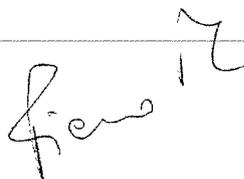
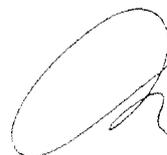


ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I DIPENDENTI DELLA
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
ANNO 2010



In data 2010 la delegazione di Ente e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente relativa all'anno 2010.

Per l'Amministrazione

Avv. Paolo Crescimbeni.....

Dr. Massimo Pianese.....

Dr. Vincenzo Caridi.....

Dr. Maurizio Manente.....

Dr. ssa Marina Risca.....

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL - FP.....

CISL - FP.....

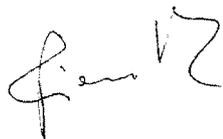
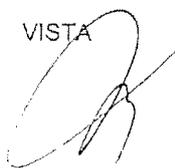
UIL - PA.....

CSA di CISAL FIALP.....

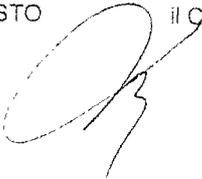
RdB PI.....

LE PARTI

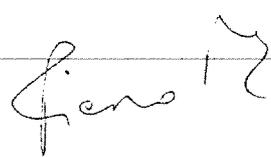
- VISTI l'art.4 del CCNL 16 febbraio 1999 e gli artt. 4 e 5 del CCNL 9 ottobre 2003 che disciplinano l'oggetto e i contenuti della contrattazione collettiva integrativa nazionale e locale di Ente;
- VISTI il CCNL sottoscritto il 1° ottobre 2007 relativo al personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006/2007 e il CCNL sottoscritto il 18 febbraio 2009 relativo al biennio economico 2008/2009;
- VISTA la Legge n. 133 del 6 agosto 2008 di conversione Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008;
- 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 vigente Protocollo per le Relazioni Sindacali;
- VISTO l'assetto ordinamentale dell'Istituto, adottato con delibera del Commissario Straordinario n. 251 del 7 maggio 2004, come da ultimo modificato con delibere commissariali n. 19 del 13 novembre 2008 e n. 34 del 18 dicembre 2008;
- TENUTO CONTO del Documento Programmatico Generale approvato in data 23 luglio 2009 dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, con il quale vengono fissati gli obiettivi strategici per il quadriennio 2009-2012;
- VISTA la delibera n. 321 del 23 luglio 2009 di approvazione, da parte del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza del Documento programmatico Generale - quadriennio 2009-2012;
- VISTA la delibera n. 322 del 22 ottobre 2009 di approvazione, da parte del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza delle Linee di Indirizzo per gli anni 2010-2012 e le priorità strategiche per il 2010;



- VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione;
- VISTA la delibera n. 143 del 22 dicembre 2009, con cui è stato approvato il nuovo Piano Industriale 2009-2011;
- VISTA la determinazione n. 31 del 30 marzo 2010 del Direttore Generale relativa all'approvazione del *Piano Operativo* degli interventi definiti nel Piano Industriale 2009-2011, con assegnazione degli obiettivi e del budget 2010 ai dirigenti di prima fascia preposti ai centri di responsabilità di 1° e di 2° livello;
- VISTO l'accordo siglato tra le parti il 6 luglio 2010 in cui le parti prendono atto dell'impianto complessivo degli obiettivi concordando sull'articolazione del sistema premiante anno 2010;
- CONSIDERATA la circolare, frutto dell'accordo del 6 luglio n. 663/2010 del Direttore Generale, che ha invitato le strutture abilitate alla contrattazione decentrata all'individuazione delle attività inerenti i progetti locali;
- VISTA la Legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del Decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica;
- VISTO il CCIE per le Aree Professionali A, B e C e Ruoli ad esaurimento per l'anno 2009

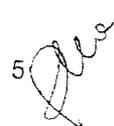
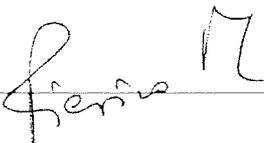
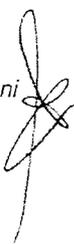
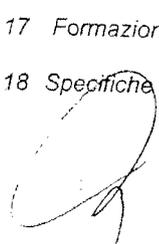


SOTTOSCRIVONO LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO



INDICE

- Art. 1 *Campo di applicazione, durata e decorrenza*
- Art. 2 *Costituzione, ammontare e ripartizione del Fondo*
- Art. 3 *Valutazione delle prestazioni erogate e misurazione dell'apporto partecipativo*
- Art. 4 *Obiettivi e sistema premiante*
- Art. 5 *Progetto generale*
- Art. 6 *Progetti decentrati*
- Art. 7 *Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato*
- Art. 8 *Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività*
- Art. 9 *Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio*
- Art. 10 *Destinazione degli importi non attribuiti*
- Art. 11 *Compenso ex art. 23 del CCIE 2002*
- Art. 12 *Lavoro straordinario*
- Art. 13 *Tumi e reperibilità*
- Art. 14 *Sistema indennitario*
- Art. 15 *Personale destinatario dell'art. 15, comma 1, legge n. 88/89*
- Art. 16 *Progressioni all'interno delle aree*
- Art. 17 *Formazione*
- Art. 18 *Specifiche disposizioni*



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 e a quello comandato.
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 d.lgs. 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 accordo.
5. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente accordo può essere integrato, entro 30 gg. dalla sottoscrizione, ai sensi del d.lgs. n. 354/1997, per le materie ivi previste.

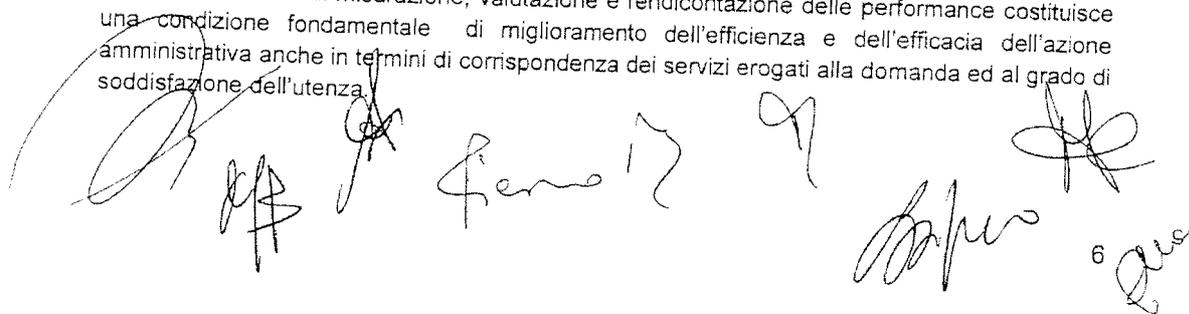
Articolo 2
Costituzione, ammontare e ripartizione dei Fondi

1. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale compreso nelle aree A, B e C e ruolo ad esaurimento è definito utilizzando le risorse economiche quantificate dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti ed è costituito dall'importo complessivo di €. 91.067.257,35.
2. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale r.e. subisce un riequilibrio a saldo zero a vantaggio di quello del personale delle aree A, B e C.
3. Gli importi indicati nei commi 1 e 2 del presente articolo, sono ripartiti secondo le previsioni riportate nell'allegato n. 1; nell'allegato n. 1bis sono riportati gli importi relativi ai Ruoli ad esaurimento.

