni assicurative procedendo alla profilazione (individuazione, autorizzazione, riconoscimento) dei responsabili degli enti datori di lavoro con attivazione del relativo collegamento telematico per l'utilizzo dell'applicativo Passweb; questa attività sarà monitorata informaticamente;

- d) l'intensificazione dell'attività relativa all'acquisizione delle Denunce Mensili Analitiche e modelli 770, attraverso il coinvolgimento diretto delle amministrazioni e degli enti datori di lavoro. Anche questa attività verrà monitorata informaticamente.

#### **4. Obiettivi delle Strutture Sociali e per il Liceo della Comunicazione**

Per tali strutture, in attesa di definire attraverso il confronto con le OO.SS. il nuovo assetto organizzativo, viene fissato come obiettivo il regolare svolgimento delle rispettive attività istituzionali, nel cui perseguimento dovrà in particolare essere curato il livello qualitativo della prestazione, attraverso la realizzazione di progetti specifici da concordare in sede locale, nonché la realizzazione di attività specifiche che consentano la valorizzazione delle professionalità disponibili. Gli insegnanti del Liceo della Comunicazione devono assicurare, insieme all'insegnamento, il sostegno scolastico alle convittrici, fino a concorrenza delle 36 ore settimanali.

#### **5. Obiettivi della Direzione Generale**

Le Strutture centrali, assicurano gli obiettivi indicati nella determinazione del Direttore generale n.62/2006 nonché, con riferimento alle materie di propria competenza, consulenza e supporto alle Direzioni Compartimentali ed alle Sedi e Strutture decentrate nell'ambito degli obiettivi e delle attività cui l'Istituto è chiamato a svolgere. In particolare e ad integrazione:

- la Struttura di Progetto Costituzione Posizione Assicurativa curerà il supporto per l'avvio dell'applicativo Passweb e delle prime comunicazioni in via sperimentale, con la collaborazione delle Strutture di progetto informatiche;
- la Direzione Centrale delle Pensioni curerà il supporto per la progressiva eliminazione delle Pensioni ante '94;
- la Direzione Centrale Credito curerà il supporto per assicurare la correttezza nell'erogazione dei prestiti e dei mutui ipotecari;
- la Direzione Centrale Patrimonio e Investimenti curerà il supporto per il completamento delle dismissioni;
- la Direzione Centrale del Personale curerà il necessario supporto per il progressivo decentramento delle attività operative;
- la Direzione Centrale Entrate, curerà il progetto "data entry contribuzione non obbligatoria" relativo alle informazioni dei versamenti contributivi non obbligatori effettuati dagli enti datori di lavoro ed i cui attestati cartacei di avvenuto pagamento relativi agli anni passati sono custoditi nelle Strutture periferiche.

La Struttura di Progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" assicurerà la definizione di n. 10.000 pratiche arretrate di TFR.

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 periferiche. Nel caso in cui gli obiettivi abbiano carattere interdirezionale, è individuato il centro di responsabilità, 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.

Le Consulenze professionali, gli Uffici in Staff e le Strutture coinvolte concorrono alla realizzazione degli obiettivi, ciascuno per la parte di propria competenza.

6. Tutti gli obiettivi indicati nei commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo devono essere quantificati, misurabili ed individuati in modo tale da consentirne il monitoraggio e la verifica del loro raggiungimento.
7. I compensi incentivanti sono corrisposti nelle misure indicate **nell'allegato 4**.