Articolo 3
Valutazione delle prestazioni erogate e misurazione dell'apporto partecipativo

1. Sviluppo di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance costituisce una condizione fondamentale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa anche in termini di corrispondenza dei servizi erogati alla domanda ed al grado di soddisfazione dell'utenza.

h



2. In linea con la riforma in atto della P.A. l'Inpdap deve attestarsi su performance standardizzate, adeguate a presidiare l'intero circuito delle prestazioni al fine di raggiungere soglie più elevate di efficacia e di produttività a garanzia dell'efficienza dei servizi ai cittadini.
3. Aspetto centrale e rilevante è il tema della misurazione dei risultati delle unità organizzative, realizzata attraverso l'applicazione di indicatori oggettivi in grado di garantire una misurabilità chiara, concreta e analitica.
4. Per il 2010 le azioni che l'Istituto intende realizzare sono quelle individuate nel Piano Industriale 2009/2011 e sono volte principalmente all'adeguamento dei sistemi dei controlli e alla promozione della trasparenza dei risultati, attraverso:
 - l'adozione di un modello per la rilevazione della qualità dei servizi offerti agli utenti e la conseguente misurazione del grado di soddisfazione degli stessi;
 - l'offerta di un ventaglio di servizi e prestazioni adeguato alle esigenze specifiche del contesto di riferimento e la soddisfazione dei bisogni emergenti presso le realtà locali;
 - lo sviluppo di sistemi di "Risk assessment" su prestazioni soggette a maggior contenzioso.
5. Sullo stato di realizzazione degli interventi di cui al comma 1 sarà fornita periodica informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Articolo 4 Obiettivi e Sistema premiante

1. L'Istituto persegue gli obiettivi prestabiliti delineando singole e concrete fasi di intervento volte:
 - allo sviluppo di sinergie interistituzionali in diversi ambiti di intervento;
 - alla realizzazione della banca dati delle posizioni assicurative;
 - al miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza;
 - alla messa a regime di servizi operativi informatizzati.
2. Il presente accordo delinea un sistema premiante la produttività collettiva ponendo tra le priorità l'orientamento all'utente, con l'obiettivo di migliorare i livelli quali/quantitativi delle prestazioni erogate e percepite dall'utenza.
3. Il sistema premiante la produttività collettiva si articola in:
 - Progetto generale, per il conseguimento degli obiettivi dell'Istituto;
 - Progetto decentrato, per la gestione di specifiche criticità riscontrate in ambito territoriale.
 Entrambi i progetti vengono definiti nel rispetto dei piani di azione contenuti nel Piano industriale.

h

fieno 12

7 Qu

Articolo 5
Progetto generale

1. Al Progetto generale è destinata una somma annua pari a € 38.458.638,86 per le Aree A, B e C e per il personale di cui all'art. 15, comma 1, della Legge n. 88/1989.
2. Il Progetto generale è finalizzato a realizzare gli obiettivi assegnati per l'anno 2010 dal Direttore Generale con determinazione n. 31 del 30 marzo 2010 ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità di 1° e 2° livello e riportati negli **allegati n. 2 e n. 3** della Determinazione n. 31 del 2010.
Tutte le linee di intervento programmate dovranno tendere al raggiungimento di soglie di efficacia e di produttività tali da garantire un complessivo innalzamento dell'efficienza dei servizi erogati e di soddisfazione da parte degli utenti.
3. Per l'anno 2010, al fine di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva ed il miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato, gli obiettivi premianti individuati sono articolati in:
 - a) obiettivi di produzione;
 - b) obiettivi di qualità.Corrispondentemente anche lo stanziamento di cui al comma 1 a titolo di Progetto generale viene ripartito in due componenti:
 - il 90% dell'importo per il finanziamento degli obiettivi di produzione;
 - il 10% per il finanziamento degli obiettivi di qualità.

A) Obiettivi di produzione

Questi obiettivi assegnati a livello strategico di Direzione Centrale per il centro e di Direzione Regionale per il territorio, diventano operativi nelle singole strutture con particolare riferimento ai principali settori di intervento:

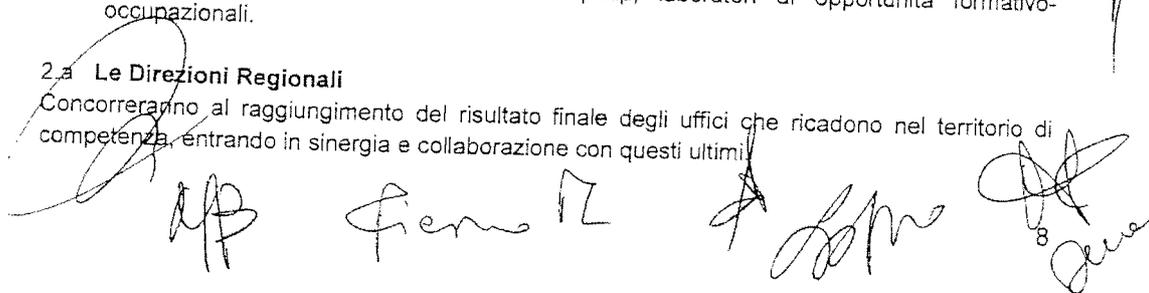
1.a Le Sedi Territoriali/Provinciali

Con riferimento agli obiettivi assegnati con la determinazione n. 31/2010 e ripartiti, nel rispetto del vigente Protocollo delle Relazioni Sindacali, tra le singole strutture dalle competenti Direzioni Regionali, devono garantire:

- **prestazioni pensionistiche, previdenziali e creditizie**: volume di produzione non inferiore al 2009 e riduzione delle spese per interessi legali sulle prestazioni previdenziali con garanzia dei livelli di correttezza sulle pensioni.
- **entrate e posizione assicurativa**: recupero crediti Contributi obbligatori; verifica correttezza adempimenti contributivi anni 2005/2008; consolidamento della posizione assicurativa degli iscritti (memorizzazione fascicolo dell'iscritto, correzione posizione assicurativa, certificazione posizione assicurativa).
- **welfare**: accesso ai master certificati Inpdap, laboratori di opportunità formativo-occupazionali.

2.a Le Direzioni Regionali

Concorreranno al raggiungimento del risultato finale degli uffici che ricadono nel territorio di competenza, entrando in sinergia e collaborazione con questi ultimi.



In particolare dovranno realizzare, promuovere e coordinare:

- interventi di sussidiarietà e solidarietà territoriale volti a garantire l'efficiamento dei livelli di produzione;
- attività di formazione e di addestramento tecnico specialistico nel rispetto del Protocollo delle Relazioni Sindacali diretta a sviluppare la capacità di gestione dei flussi procedurali, amministrativi ed informatici delle attività istituzionali correlate all'entrata a regime dei nuovi applicativi informatici (S.I.N.);
- convenzioni locali con strutture RSA per ospitalità non autosufficienti.

3.a Le Strutture Sociali e Liceo della Comunicazione

Per tali Strutture vengono fissati come obiettivi:

- **ottimizzazione quantitativa e qualitativa delle prestazioni erogate;**
- l'aumento del numero dei benefici previsti per i soggiorni seniors anche attraverso l'utilizzo di altre strutture;
- la valorizzazione del patrimonio immobiliare rappresentato dalle Strutture sociali.

Gli insegnanti del Liceo della Comunicazione devono assicurare, insieme all'insegnamento, il sostegno scolastico alle convittrici, fino a concorrenza dell'orario di lavoro.

4.a Le Strutture Centrali della Direzione Generale

Nel conseguire tutti gli obiettivi indicati nella determinazione n. 31/2010, assicurano le funzioni istituzionali ad esse attribuite dall'Ordinamento dei servizi ed eserciteranno il loro ruolo di raccordo e coordinamento fornendo adeguato e tempestivo supporto alle esigenze manifestate dal territorio.

Tra gli obiettivi dell'Istituto 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. 21.000 pratiche di TFR, n. 500 istruttorie riliquidazione TFS, n. 1.000 riscatti TFS, n. 400 istruttoria riscatti e ricongiunzioni; risposta quesiti in PEC n. 100;
- in interventi formativi nel rispetto delle relazioni sindacali, organizzativi, gestionali e di implementazione informatica inerenti l'acquisizione delle competenze in materia pensionistica di tutto il personale militare (Forze Armate, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza);
- 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 e dell'impatto degli stessi sul personale coinvolto;
- in interventi finalizzati a dare costante efficacia al recupero del flusso delle entrate contributive dell'Istituto anche attraverso l'elaborazione di un piano di controlli e verifiche sui relativi pagamenti da parte delle pubbliche amministrazioni; (cooperazione con Poste, Banca d'Italia, MEF Equitalia, per azioni di vigilanza, riconciliazione, accertamenti, riscossioni);
- nella predisposizione di un piano di azioni urgenti finalizzate alla implementazione della posizione assicurativa degli iscritti, alla definizione dei processi di completamento, anche attraverso la promozione di rapporti istituzionali con Enti, Amministrazioni, Patronati,

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials, and a signature that appears to read 'Fiano' in the center.

pulizia e certificazione delle posizioni stesse e alla conseguente alimentazione del casellario centrale dei lavoratori attivi.

B) Obiettivi di qualità

Tali obiettivi si caratterizzano per il sostegno all'attività amministrativa attraverso la elaborazione e la diffusione di buone pratiche di amministrazione e di innovazione assicurando obiettivi standard di qualità e migliori prestazioni nei servizi erogati.

- **accessibilità e trasparenza** delle prestazioni (soddisfazione richieste via Call Center e agevolazioni per l'accesso alle sedi);
- **tempestività** delle prestazioni (tempi medi di lavorazione; rapporto tra domande pervenute ed **evase entro il tempo limite**);
- **affidabilità e conformità** del servizio (ridurre reclami e contenzioso sui servizi erogati).

In funzione di questi risultati da conseguire, nell'ambito dei piani di intervento, il presente accordo punta l'attenzione sugli *obiettivi di qualità* di seguito elencati:

1.b Le Direzioni Regionali

Agiranno, nel loro ruolo di raccordo, per favorire, presso le sedi ricomprese nel proprio territorio di competenza, l'ottimizzazione e la pianificazione di azioni volte a incidere sulla qualità della prestazione che dovranno, con riferimento alle azioni collegate agli obiettivi e ai piani di intervento delle Direzioni regionali prevedere:

- il potenziamento delle condizioni di **fruibilità della struttura** da parte dell'utenza sia fisica che del servizio erogato;

2.b Le Strutture Territoriali/Provinciali

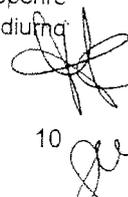
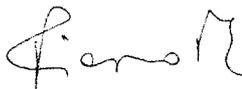
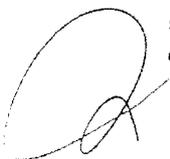
Nell'ambito degli obiettivi ad esse assegnate dal proprio centro di responsabilità di livello superiore per l'anno 2010, dovranno garantire:

- pagamento delle "**pensioni subito**" nel caso di trasmissione della documentazione da parte del datore di lavoro in tempi utili;
- l'erogazione dei **piccoli prestiti e dei prestiti pluriennali** fino ad esaurimento del relativo budget, tenendo conto delle nuove disposizioni;
- **evoluzione** del sistema di **comunicazione URP** per erogare prestazioni in tempo reale.

3.b Le Strutture Sociali e Liceo della Comunicazione

Nell'ambito degli obiettivi strategici individuati tenendo conto delle rispettive competenze - "L'evoluzione del portafoglio dei servizi - area Politiche Sociali" e "Sinergie - Inpdap per il Welfare" favoriranno:

- interventi volti alla promozione, all'organizzazione e alla gestione di scambi culturali in favore di dipendenti, di iscritti e di giovani figli di iscritti;
- la realizzazione di programmi, in sinergia con le strutture del territorio, per la formazione universitaria, post universitaria e professionale quale strumento di inserimento occupazionale e aggiornamento;
- 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;



- interventi sperimentali ed innovativi in favore dei pensionati pubblici per la valorizzazione dell'autosufficienza quale risorsa del sistema paese.

4.b Le Strutture Centrali della Direzione Generale

Realizzeranno gli obiettivi previsti dal Piano Industriale e più propriamente gli obiettivi assegnati con Determinazione del Direttore Generale n. 31 del 30 marzo 2010 agendo sui seguenti ambiti:

- **previdenza:** consulenza, assistenza, informazione sulla pianificazione previdenziale di giovani e lavoratori, prestazioni on-line, introduzione dell'Inpdap card;
- **risorse umane:** piena attuazione del sistema professionale, valutazione del personale, mobilità professionale, formazione, competenze di governo del sistema informativo, informatizzazione sistema risorse umane;
- **comunicazione:** consentire la partecipazione attiva dei cittadini attraverso iniziative volte a favorire la fruibilità e accessibilità da parte dell'utenza, realizzare indagini di mercato sull'analisi dei bisogni, creare strumenti per comunicare ai cittadini i risultati dell'attività svolta;
- **entrate:** recupero crediti contributi obbligatori;
- **posizione assicurativa:** aggiornamento della banca dati delle posizioni assicurative per consentire l'estratto conto previdenziale on line;
- **incremento e la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati;** (progetto welfare web page riguarda borse di studio, vacanze studio, convitti);
- **consolidamento del sistema di misurazione e valutazione dei risultati delle u.o. tale da:**
 - a) legare le fasi di pianificazione, formulazione e implementazione della strategia allo svolgimento dei piani di azione
 - b) influenzare i comportamenti organizzativi
 - c) comunicare obiettivi e risultati all'interno e all'esterno dell'organizzazione.
- **sistemi informativi:** riduzione costi sicurezza di rete, progetti di de materializzazione dei documenti cartacei, modernizzazione della struttura.