#### **Art. 4**

##### **Progetto locale**

1. In linea con gli indirizzi contrattuali, presso la Direzione Generale, le Direzioni Compartimentali, le Sedi Provinciali e Territoriali e le Strutture Sociali sono definiti, con i rappresentanti delle RSU e delle OO.SS. territoriali rappresentative, progetti locali, misurabili e verificabili, finalizzati alla realizzazione di obiettivi individuati in sede di contrattazione integrativa decentrata sulla base delle indicazioni desumibili dalla determinazione del Direttore Generale n. 62/2006. Per il finanziamento di tali progetti viene assegnata una quota non inferiore al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 16 febbraio 1999.
2. In particolare nell'individuazione dei progetti locali :
  - a) le **Sedi Provinciali/Territoriali** in via generale e nell'ambito delle norme previste dal CCNL potranno formulare anche progetti con l'obiettivo di:
    - incrementare, attraverso l'utilizzo dell'applicativo Passweb ed il coinvolgimento degli enti datori di lavoro, la posizione assicurativa degli iscritti che hanno presentato domande di riscatto e ricongiunzione e per le quali la sede non è in possesso dei dati giuridici ed economici necessari per l'emanazione del relativo provvedimento; questa attività risulterà propedeutica allo smaltimento, nel biennio 2007/2008, delle giacenze/arretrati di tali istanze;
    - incrementare le entrate contributive obbligatorie e non obbligatorie (con relativa acquisizione della contribuzione da parte dell'INPS) e recupero crediti vari;
    - sistemare e aggiornamento la BDU e della Banca dati dei pagamenti per la migrazione delle notizie sul nuovo sistema informativo, anche con riferimento alla esatta codificazione delle ritenute e degli assegni vari.
  - b) le **Direzioni Compartimentali** dovranno, in via prioritaria, orientarsi sulle seguenti attività:
    - supporto alle Sedi periferiche nelle attività di produzione e sperimentali (in relazione alle attività legate al rapporto con gli enti datori di lavoro sia per la D.M.A. che per l'implementazione della posizione assicurativa nonché per la trasmissione telematica delle pratiche di TFR da parte delle amministrazioni abilitate);
    - aggiornamento del PIM;
    - intensificazione dei rapporti con gli amministratori di condomini e recupero delle morosità.
  - c) le Strutture della *Direzione Generale*, comprese le *Strutture sociali* presenti sul territorio, assicureranno la definizione degli arretrati con l'effettuazione individuale di n. 190 pratiche di TFR. Tale progetto sarà coordinato dalla Struttura di progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" che dovrà delineare una organizzazione coerente delle relative attività e dovrà

assicurare a ciascuna struttura centrale le pratiche di TFR necessarie per il progressivo azzeramento dell'arretrato. Le modalità d'attuazione ed i relativi criteri sono quelli indicati nel verbale sottoscritto in data 9 ottobre 2006.

- d) Le Strutture di progetto informatiche e Costituzione posizione assicurativa prevederanno specifici progetti locali misurabili e monitorabili in coerenza con gli obiettivi che esse perseguono.

Specifici progetti locali sono, inoltre, previsti per:

- il personale addetto ai servizi essenziali anche delle Strutture sociali (portineria, garage, multilith e fotolitografico, sala regia, servizi postali e centralini) i cui progetti locali sono attivati dalle rispettive Direzioni;
- il personale del ramo tecnico (geometri), i cui progetti locali sono attivati dalla relativa Consulenza professionale;
- il personale della Direzione Centrale Personale addetto all'inserimento in SAP delle informazioni giuridiche ed economiche dei dipendenti, la migrazione dei fascicoli nonché la progressiva sostituzione dell'attuale sistema Siges, utilizzato per il calcolo ed elaborazione stipendi, con la nuova procedura Payrol.

3. L'importo stanziato per il finanziamento dei progetti locali è indicato **nell'allegato n. 4/a** al presente contratto. Il budget da assegnare alle singole strutture sarà determinato direttamente dalla sede/struttura con i medesimi criteri utilizzati nel 2005 ed indicati nella Circolare del Direttore Generale n. 33 del 1° agosto 2005.
4. Il compenso individuale sarà erogato sulla base dei criteri e delle modalità individuati nei successivi articoli 6 e 7, dando particolare rilevanza alla disponibilità degli operatori ad assicurare tutti gli apporti necessari al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'orario di servizio.
5. 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 degli Uffici e dei soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL 1998/2001. Le Sedi e le Strutture sociali dovranno tempestivamente inviare i predetti verbali rispettivamente alla Direzione Compartimentale competente per territorio e alla Direzione Centrale Strutture Sociali. Le Direzioni Centrali, Compartimentali e gli Uffici in Staff faranno poi pervenire tutti i verbali di verifica alla Direzione Centrale Personale - Ufficio Relazioni Sindacali.

## Art. 5

### Sottoscrizione degli accordi stipulati a livello decentrato

1. Gli accordi stipulati a livello decentrato dovranno essere inviati entro 15 giorni dalla data di stipula alla Direzione Compartimentale competente per territorio ed alla Direzione Centrale Strutture Sociali per la verifica del rispetto dei criteri indicati nell'art. 4. Tali Direzioni comunicheranno alla Direzione Centrale del Personale - Ufficio Relazioni Sindacali - i dati fondamentali relativi ai contratti stipulati in sede locale precisando, fra l'altro, sede per sede, il numero dei lavoratori che hanno aderito al progetto locale. Analoga comunicazione essere effettuata dai Dirigenti Generali delle Strutture Centrali e dai responsabili degli Uffici in Staff.
2. 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 15 giorni successivi alla data di sottoscrizione del presente CCIE.

3. Gli effetti degli accordi medesimi restano condizionati alla sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo di Ente.

## **Art. 6**

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

1. I compensi incentivanti relativi al progetto generale, ferme restando le 1440 ore di lavoro che ogni singolo dipendente dovrà aver effettuato nel corso dell'anno calcolate nel rispetto delle causali di cui **all'allegato n. 5**, verranno erogati dopo che sarà stato verificato:
  - il raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati con la determinazione n. 62/2006;
  - il raggiungimento degli ulteriori obiettivi così come individuati all'articolo 3 del presente contratto.
2. Una volta verificata l'esistenza dei requisiti indicati al comma precedente, per il pagamento del progetto generale, la Direzione Centrale Pianificazione Budget e Controllo di Gestione, sulla base della relazione e dei report forniti dai Dirigenti Centrali e Compartimentali e dei dati acquisiti in via informatica, procederà a verificare il conseguimento degli obiettivi posti.
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%. In sede di verifica si potranno valutare eventuali motivate situazioni di criticità.
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, nei trenta giorni antecedenti le scadenze indicate nel successivo art.7, comma 1, e previa specifica contestazione 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. 7**

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

1. I compensi incentivanti 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 2006 e del saldo nel mese di marzo 2007. Al personale assegnato alla

Struttura di Progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" viene attribuito lo stesso compenso incentivante previsto per il personale delle Sedi Provinciali/Territoriali.

2. Sull'andamento del sistema premiante la produttività collettiva, sia a livello centrale che periferico, sono effettuate verifiche dalla Direzione Centrale Pianificazione, Budget e Controllo di gestione, sulla scorta dei report forniti dalle Direzioni Centrali e Compartimentali e dagli Uffici in Staff, nei mesi di ottobre 2006 e febbraio 2007. 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. In occasione della verifica di ottobre si potrà provvedere al riallineamento degli obiettivi sulla base delle innovazioni organizzative e dell'andamento dei reali flussi di domanda.
4. Gli importi relativi al progetto locale 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. 8**

### **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, tenuto anche conto di quanto concordato nelle contrattazioni a livello locale.
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. 9**

### **Lavoro straordinario**

1. Lo stanziamento per lavoro straordinario è fissato in una somma pari a **€1.365.790,80**, da suddividere nel rispetto dei limiti imposti dagli articoli 4 e 5 del D. Lgs. n. 66/2003.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere connesse ad impreviste ed improrogabili esigenze di servizio che non possano essere risolte attraverso un'adeguata programmazione del lavoro ordinario che tenga conto del ricorso a tutti gli istituti contrattuali previsti in materia (turni, reperibilità, riposi compensativi).
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 della programmazione e dell'utilizzazione delle ore di straordinario disponibili la cui fruizione da parte del personale dipendente sarà subordinata al rilascio di un'autorizzazione preventiva.
5. I limiti individuali annui sono fissati **nell'allegato 6** al presente contratto e sono modificabili esclusivamente con provvedimento motivato del Direttore Generale nei limiti di cui al comma 1.
6. Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate dal Dirigente, possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 4 mesi dalla data di effettuazione delle prestazioni.
7. Salvo la previsione eccezionale di cui al precedente comma 5, non sarà autorizzato il pagamento delle ore di lavoro straordinario effettuate oltre il budget assegnato alle singole strutture dirigenziali e/o oltre i limiti individuali indicati nell'allegato n. 6.
8. In sede di verifica finale sarà data informativa riepilogativa alle Organizzazioni Sindacali della quantità e delle modalità di utilizzazione dello stanziamento previsto per il lavoro straordinario, con particolare riferimento al rispetto dei limiti massimi fissati nel richiamato allegato 6.

#### **Art. 10**

##### **Turni, reperibilità, particolari compensi per prestazioni lavorative disagiate, nuclei operativi, trattamento di mobilità**

1. Fermo restando gli stanziamenti fissati negli **allegati 7 e 8** al presente contratto, per turni, reperibilità, compensi per i nuclei operativi, per prestazioni di lavoro disagiate e per il trattamento di mobilità si rinvia a quanto contenuto nel CCIE 2003.
2. Gli istituti di cui al precedente comma , in attesa dell'emanazione dei relativi regolamenti così come previsto all'art. 17 del presente accordo, continuano ad essere disciplinati dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.
3. Il ricorso alla turnazione, come già precedentemente rilevato all'art. 9 comma 2, è da utilizzare nel rispetto degli istituti contrattuali vigenti in materia.
4. Per il personale che svolge funzioni di autista l'orario di servizio dovrà concludersi, in ogni caso, entro le ore 20.00.