4. Gli obiettivi di produzione e di qualità riguardanti la Direzione Generale possono coinvolgere una o più strutture centrali. 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.

5. Tutti gli obiettivi sia di produzione che di qualità indicati nel presente articolo sono quantificati, misurati, monitorati e valutati sulla base di indicatori (indici di risultato) e di target specificatamente individuati nella **scheda obiettivo 2010** in relazione ad ogni singola azione programmata. Inoltre verrà utilizzato quale ulteriore criterio di monitoraggio, la **customer satisfaction**. Pertanto anche allo scopo di consolidare il dialogo con i cittadini e a dare continuità al rapporto con l'utenza, verrà adottato un modello di rilevazione della qualità del

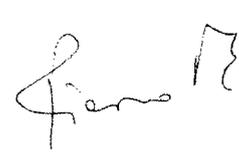
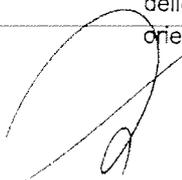
[Handwritten signatures and initials]

servizio offerto. Tale strumento verrà adottato su un campione significativo di servizi erogati presso gli sportelli presenti sul territorio e avrà a riferimento una scala di valori predeterminata.

6. Nell'ambito dello stanziamento previsto per il progetto generale, tenuto conto della composizione del personale sul territorio e della spinta all'innovazione tecnologica (scrivania virtuale) e all'efficientamento dei processi, al personale dell'area B degli Uffici presenti sul territorio, compete una maggiorazione della quota individuale annua riservata agli obiettivi di produzione nella misura indicata nell'**allegato n. 4**.
7. Gli importi individuali a titolo di progetto generale sono indicati nell'**allegato n. 4** al presente accordo. Gli stessi sono corrisposti secondo criteri generali e modalità di cui ai successivi **articoli 8 e 9**.

Articolo 6 Progetti decentrati

1. Con riferimento all'art. 5, comma 1, del CCNL 2002/2005, anche in linea con gli indirizzi contrattuali di consolidare la fase della contrattazione integrativa locale, sono definiti piani e/o progetti decentrati finalizzati alla realizzazione di obiettivi elaborati da parte delle strutture periferiche abilitate alla contrattazione decentrata, sulla base di quanto stabilito nell'accordo del 6 luglio 2010 e delle indicazioni già fornite con nota del Direttore Generale n. 663/2010 e secondo le modalità indicate nel vigente Protocollo delle Relazioni Sindacali.
2. Per le finalità di cui al comma 1, così come stabilito dall'art. 4, comma 6, del CCNL 2006-2009, viene stanziata la somma di € **11.325.240,00**, per un importo medio individuale di € **1.630,00** da erogare, a seguito di verifica, nel caso di un apporto partecipativo individuale pari al 100%.
3. I progetti decentrati sono definiti a livello di singola Direzione Centrale, Ufficio della Direzione Regionale, Sede provinciale/territoriale e sono orientati ad incrementare i livelli qualitativi e quantitativi nei settori di rilevanza strategica, ritenuti di particolare rilievo presso la struttura organizzativa.
4. Per tutte le azioni da intraprendere dovranno essere adottati strumenti idonei di misurazione e valutazione della performance operativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi erogati. G
In tal senso per ogni specifico progetto andranno definite le azioni correlate per la rilevazione, il monitoraggio e la misurazione delle attività da porre in essere con il relativo valore (target) che indichi il risultato da conseguire a fronte degli obiettivi prefissati. I progetti di cui al presente articolo devono avere la finalità di completare ed integrare gli obiettivi previsti con il *Piano Operativo 2010* in relazione alle singole specificità ed esigenze locali. In particolare, nel rispetto delle procedure stabilite dal Protocollo per le Relazioni Sindacali, essi dovranno prioritariamente orientarsi:



12

Per le Strutture della Direzione Generale

- a facilitare, potenziare ed ottimizzare il raggiungimento degli obiettivi strategici individuati per tali strutture nell'ambito del Piano Industriale 2009/2011 e del correlato *Piano Operativo 2010*;
- perseguire taluni obiettivi contenuti nel piano industriale che presentano carattere di interdirezionalità per la cui realizzazione concorrono due o più strutture, sia centrali che territoriali.

Per le Sedi provinciali/territoriali e per gli Uffici Regionali

- ad incrementare la qualità e la quantità delle prestazioni anche in relazione al grado di soddisfazione dell'utenza;
- al superamento delle criticità riscontrate in ambito territoriale in taluni settori di attività.

Le Consulenze professionali centrali e periferiche, sempre nell'ambito delle strategie delineate nel Piano Industriale, 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 da ricercare nell'ambito delle iniziative previste nel Piano Industriale, 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.

Nell'ambito della Direzione Generale, qualora un progetto decentrato abbia carattere interdirezionale, è individuato il coordinamento nella Struttura Centrale qualificata come responsabile nel Piano Operativo 2010. Quest'ultima ha funzioni di coordinamento, pianifica, di concerto con i responsabili delle altre strutture coinvolte, l'azione da svolgere e provvede a stipulare l'apposito accordo con le Organizzazioni Sindacali titolari della contrattazione integrativa di Ente, con valenza per tutti i dipendenti della Strutture Centrali interessati nel progetto stesso; la stessa Struttura certifica anche il grado di raggiungimento del risultato programmato.

5. I progetti di cui al comma 3 devono essere tali da garantire la partecipazione di tutto il personale che potrà essere impegnato nelle diverse attività sulla base delle singole competenze e professionalità.

6. Tutti i progetti decentrati devono essere quantificati, monitorati e misurati.

7. In caso di mancata o parziale partecipazione di un dipendente al progetto decentrato, l'attività verrà riassegnata ai dipendenti che abbiano manifestato la loro disponibilità. Pertanto, in sede di verifica con i rappresentanti sindacali e le RSU, il budget assegnato alla struttura interessata ai

sensi del comma 2, sarà ridistribuito fra i dipendenti medesimi che abbiano comunque fornito in misura completa l'atteso apporto partecipativo.

8. Fermo restando quanto previsto dal comma 6, i compensi individuali saranno erogati sulla base dei criteri e delle modalità individuati nei successivi **articoli 8 e 9**, dando particolare rilevanza alla disponibilità degli operatori ad assicurare tutti gli apporti necessari al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'orario di servizio.

Articolo 7

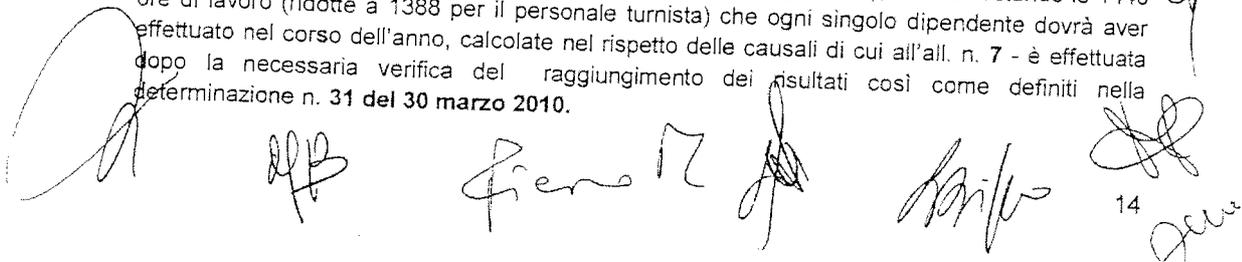
Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato

1. Per la verifica del rispetto dei criteri indicati nell'**articolo 6**, commi 3 e 5, gli accordi stipulati per la realizzazione dei progetti decentrati, dovranno essere inviati, entro 15 giorni dalla data della loro sottoscrizione, alla Direzione Regionale competente per territorio – ad eccezione delle Strutture Sociali che li invieranno alla Direzione Centrale Welfare - e, contestualmente, alla Direzione Centrale Risorse Umane – 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.
2. Qualora presso le Strutture territoriali, le Strutture Sociali, le Direzioni Centrali non si fosse pervenuti ad alcun accordo o nel caso di accordi difformi ai criteri indicati nel presente ipotesi di CCIE, rispettivamente i Dirigenti responsabili delle Direzioni Regionali, della Direzione Centrale Welfare e Strutture Sociali e della Direzione Centrale Risorse Umane, 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 accordo.
3. Gli effetti degli accordi stipulati a livello decentrato restano condizionati alla sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo di Ente.
4. 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.
5. A seguito di detta sottoscrizione, copia del verbale di verifica dovrà essere inviata alla Direzione Centrale Risorse Umane - Ufficio Relazioni Sindacali.

Articolo 8

Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività

1. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione degli *obiettivi di produzione e di qualità* previsti all'**articolo 5** del presente accordo (Progetto generale), - 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 causali di cui all'all. n. 7 - è effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati così come definiti nella determinazione n. 31 del 30 marzo 2010.

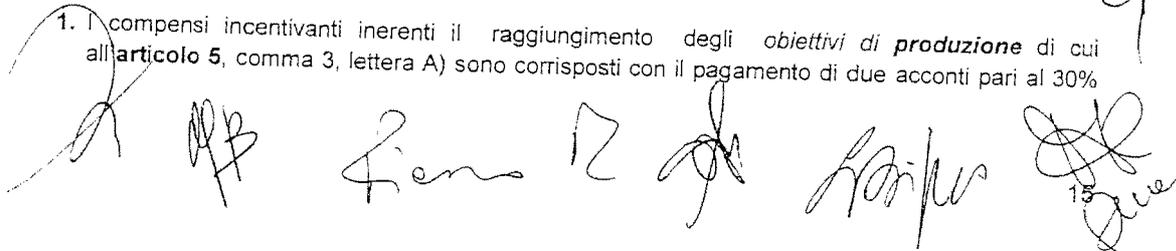


2. La verifica dei risultati per la corresponsione dei progetti generali di cui al comma 1 è attuata sulla base dei dati pervenuti dalla Direzione Centrale Pianificazione Budget e Controllo di Gestione.
3. I compensi riferiti agli **obiettivi di produzione** di cui all'**articolo 5**, comma 3, lettera a) sono attribuiti alle singole strutture centrali e territoriali sulla base della percentuale di realizzazione calcolata in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi ad esse assegnati. Qualora l'**obiettivo di produzione** attribuito alla singola struttura risulti conseguito in misura inferiore allo 0.70, non verrà corrisposto alcun compenso. Se, invece, l'obiettivo risulti conseguito in misura uguale o superiore allo 0.70, il compenso verrà erogato in misura corrispondente alla percentuale di realizzazione, fino al limite dello 0.95; dallo 0.96 fino a 1 il compenso previsto verrà corrisposto per intero.
4. I compensi erogati agli Uffici delle Direzioni Regionali e alle Direzioni Centrali non possono superare, in ogni caso, quelli derivanti dalla percentuale di realizzazione pari, rispettivamente, alla media dei valori raggiunti dalle singole strutture provinciali/territoriali di appartenenza (indice medio regionale di performance) e alla valutazione media ottenuta da tutte le Direzioni Regionali (indice medio nazionale di performance).
5. I medesimi criteri di cui ai commi 3 e 4 si applicano anche per l'erogazione della quota del Progetto Generale correlata agli **obiettivi di qualità** di cui all'**articolo 5**, comma 3, lettera b), fatta eccezione per le Direzioni Centrali il cui compenso verrà erogato in misura corrispondente alla percentuale di realizzazione degli obiettivi assegnati alla singola struttura, fino al limite dello 0.95; dallo 0.96 fino a 1 il compenso previsto verrà corrisposto nella misura intera. Qualora tali obiettivi siano stati conseguiti in misura inferiore allo 0.70, alla medesima struttura non verrà corrisposto alcun compenso.
6. A livello individuale, nel rispetto dei limiti fissati nei commi 1, 3, 4 e 5, nei casi di particolare demerito ed in presenza di un apporto insufficiente, il Dirigente responsabile, almeno trenta giorni prima delle scadenze indicate nel successivo **articolo 9**, comma 1, e previa specifica notifica formale al dipendente, potrà proporre una decurtazione o la non erogazione del compenso incentivante al dipendente medesimo. La decurtazione proposta dovrà essere proporzionale al demerito e/o all'insufficienza dell'apporto.
7. 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 responsabile della Direzione Regionale o della Direzione Centrale di appartenenza con provvedimento motivato.

Articolo 9

Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio

1. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento degli **obiettivi di produzione** di cui all'**articolo 5**, comma 3, lettera A) sono corrisposti con il pagamento di due acconti pari al 30%



del relativo budget annuale, nei mesi di luglio e novembre 2010 e del saldo nel mese di marzo 2011.

2. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento degli *obiettivi di qualità* di cui all'articolo 5, comma 3, lettera B) sono corrisposti interamente nel mese di marzo 2010 sulla base dei risultati effettivamente conseguiti.
3. Gli importi relativi ai Progetti decentrati, di cui all'articolo 6 del presente accordo, verranno erogati sulla base di una preventiva verifica effettuata con le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali delle associazioni sindacali rappresentative su ciascun progetto, in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi previsti, e comunque entro il mese di maggio 2011.
4. 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 report forniti dalle Direzioni Centrali e Direzioni Regionali, nei mesi di giugno e ottobre 2010 e febbraio 2011. 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 Organizzazioni Sindacali.