#### **Art. 11**

##### **Personale destinatario dell'art. 15 L. 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 98/01).

5. Al predetto personale, inoltre, spetta il compenso incentivante nella misura fissata nell'**allegato n. 4** al presente contratto, che viene erogato con le medesime modalità previste per il restante personale.

## Art. 12

### Budget al Compartimento e alla Direzione Generale

1. Per le esigenze connesse al coordinamento delle attività produttive, della gestione del patrimonio e delle dimissioni, in favore delle Direzioni Compartimentali è stanziato l'importo di **€ 503.695,00** ripartito secondo **l'allegato n. 9** al presente contratto.

Tale budget potrà essere utilizzato:

- 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;
- 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;
- per la gestione del patrimonio immobiliare e la dimissione dello stesso.

2. L'importo giornaliero da corrispondere al dipendente inviato presso altra struttura è fissato in € 50,00. Nel corso dell'anno non potrà comunque essere superato il limite massimo individuale di 25 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 € 120.000,00. Tale importo, così come previsto nel verbale di accordo del 15 settembre 2006, verrà utilizzato anche per remunerare il personale del Centro calcolo Pensioni impegnato fino al 31 dicembre 2006 nelle attività riguardanti il trasferimento delle funzioni relative al pagamento mensile delle pensioni da Latina ai competenti uffici della Struttura di progetto Ambiente Tecnologico e Sicurezza di Via Aldo Ballarin. Il budget assegnato a tale personale sarà ripartito, dai responsabili, a tutti i dipendenti partecipanti al progetto, in base alle attività svolte tra i vari addetti agli uffici. Il compenso individuale non potrà, comunque, eccedere € 1.700,00 per gli apporti operativi posti in essere fino al 31 dicembre 2006.
5. Per lo svolgimento delle funzioni ispettive viene, altresì, riconosciuto un importo giornaliero pari a € 40,00, per un numero di giorni pro-capite non superiore a 40. La spesa complessiva è posta a carico del budget assegnato al Direttore Generale.
6. Le indennità giornaliera, ad eccezione dello specifico stanziamento erogato a favore del personale del Centro Calcolo Pensioni, non sono cumulabili tra loro né con prestazioni di lavoro straordinario.

#### **Art. 13**

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

1. Il compenso ex art. 23 del CCIE 2002 viene erogato a tutto il personale di cui all'articolo 1, comma 1, del presente contratto nelle misure indicate nell'**allegato 10** e con le modalità previste nel citato art. 23.

#### **Art. 14**

##### **Specifiche disposizioni**

1. Per quanto riguarda gli aspetti economici e giuridici del personale docente dell'Istituto Magistrale e 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 7** al presente contratto.

#### **Art. 15**

##### **Formazione**

1. La formazione è un valore consolidato per l'INPDAP quale leva gestionale e strategica in quanto supporta i processi evolutivi dell'organizzazione, favorisce

l'acquisizione delle competenze necessarie e contribuisce all'evoluzione del patrimonio culturale dell'Istituto.

2. Le linee di formazione si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano di formazione INPDAP 2006 condiviso dalle parti nell'incontro del 3 aprile 2006 e che saranno ulteriormente sviluppate e monitorate dall'apposita Commissione Bilaterale, prevista dal CCNL 2002 e costituita con determinazione del Direttore Generale n.83 del 18 maggio 2005 e successivamente modificata con determinazioni nn. 172 del 31/10/2005 e 87 del 12 maggio 2006.