Articolo 10

Destinazione degli importi non attribuiti

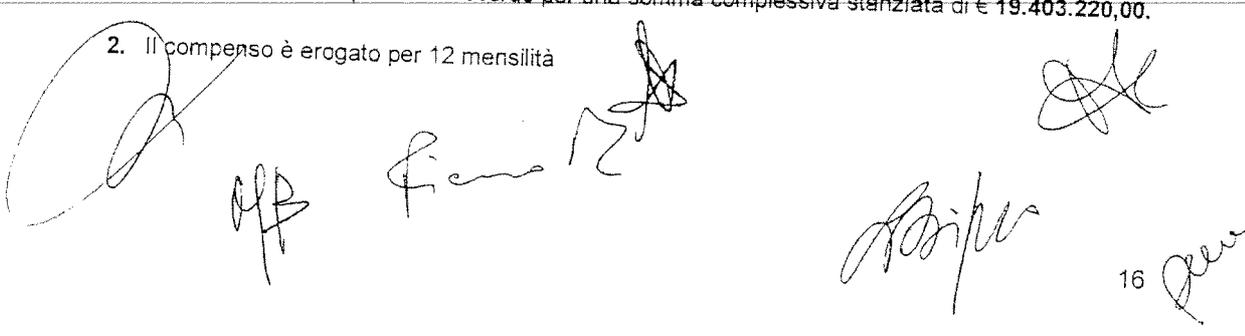
1. Le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente accordo, saranno utilizzate in via prioritaria per integrare il finanziamento di istituti contrattuali per i quali dovessero risultare stanziati importi non adeguati, ferme restando le somme previste per il lavoro straordinario.
2. Le somme eventualmente 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. 11

Compenso ex art. 23 del CCIE 2002

1. Utilizzando un criterio di omogeneità nell'ambito delle diverse qualifiche professionali a decorrere dal 1° gennaio 2010 il compenso ex art. 23 è corrisposto nella misura prevista nell'allegato n. 5 al presente accordo per una somma complessiva stanziata di € 19.403.220,00.

2. Il compenso è erogato per 12 mensilità



Articolo 12
Lavoro straordinario

1. Nell'ambito delle risorse economiche del Fondo di ente lo stanziamento per lavoro straordinario è pari ad € 200.000,00.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere autorizzate solo in presenza di impreviste e improrogabili esigenze di servizio.
3. La prestazione del lavoro straordinario da parte del personale dipendente sarà subordinata al rilascio di un'autorizzazione preventiva da parte dei Dirigenti, che sono responsabili dell'utilizzo delle ore di straordinario disponibili.
4. 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 preferibilmente entro quattro mesi dalla data della loro effettuazione.
5. In sede di consuntivo per il pagamento del saldo finale è fornita informativa 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.
6. 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 Organizzazioni Sindacali territoriali competenti nelle singole strutture.

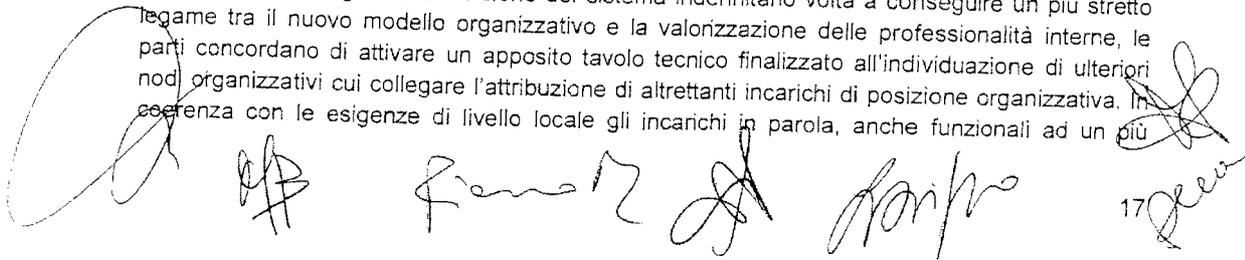
Articolo 13
Turni e reperibilità

1. Lo stanziamento per turni e reperibilità è riportato nell'allegato n. 1 al presente accordo.

Art. 14
Sistema indennitario

1. Gli importi per le indennità artt. 17 e 32 sono quelli riportati nell'allegato n. 6 al presente contratto.

2. Nelle more di una generale revisione del sistema indennitario volta a conseguire un più stretto legame tra il nuovo modello organizzativo e la valorizzazione delle professionalità interne, le parti concordano di attivare un apposito tavolo tecnico finalizzato all'individuazione di ulteriori nodi organizzativi cui collegare l'attribuzione di altrettanti incarichi di posizione organizzativa. In coerenza con le esigenze di livello locale gli incarichi in parola, anche funzionali ad un più



dinamico rapporto tra le strutture di back-office e quelle di front-office, potranno essere indennizzati, con l'entrata a regime del ridisegno organizzativo dell'Ente.

3. Al fine di poter esaminare le tipologie professionali, i numeri e le risorse certe con cui finanziare l'indennità ex art. 32 si procederà all'attivazione di un apposito tavolo tecnico per l'individuazione delle attività caratterizzate da particolare grado di responsabilità, rischio, disagio o gravosa articolazione dell'orario di lavoro.
4. Con l'obiettivo di potenziare i servizi con l'utenza presso i centri urbani ubicati a distanza ragguardevole dalla sede Inpdap, si attiverà un tavolo tecnico allo scopo di rivisitare la disciplina dei Nuclei Operativi, con la prospettiva di legare il compenso al disagio affrontato dal dipendente nello spostamento dalla abituale sede di servizio al centro informativo.
5. I tavoli tecnici di cui ai commi precedenti dovranno concludersi entro il **30 novembre 2010**.

Articolo 15

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.

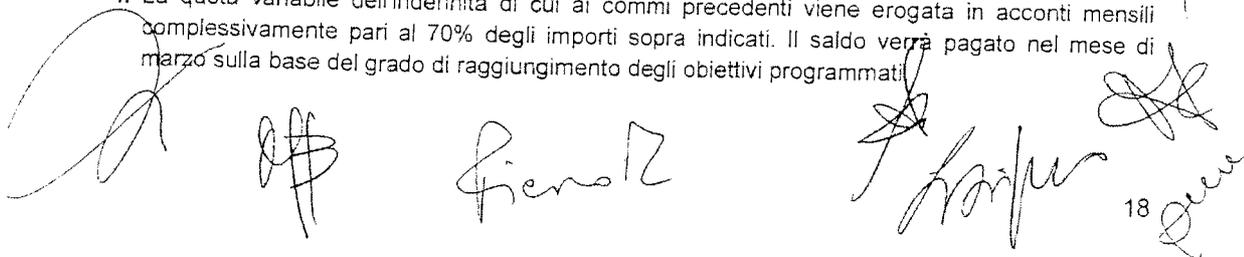
2. Nei confronti del predetto personale, al quale siano state affidate funzioni delegate ai sensi dell'art. 17, comma 1 bis, del d.lgs. 165/2001, ovvero siano delegate funzioni ispettive ai sensi dell'art. 69, comma 3, del medesimo decreto legislativo, in sostituzione di quella di cui al comma 1, spetta 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.



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.

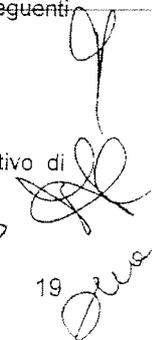
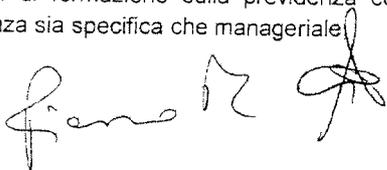
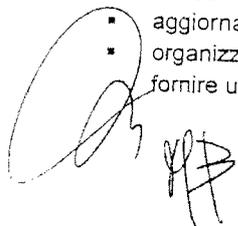
Articolo 16 Progressioni all'interno delle aree

1. Sono stanziati, ai fini delle progressioni economiche, con decorrenza 1 gennaio 2010, le risorse di cui all'allegato n. 1.
2. Le selezioni verranno realizzate con le medesime modalità e sulle medesime materie già individuate per le selezioni aventi decorrenza 2008 e 2009, i cui stanziamenti sono individuati nei relativi contratti

Articolo 17 Formazione

1. La formazione rappresenta una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. La formazione costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini.
2. Pertanto, negli ambiti delle direttrici fondamentali contenute nel Piano di formazione 2009/2011, e, con riferimento all'anno 2011, compatibilmente con i limiti di spesa imposti dalla Legge 122/2010, l'Amministrazione, intende realizzare un sistema di formazione permanente, rafforzando l'offerta formativa.
3. Al fine di progettare interventi mirati e opportunamente diversificati, che tengano conto della rilevazione delle competenze e dei particolari fabbisogni formativi, occorre attivare interventi volti a incrementare le conoscenze sia sotto l'aspetto formale inerente la cultura aziendale che dal punto di vista sostanziale concernente le procedure utili a presidiare il processo lavorativo di riferimento.
4. Tutte le linee di formazione si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano di Formazione 2010 e secondo le valutazioni dell'apposita Commissione Paritetica.
5. Per il 2010 è prevista l'articolazione del processo formativo, individuato nel Piano, nelle seguenti azioni:

- addestramento correlato al rilascio dei nuovi applicativi informatici;
- aggiornamento correlato all'evoluzione delle normative e delle conoscenze;
- organizzazione corsi di formazione sulla previdenza complementare con l'obiettivo di fornire una conoscenza sia specifica che manageriale.

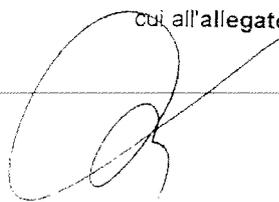


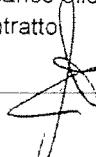
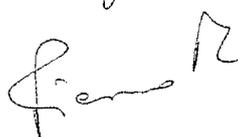
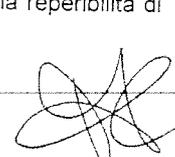
19

- formazione manageriale per la diffusione di comportamenti organizzativi finalizzati allo sviluppo dei valori e della cultura aziendale;
 - formazione tecnico specialistica correlata all'utilizzo dei nuovi applicativi informatici, alla gestione dei contratti con i fornitori, al controllo dell'attuazione dei progetti ed alla copertura di eventuali gap di competenza;
 - avvio della formazione su reali fabbisogni evidenziati dal sistema di rilevazione delle competenze;
 - avvio di un percorso di perfezionamento del processo formativo attraverso l'utilizzo di protocolli di autovalutazione, training on the job, ecc.
 - realizzazione di programmi integrati di formazione operativa per tutto il personale che opera nelle strutture produttive dell'Istituto, tramite la predisposizione di package formativi, strutturati sul complesso delle procedure in essere, attraverso le modalità di autoformazione, con il monitoraggio funzionale della struttura tecnica di formazione, centrale e periferica.
 - avvio e realizzazione di specifici percorsi formativi a distanza e in aula per il personale responsabile delle attività di comunicazione presso gli uffici relazioni con il pubblico delle sedi provinciali/territoriali, volti ad accrescerne le competenze tecnico-specialistiche e le capacità.
 - avvio e realizzazione di specifici percorsi formativi a distanza e in aula per il personale delle Strutture sociali
 - riorganizzazione dell'attività ispettiva del personale interno in collaborazione con il Ministero del Lavoro. In una prima fase, per accelerare l'operatività dell'attività di vigilanza, utilizzando il personale già assegnato all'ufficio delle entrate con adeguata preparazione in materia contributiva e sulle procedure informatiche.
6. 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.

Articolo 18 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. 1** al presente contratto.




ALLEGATO 1

FONDO Aree 2010

Ammontare Fondo 2010

Finanziamento passaggi giuridici ed economici ed indennità d'ente

Indennità art.23 con aumenti

Disponibilità complessiva

€.	91.067.257,35
€.	18.354.520,72
€.	19.403.220,00
€.	53.309.516,64

Utilizzo fondo

Prestazioni straordinario turni e reperibilità

€.	750.000,00
----	------------

Assegno di garanzia della retribuzione:

€.	50.000,00
----	-----------

Sviluppi economici

€.	150.000,00
----	------------

Indennità artt. 17 e 32 (CCNL 1998 - 2001)

€.	2.423.000,00
----	--------------

totale parziale	€ 3.373.000,00
-----------------	----------------

PROGETTO GENERALE - QUOTA 90 %

90%	€ 3.035.700,00
-----	----------------

PROGETTO GENERALE - QUOTA 10 % (obiettivi di qualità)

10%	€ 337.300,00
-----	--------------

PROGETTI LOCALI

€.	11.325.240,00
----	---------------

DISPONIBILITA'	€ 252.637,78
----------------	--------------

totale	€ 53.309.516,64
--------	-----------------

[Handwritten signatures and scribbles]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

all. 4

progetto generale 2010

posizione economica	obiettivi di produzione (**)	obiettivi di qualità	importo 100% progetto anno 2010	importo progetto per singola area
A1	€ 4.023,25	€ 447,03	€ 4.470,28	€ 2.391.597,22
A2	€ 4.023,25	€ 447,03	€ 4.470,28	€ 272.686,79
A3	€ 4.023,25	€ 447,03	€ 4.470,28	€ 13.410,83
B1	€ 4.023,25	€ 447,03	€ 4.470,28	€ 5.662.632,61
B2	€ 4.352,08	€ 483,56	€ 4.835,64	€ 4.205.777,64
B3	€ 4.352,08	€ 483,56	€ 4.835,64	€ 2.679.806,31
C1	€ 4.955,62	€ 550,62	€ 5.506,25	€ 7.554.572,17
C2	€ 4.955,62	€ 550,62	€ 5.506,25	€ 5.330.048,01
C3	€ 5.489,66	€ 609,96	€ 6.099,62	€ 6.441.203,14
C4	€ 6.368,43	€ 707,60	€ 7.076,03	€ 2.405.850,20
C5	€ 6.368,43	€ 707,60	€ 7.076,03	€ 1.401.053,94
Totale				€ 38.358.638,86
Ruoli ad esaurimento (*)	€ 9.000,00	€ 1.000,00	€ 10.000,00	€ 100.000,00