## **Art. 16**

### **Sistema indennitario**

1. Le parti concordano sull'attivazione delle indennità di posizione organizzativa ai sensi degli artt. 17 e 18 del CCNL 1998/2001 nonché delle specifiche indennità di cui all'art. 32 del medesimo CCNL, in coerenza con il contenuto del verbale dell'apposita Commissione paritetica sottoscritto in data 13 novembre 2006.
2. Ai responsabili di processo organizzativo viene attribuita, a decorrere dal 1° dicembre 2006, l'indennità di posizione organizzativa ai sensi degli artt. 17 e 18 del CCNL 1998/2001.
3. Il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa ai responsabili di processo organizzativo sarà effettuato sulla base degli specifici Ordini di Servizio emanati dalle strutture centrali e periferiche dell'Istituto in attuazione delle direttive organizzative n. 28/2004, n. 2286/DG/2006 e successive modificazioni e integrazioni. A tal fine gli Ordini di Servizio saranno trasmessi alla Struttura di monitoraggio della Circolare 28 per verificarne la congruità anche con riferimento al numero delle posizioni di responsabilità attribuite.
4. L'importo individuale del compenso di cui al comma 2 ammonta a € 1.859,28 annui lordi da corrispondere per 13 mensilità.
5. L'indennità di posizione organizzativa assorbe economicamente l'indennità di cui all'art. 15, comma 2, della legge 88/1989 e non compete al personale del ruolo esaurimento di cui all'art. 15, comma 1, della legge 88/1989.
6. L'Amministrazione, con apposita circolare da emanarsi entro 5 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, indicherà le modalità operative per il conferimento dell'indennità di posizione organizzativa.
7. Le parti concordano, altresì, di rivedere parzialmente la distribuzione delle risorse del fondo a decorrere dal 2007 al fine di:
  - riservare una quota maggiore di risorse per incentivare il miglioramento dei livelli qualitativi di servizio - anche attraverso lo spostamento di risorse economiche dal progetto generale legato alla produttività collettiva allo specifico stanziamento previsto per l'art. 23 CCIE 2002 - congiuntamente all'esame di una diversa articolazione delle risorse stesse;
  - compensare l'esercizio di particolari compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi o per incentivare il miglioramento dei servizi, prevedendo, tra l'altro, che una quota degli importi relativi allo stanziamento 2006 per lo straordinario e per l'istituto del sostegno operativo venga destinato a finanziare le specifiche indennità ai sensi dell'art. 32 del CCNL

1998/2001.

8. Con apposita sessione da concludere entro il 31 dicembre 2006 saranno concordate:
- le figure professionali che svolgono in maniera prevalente attività per le quali sarà previsto dal 1° gennaio 2007 il riconoscimento di specifiche indennità ai sensi del citato art. 32, coerentemente con i lavori della Commissione paritetica di cui al verbale del 13 novembre 2006 e con le risorse economiche disponibili;
  - le modalità di conferimento di tali indennità, gli importi da corrispondere ed il regime di cumulabilità con eventuali altri compensi.

## **Art. 17**

### **Norme di programmazione**

1. Le parti nell'ambito di vigenza del presente contratto integrativo si impegnano a:
- definire, ai sensi dell'art. 35, comma 7, del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del CCNL 1998-2001, le condizioni, i criteri e le modalità per la corresponsione nei riguardi dei lavoratori temporanei di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità indicate dall'art. 32 del CCNL 1998-2001, nonché l'utilizzo dei servizi sociali previsti per il personale dell'Ente. Le relative risorse sono previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo;
  - concludere tutti i lavori delle Commissioni paritetiche e Gruppi di lavoro costituite ai sensi dell'art. 14 del CCIE 2005 con attivazione del tavolo per il confronto politico tra Amministrazione e le OO.SS. entro il 31 dicembre 2006, I risultati conclusivi dei lavori dovranno essere portati ad attuazione entro e non oltre il 28 febbraio 2007, anche a stralcio del CCIE 2007;
  - definire i criteri da adottare per eventuali accordi di mobilità a tutela del personale attualmente in servizio presso l'Istituto;
  - procedere alla risoluzione delle problematiche relative alle aree metropolitane e alla Direzione Generale dell'Istituto attraverso specifici progetti di attuazione da concordare tra OO.SS. e Amministrazione e che dovranno concludersi entro il 28 febbraio 2007;
  - definire in un'apposita sezione negoziale - da concludersi entro il 28 febbraio 2007 - le problematiche relative al riconoscimento delle alte professionalità del personale dell'Istituto in linea con le risultanze della Commissione paritetica prevista dall'art.11 del CCNL in materia di riclassificazione del personale in vista di un nuovo modello di ordinamento professionale;
  - rivisitare la disciplina dell'articolazione del servizio reso dal personale adibito a mansioni di autista attraverso un'ottimizzazione delle attività che, mediante un diverso impiego del personale interessato, garantisca risorse economiche adeguate anche ai fini dell'erogazione delle indennità.
-