(*) In caso di affidamento di reggenza di unità organica, periferica o centrale, l'importo da corrispondere viene fissato in € 12.136,74

(**) Nell'ambito dell'area B, al solo personale degli uffici presenti sul territorio, verrà corrisposta un'ulteriore somma di € 600,00

firma

[Signature]

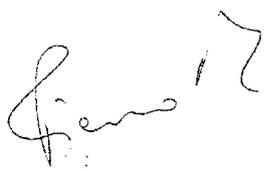
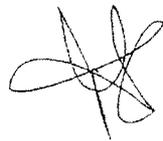
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Indennità art. 23		
Qualifica	importo individuale	Spesa annua (12 mesi)
A1	€. 220,00	1.412.400,00
A2	€. 220,00	161.040,00
A3	€. 220,00	7.920,00
B1	€. 220,00	2.999.040,00
B2	€. 225,00	2.119.500,00
B3	€. 225,00	1.333.800,00
C1	€. 230,00	3.786.720,00
C2	€. 230,00	2.671.680,00
C3	€. 250,00	3.168.000,00
C4	€. 270,00	1.101.600,00
C5	€. 270,00	641.520,00
		€. 19.403.220,00



fine
[Signature]

[Handwritten mark]

Allegato 6

Indennità articoli 17 e 32

Art.17 CCNL 1998/2001

posizione	indennità	spesa 2010
responsabile unità di processo - progetto - staff	€ 1.859,28	
totali		€. 2.368.134,72

Art.32 CCNL 1998/2001

posizione	indennità	spesa 2010
geometri	€ 600,00	
dipendenti con responsabilità connessa alla verifica contabile delle sedi provinciali	€ 1.859,28	
autisti	€ 1.859,28	
totali		€. 53.919,12

COSTO TOTALE €. 2.422.053,84

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

ELENCO DELLE CAUSALI UTILI AI FINI DEI COMPENSI INCENTIVANTI

- o GIORNATE DI EFFETTIVA PRESENZA
- o ASSENZE PER MALATTIA SUPERIORE AI 15 GG CONSECUTIVI LAVORATIVI, PER IL RICOVERO OSPEDALIERO, DAY HOSPITAL E CONVALESCENZA POST RICOVERO
- o GIORNATE DI ASSENZA PER TERAPIE SALVAVITA ART. 21 C. 78 BIS CCNL 95/97 E SUCC. MOD ED INT.
- o MALATTIE RICONOSCIUTE DIPENDENTI DA CAUSA DI SERVIZIO
- o INFORTUNIO SU LUOGO DI LAVORO
- o DONAZIONI SANGUE E MIDOLLO OSSEO ED ASSIMILATE
- o ASSENZA PER ACCERTAMENTI SANITARI IMPOSTI DALL'ISTITUTO (L.626/94)
- o CONGEDO PER MATERNITA' E MALATTIA BAMBINO D. LGS 151/01
- o INTERDIZIONE OBBLIGATORIA DISPOSTA DA ISPETTORATO DEL LAVORO D. LGS 151/01
- o PERMESSO DI SERVIZIO
- o SERVIZIO ESTERNO
- o MISSIONI
- o RIPOSI COMPENSATIVI
- o CORSI INTERNI ED ESTERNI
- o PERMESSO RETRIBUITO PER CONCORSO INTERNO
- o ASSENZE PER FUNZIONI PRESSO SEGGI ELETTORALI (ELEZ.NI POLITICHE , REGIONALI, PROVINCIALI, COMUNALI, PARLAMENTO EUROPEO E REFERENDUM)
- o CONGEDI SINDACALI RETRIBUITI
- o DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
- o PERMESSI SINDACALI
- o ASSENZE PER TESTIMONIANZA IN PROCEDIMENTI PENALI ANCHE COME PARTE LESA
- o CARICHE PUBBLICHE (CONSIGLIERI CHE PARTECIPANO A CONSIGLI COMUNALI, PROVINCIALI E REGIONALI)
- o PERMESSI RETRIBUITI PER CARICA PUBBLICA ELETTIVA (SINDACI COMPONENTI GIUNTE PROVINCIALI E COMUNALI - CONSIGLIERI COMUNALI E PROVINCIALI PARTECIPANTI A COMMISSIONI CONSILIARI COMUNALI E PROVINCIALI- COMUNITA' MONTANE E AZIENDE MUNICIPALIZZATE)
- o ASSENZE PER FUNZIONI ELETTORALI SCOLASTICHE (DIPENDENTI NOMINATI PRESIDENTI, SCRUTATORI, RAPPRESENTANTI DI LISTA IN OCCASIONE DEL RINNOVO DEGLI ORGANI COLLEGIALI)
- o GIUDICE POPOLARE
- o PERMESSI RETRIBUITI PER L.104
- o PERMESSI ORARI PER L.104
- o ASSENZA ATTIVITA' VOLONTARIATO PROTEZIONE CIVILE
- o ASSENZA SERVIZIO VOLONTARIATO VIGILI DEL FUOCO
- o ASSENZA PER CAUSA DI FORZA MAGGIORE
- o ASSENZA PER CALAMITA' NATURALE
- o CONGEDO STRAORDINARIO PER CURE - ART.26 L.118/71
- o PERMESSI PER ASSEMBLEA - ART.2 CCNQ 07 AGOSTO 1998
- o PERMESSI PER GRAVI MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI
- o PERMESSI PER LUTTO (PARENTI ENTRO IL 2° GRADO ED AFFINI DI 1° GRADO)
- o RIPOSI GIORNALIERI ARTT. 39 - 40-41 D.LGS 151/01
- o ASSENZE PER CONTROLLI PRE NATALI

ELENCO CAUSALI NON VALIDE AI FINI DEI COMPENSI INCENTIVANTI

- o MALATTIE FINO A 15 GG CONSECUTIVI LAVORATIVI
- o GIORNATE DI CONGEDO ORDINARIO
- o SCIOPERI
- o PERMESSO PER CONCORSI ED ESAMI ESTERNI (MAX 8 GG NELL'ANNO)
- o PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO L.335/95
- o ASSENZA PER CONGEDO PARENTALE (D. LGS 151/01)
- o MATRIMONIO
- o ASPETTATIVA DI FAMIGLIA E/O STUDIO
- o ASPETTATIVA MILITARE E RICHIAMO ALLE ARMI
- o SERVIZIO CIVILE SOSTITUTIVO DEL SERVIZIO MILITARE
- o ASPETTATIVA RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CHIAMATO A PRESTARE SERVIZIO ALL'ESTERO
- o ASSENZA PER DOTTORATO DI RICERCA
- o CARICHE PUBBLICHE IN ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI (DEPUTATI, SINDACI, CONSIGLIERI ED ASSESSORI PROVINCIALI E REGIONALI)
- o PERMESSI NON RETRIBUITI PER PARTECIPAZIONE A COMMISSIONI EDILIZIE E COMMERCIO
- o SOSPENSIONE CAUTELARE
- o PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI