

**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE INTEGRATIVO 2010 PER IL  
PERSONALE DELL'AREE PROFESSIONALI  
A,B,C, E DESTINATARIO DELL'ART. 15,  
COMMA 1, DELLA LEGGE N. 88/1989**

**Sottoscritta il 16 dicembre 2010 in Roma**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

*(redatta ai sensi dell'art 40, comma 3 sexies, del d.lgs  
n.165/01, così come sostituito dall'art. 54 del d.lgs n.  
150/09)*

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Premessa

1. La presente relazione è redatta ai sensi dell'art 40, comma 3 *sexies*, del d.lgs n. 165/01, così come sostituito dall'art. 54 del d.lgs n. 150/09, nonché in conformità agli indirizzi applicativi di cui alla circolare D.F.P. 13 maggio 2010 n. 7 (pubblicata sulla GURI SO n. 163 del 17 luglio 2010),
2. La relazione illustrativa accompagna l'ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo 2010 per il personale dell'aree professionali A,B,C, e del personale destinatario dell'art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989, sottoscritto il 16/12/2010 (di seguito CCNI 2010) al fine di evidenziare il significato, la ratio, gli effetti attesi da ogni norma con riferimento alla natura premiale/selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività, nonché il rispetto da parte della citata ipotesi dei criteri previsti dall'art. 65, comma 1 del d.lgs n. 150/2009 (ambiti riservati rispettivamente alla legge e al contratto collettivo e verifica dell'espressa devoluzione di materie alla competenza del contratto integrativo ad opera del nazionale).
3. Nell'illustrare l' Ipotesi di CCNI 2010, si evidenzia fin da ora che L'INPS si è dotato di un nuovo assetto organizzativo, idoneo sia a migliorare la qualità e quantità dei servizi resi al cittadino/utente, sia a realizzare economie di spesa da destinare alla crescita professionale del personale.
4. La relazione illustrativa, quella tecnico finanziaria e la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante, sono sottoposte alla certificazione del Collegio dei sindaci, ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs n. 165/2001.

5. L'ipotesi di CCNI 2010 corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico-finanziaria certificate dal competente organo di controllo, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano congiuntamente la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del novellato art. 40, comma 3-quinquies del d. lgs. 165 del 2001 (ex art. 40 bis, come sostituito dall' art. 55 d. lgs. n. 150 del 2009).

## **I. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

1. La definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge risulta dai novellati artt. 40, 40 bis e 45 del d.lgs 165/01.
2. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio, fatto salvo quanto previsto all'art. 40, commi 3 *ter* e 3 *quater*, e all'art. 47 bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi ( ex art. 45 d.lgs 165/01, come modificato dall'art. 57 del d.lgs 150/09), che devono collegare i trattamenti accessori:
  - alla performance individuale;
  - alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
  - all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (ex art. 45 d.lgs 165/01, come modificato dall'art. 57 del d.lgs 150/09).
3. Il comma 3 bis dell'art. 40, nuovo testo, conferma un modello di contrattazione collettiva a struttura bipolare in cui il contratto integrativo si svolge, a pena di nullità, sulle materie e nel rispetto dei vincoli posti da quello nazionale. Tali materie sono attual-

mente individuate dal Titolo II del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006 - 2009 ed il biennio economico 2006 - 2007, sottoscritto l'1/10/2007 (di seguito CCNL 1/10/2007).

4. Nelle more della stipulazione del CCNL per il triennio 2010-2012, necessaria ai fini della completa attuazione del nuovo sistema premiale di cui al Titolo III del d.lgs 150/09 ( circ. D.F.P. 13 maggio 2010 n. 7), la presente ipotesi di CCNI 2010 dà attuazione alle norme del decreto legislativo 150/09 immediatamente applicabili ed a quelle del CCNL 1/10/2007 non in contrasto con queste ultime.
5. In particolare, l'ipotesi di CCNI 2010 si conforma ai seguenti principi del citato decreto legislativo 150/09:
  - la doverosità della contrattazione integrativa e la sua "fisiologica" finalizzazione ad assicurare adeguati livelli di efficienza, incentivando l'impegno e la qualità della performance (ex art. 40 comma 3 bis del d. lgs. 165/2001 come sostituito dall'art. 54 del d.lgs 150/2009);
  - l'obbligo di rispettare il principio di corrispettività ex art. 7 comma 5 del d. lgs 165 del 2001, ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
  - l'attribuzioni di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici di misurazione e valutazione della professionalità sviluppata ( ex art. 25 del d.lgs 150/2009);
  - il rispetto da parte della contrattazione integrativa dei vincoli e limiti posti dal CCNL ( ex 40 commi 3 *bis* e 3 *quinqes* del d.lgs 165/01, così come modificato dall'art. 54 del d.lgs 150/2009);

- la competenza della contrattazione integrativa relativamente ai profili economici attinenti al rapporto di lavoro, nonché in materia di progressioni orizzontali;
  - la necessità di adeguamento, entro il 31 dicembre 2010, dei contratti collettivi integrativi alle disposizioni del decreto 150 riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dal titolo III del citato decreto ( ex art. 65, commi 1,2, del d.lgs 150/09).
6. L' ipotesi di CCNI 2010 è stata inoltre stipulata in un contesto legislativo che ha imposto agli Enti previdenziali consistenti risparmi, da realizzare, tra l'altro, attraverso l'adozione di provvedimenti di riorganizzazione finalizzati a ridurre le spese di funzionamento dell'amministrazione (L. n.247/2007, L. n. 133/2008). Tali provvedimenti sono stati adottati dall'INPS con la determinazione commissariale n. 140/08 e la circolare n. 102/09.
7. Alla luce di quanto sopra, la presente ipotesi di CCNI, così come di seguito analiticamente esplicitato, risulta conforme ai principi relativi agli ambiti di competenza riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione nazionale – integrativa, nonché alla natura premiale/selettiva cui deve essere connessa l'erogazione delle risorse.

## **II. CAMPO DI APPLICAZIONE (ART. 1)**

1. La presente ipotesi di CCNI 2010, si applica al personale a tempo determinato ed indeterminato delle aree professionali A,B,C e al personale destinatario dell'art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989, nonché, 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 s.m.i., a seguito di processi di mobilità tra le pubbliche amministrazioni.

2. Con la suddetta ipotesi viene inoltre dettata in via transitoria la normativa relativa al rapporto di lavoro del personale IPOST, a seguito della soppressione dello stesso e del trasferimento delle sue funzioni all'INPS in forza dell'art. 7 della L. 122/2010 di conversione del D.L. 78/2010, nelle more dell'emanazione dei decreti interministeriali di attuazione.
3. L'ipotesi di CCNI illustrata disciplina essenzialmente i profili economici del rapporto di lavoro ed è pertanto relativa all'anno 2010. Per quanto concerne gli istituti normativi, essi si riferiscono al triennio 2010-2012 (cfr paragrafo IV).

### **III. RELAZIONI SINDACALI (ARTT. 2, 3,4)**

1. Gli articoli 2, 3, 4, della presente ipotesi, attuano quanto previsto dall'art. 65, commi 1 e 2, del d.lgs 150/09, adeguando il sistema delle relazioni sindacali dell'Istituto al nuovo modello di ripartizione tra materie riservate alla legge e materie demandate alla contrattazione collettiva, introdotto dall'art. 54 del menzionato decreto.
2. In particolare, l'articolo 3 con riferimento alle forme di partecipazione sindacale diverse dalla contrattazione, rinvia espressamente all'art. 5 del d.lgs 165/01, così come modificato dall'art. 34 del d.lgs 150/09, ribadendo che nelle materie ivi previste, verrà attivata la sola informazione. Relativamente agli altri profili del rapporto di lavoro si fa riferimento alla disciplina dettata dai contratti collettivi nazionali vigenti, in conformità a quanto stabilito dall'art. 9 del d.lgs 165/01, così come modificato dall'art. 36 del d.lgs.150/09, il quale espressamente dispone: "*Fermo restando*

*quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione".*

3. Considerato che il novellato comma 3 bis dell'art. 40, del d.lgs 165/01 conferma un modello di contrattazione collettiva a struttura bipolare, in cui è rimessa alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione delle materie, dei vincoli, dei limiti, dei soggetti e delle procedure della negoziazione integrativa (ex art. 40, comma 3 bis, del d.lgs 165/01, così come modificato dall'art. 50 del d.lgs 150/09), l'art. 4 della presente ipotesi rinvia a quanto previsto dall'art. 4 del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici - parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999, sottoscritto il 16/02/99 ( di seguito CCNL 16/02/99), così come modificato dall'art. 5 del CCNL 9/10/03 e dell'art. 4 del CCNL 01/10/2007.
4. L'ipotesi di CCNI 2010 illustrata ha inoltre disciplinato quelle materie espressamente demandategli dal d.lgs 150/09, quali: l'incentivazione dell'impegno e della qualità della performance (ex art. 45, co. 3, del d.lgs 165/01); le progressioni economiche nel rispetto del criterio di selettività e merito di cui all'art. 23 del d.lgs 150/09.

#### **IV. VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE (ART. 5)**

1. L'articolo 5 della presente ipotesi programma l'attivazione di procedure selettive finalizzate alla valorizzazione del personale relativamente agli anni 2010,2011,2012. Tale valorizzazione è connaturata alle maggiori capacità e competenze richieste ai dipendenti dal nuovo assetto organizzativo e già acquisite a seguito della conclusione di specifici corsi di formazione tenuti su tutto il territorio nazionale e gestiti dalle competenti Direzioni Regionali. La suddetta crescita professionale ha consentito il passaggio dalla fase di sperimentazione a quella di piena attuazione del nuovo modello gestionale, introdotto dalla determinazione commissariale n. 140/ 08 e dalla circolare n. 102/09.

2. Il nuovo modello organizzativo adottato dall'Istituto consentirà di realizzare economie di spesa da destinare alla crescita professionale del personale, da attuarsi secondo i principi di selettività individuati nell'ipotesi di Accordo di Programma relativo al triennio 2010-2012 del 10 novembre 2010, a cui l'art. 5 espressamente rinvia.

## **V. LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ( ARTT 6, 7,8)**

1. In attuazione della L. n. 247/2007 e della L. n. 133/2008, l'INPS con la determinazione commissariale n. 140/08 e la circolare n. 102/09 si è dotato di un nuovo assetto organizzativo caratterizzato:

- dalla riduzione dei livelli decisionali dell'Istituto;
- dall'accrescimento delle funzionalità di governo e regia dei processi decisionali;
- dall'aggregazione delle funzioni abilitanti e di supporto al processo produttivo presso le strutture regionali;
- dalla finalizzazione delle strutture territoriali alle esigenze di erogazione del servizio e presidio del territorio funzionali alle richieste dell'utenza e alla realizzazione degli obiettivi istituzionali;
- dalla riconfigurazione del rapporto tra attività di back office e front office attraverso lo spostamento di risorse umane dall'attività di supporto e consulenza a quella di produzione;
- dal potenziamento dello sviluppo tecnologico e dell'integrazione dei sistemi produttivi;
- dalla realizzazione di applicativi gestionali integrati che consentano una gestione unitaria delle richieste di servizio degli assicurati e delle imprese, nonché lo sviluppo di sistemi di standardizzazione della produzione dei servizi.

- dalla destrutturazione delle Direzioni sub provinciali in "Agenzie complesse".
- 2 Per garantire la piena funzionalità del suddetto modello, con l'art. 6 delle presente ipotesi sono state individuate, nell'Area C, le necessarie posizioni organizzative, caratterizzate dall'esercizio di funzioni di gestione di unità organizzative o processi, con elevato grado di autonomia, di professionalità e di esperienza.
- 3 Gli articoli 7 e 8 dell'ipotesi illustrata si pongono quale obiettivo l'attuazione dell'art. 25 del d.lgs 150/09 che espressamente dispone:

*<<1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.*

*2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici>>.*

Tenuto conto che la piena operatività del nuovo sistema valutativo/premiale di cui al titolo III del d.lgs 150/09 necessita della stipulazione di un "accordo ponte" a livello nazionale o intercompartimentale, la procedura di conferimento delle posizioni organizzative si ispira ai seguenti principi:

- trasparenza e integrità della P.A;
- valutazione della performance;
- merito - premialità.

In particolare si è fatto riferimento, per le posizioni organizzative in genere, all'iter stabilito dalle circolari n. 2 e n. 188 del 2001, in quanto è apparso conforme ai suddetti criteri. Tali circolari, infatti, attribuiscono la gestione della procedura di selezione al Nucleo di valutazione regionale o centrale, integrato dal Dirigente

l'Unità funzionale competente per la posizione di volta in volta interessata, e prevedono i seguenti passaggi:

- rilevazione degli incarichi di responsabile di unità di processo (compreso il responsabile del processo contabile) e di team da assegnare;
- pubblicizzazione da parte della Direzione regionale competente, o della Direzione generale, delle posizioni interessate. Per garantire la trasparenza e l'integrità della P.A si prevede infatti la predisposizione di bandi ad hoc;
- raccolta delle disponibilità da parte del personale interessato in possesso dei requisiti richiesti;
- colloquio con il Nucleo di valutazione finalizzato a verificare il possesso da parte dei candidati dei requisiti idonei a ricoprire con successo la posizione di responsabile di unità di processo/team, in particolare per ciò che concerne i requisiti professionali in termini di conoscenze e competenze tecnico-specialistiche distintive della posizione di cui trattasi;
- decisione del Nucleo di valutazione in merito all'assegnazione degli incarichi, sulla base di criteri di valutazione che, considerato l'attuale contesto legislativo e contrattuale, farà riferimento alla storia professionale di ciascun candidato, attraverso l'esame dei *curricula*.

Per dare piena attuazione alla riorganizzazione territoriale dell'Istituto descritta al punto 1, le norme in esame hanno individuato infine due figure connotate da un elevato grado di professionalità: " *Responsabile di Agenzia complessa*" e " *Responsabile di team di sviluppo professionale*".

Le agenzie complesse sono il risultato della destrutturazione delle precedenti Direzioni sub-provinciali e si configurano sia come strutture di produzione, sia come centri di erogazione di un'ampia gamma di servizi, ivi compresi quelli consulenziali, di

orientamento e di assistenza diretta all'utenza in tutte le fasi dell'iter di erogazione della prestazione pubblica.

La suddetta complessità ha reso necessaria l'individuazione di una figura, ossia il "*Responsabile di Agenzia complessa*", avente una preparazione tecnica, giuridica, gestionale e una capacità organizzativa tali da assicurare un idoneo presidio della nuova struttura.

L'elevata professionalità ha comportato l'attribuzione della citata posizione organizzativa ai dipendenti inquadrati nelle posizioni C4 e C5, previa valutazione diretta ad accertare il grado di preparazione, esperienza, capacità richiesto dalla complessità della agenzia. La procedura è individuata dal Verbale di intesa del 9 giugno 2009 che ha previsto il seguente percorso selettivo:

- l'incarico di responsabilità è conferito per un periodo di un anno dal Direttore generale ovvero dal Direttore centrale Risorse Umane al termine di una procedura selettiva gestita da una Commissione centrale presieduta dal Direttore generale o dal Direttore centrale Risorse Umane e composta dal Direttore centrale Organizzazione e dal Direttore centrale Pianificazione e Controllo di gestione;
- i candidati dovranno essere preselezionati dal Nucleo di valutazione regionale sulla base delle competenze professionali, del potenziale di capacità e del curriculum didattico e funzionale degli aspiranti; i candidati selezionati dal Nucleo regionale potranno partecipare alle selezioni per incarichi anche presso altre regioni.

Relativamente alla posizione di "*Responsabile di team di sviluppo professionale*", visto l'elevato grado di specializzazione richiesto, è stato previsto dall'art. 8 dell'ipotesi di CCNI illustrata un peculiare iter valutativo, caratterizzato dalla:

- gestione ad opera di una Commissione centrale, composta dal Direttore centrale Risorse Umane, dal Direttore

centrale organizzazione, dal Direttore centrale Pianificazione e Controllo di gestione ed integrata dal Direttore della regione per cui si concorre;

- idoneità conseguita a seguito di un colloquio e della valutazione del curriculum professionale;
- formazione professionale teorico-pratica.

Considerati i profili di responsabilità, professionalità ed esperienza connessi alle posizioni organizzative di cui agli artt. 6 e 8, ed esercitando l'autonomia di organizzazione riconosciuta dall'art. 16, comma 2, del CCNL 1/10/2007 si è convenuto di attribuire le suddette posizioni al personale a tempo indeterminato inquadrato nei livelli C5, C4, C3, che limitatamente all'incarico di "Responsabile di team di sviluppo professionale", abbia altresì il diploma di laurea e meno di 50 anni di età. E' fatta eccezione per il "Responsabile di Agenzia Complessa", che, come si è sopra evidenziato e motivato, deve essere un funzionario C5 o C4.

4. L'articolo 7 della presente ipotesi prevede inoltre di armonizzare le posizioni organizzative facenti riferimento al previgente sistema con il nuovo modello di organizzazione di cui alla circolare 102/09, nonché di individuare nell'ambito del personale inquadrato nei livelli C4 e C5, funzioni di elevata professionalità, così come previsto dagli artt. 18, 19, 22 del CCNL 1/10/2007.
5. Al fine di applicare il criterio della valutazione della performance individuale e della misurazione dei risultati ottenuti ed in conformità a quanto stabilito dall'art. 17 del CCNL 1/10/2007, si è disposta la durata triennale delle posizioni organizzative e la verifica annuale della loro gestione, sulla base di parametri oggettivi da definire entro il 31 dicembre 2010. In via transitoria, per l'anno 2010, si prevede di utilizzare il coefficiente di merito individuale di cui all'art. 7, ritenendolo compatibile con la citata disciplina contrattuale nonché con i principi meritocratici di cui al d.lgs 150/2009.

## **VI. RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO (ARTT. 9, 10,11)**

1. Gli articoli 9,10,11, dell' ipotesi illustrata disciplinano rispettivamente: " *le risorse finanziarie Aree professionali A,B,C,*"; il " *Trattamento accessorio*"; le " *Risorse finanziarie personale ex art. 15 legge n. 88/1989*". Tale normativa è stata negoziata in conformità a quanto stabilito dal nuovo art. 40 del d.lgs 165/01, nonché dall'art. 4 del CCNL 16/2/1999, dall'art. 5 del CCNL 9/10/2003, dall'art 3 e dall'art. 4 commi 4, 6, del CCNL 1/10/2007.
2. In particolare, il fondo per il personale delle Aree professionali A, B e C di cui all'art. 9 è stato costituito per l'anno 2010 ai sensi dell'art. 31 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005, biennio economico 2002/2003, dell'art. 5 comma 1 e art. 6 comma 2, biennio economico 2004/2005, dell'art. 36 comma 1 del CCNL 2006/2009, biennio economico 2006/2007, dell'art. 1 commi 1 e 2 biennio economico 2006/2007 integrativo del 18 febbraio 2009 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 67, commi 3 e 5 della L. 133/2008.

La tabella di utilizzazione del fondo prevista dal comma 2 del citato articolo evidenzia come le risorse destinate alle incentivazioni, ordinaria e per progetti speciali, siano nel loro insieme di portata analoga a quella del CCNI 2009 e continuo ad assorbire la parte prevalente dell'intera disponibilità per trattamenti accessori.

Rispetto al 2009, l'incremento di risorse per lo sviluppo professionale, che includono gli effetti di quello disciplinato dal CCNI in esame, è compensato per la parte prevalente (83%) dal ridimensionamento delle risorse destinate al complesso delle spese per sistema indennitario e compensi per particolari compiti, grazie soprattutto alle regole sui riassorbimenti di trattamenti accessori in occasione di progressioni, regole rese ancora più stringenti in questo CCNI (cfr articolo 10, comma 2). La

spesa, peraltro, continua ad essere ampiamente coperta dalle risorse certe e stabili del fondo.

3. Il fondo per il personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15, comma 1, L. 88/89 previsto dall'art. 11 del presente CCNI, per l'anno 2010 è stato costituito ai sensi dell'art. 44 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003, e dell'art. 5 comma 2 del biennio economico 2004/2005 nonché dell'art. 36 comma 2 del CCNL 2006/2009 biennio economico 2006/2007, dell'art. 1 commi 1 e 2 biennio economico 2006/2007 integrativo del 18 febbraio 2009 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 67, commi 3 e 5 della L. 133/2008.

## **VII. PRODUZIONE E QUALITA'(ARTT. 12, 13,14)**

1. Il titolo VI dell'ipotesi in esame, rubricato " Produzione e qualità", mira a dare attuazione ai principi di riforma del pubblico impiego enunciati dal decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre del 2009, nonché agli articoli 23,24 e 25 del CCNL 1/10/2007 e artt. 2 e 3 del CCNL 18/02/2009 in quanto non in contrasto con gli stessi.

In particolare il suddetto titolo ha inteso conformarsi ai seguenti criteri:

- valutazione della performance organizzativa ed individuale ai fini della corresponsione del trattamento accessorio;
- misurazione della performance organizzativa rilevando il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e la capacità dell'amministrazione di rendere concreta la partecipazione dei cittadini mediante lo sviluppo qualitativo e quantitativo di relazioni con gli utenti;
- valutazione dell'apporto individuale legata alla produttività ed al merito;

- doverosità della contrattazione integrativa e sua "fisiologica" finalizzazione ad assicurare adeguati livelli di efficienza, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione (ex art. 40 comma 3 bis del d. lgs. 165/2001 come sostituito dall'art. 54 del d.lgs 150/2009, ex art. 45, comma 2, del d.lgs 165/01, così come modificato dall'art. 57 del d.lgs 150/2009).

Considerato quanto già esplicitato nel paragrafo 1, punto 4, della presente relazione e per dare attuazione ai sopra menzionati criteri, il sistema di misurazione della performance già in uso all'Istituto è stato potenziato attraverso la valutazione e rendicontazione che assicurano il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza. In particolare, ai fini della rilevazione della performance qualitativa ed organizzativa, si fa riferimento agli strumenti del Piano budget, tramite gli appositi indicatori del cruscotto direzionale ai quali si aggiunge, per il monitoraggio della qualità, la rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini/utenti ( c.d. customer satisfaction).

Nello specifico lo strumento di reporting dell'attività di produzione dell'Istituto denominato "cruscotto direzionale" è organizzato attraverso un insieme di indicatori di efficienza ed efficacia che vengono aggregati a diversi livelli fino ad un indicatore unico, rappresentativo dell'andamento della gestione, sia a livello di Direzione regionale che provinciale. Il cruscotto si basa sulla valutazione del posizionamento delle strutture di produzione rispetto ai valori nazionali e sulla rappresentazione degli scostamenti rispetto al periodo precedente (trend) ed al budget (obiettivo). Il sistema consente la massima analiticità con indicatori distribuiti sui tre processi primari sui quali si basa l'attività dell'Istituto (assicurato-pensionato, prestazioni a sostegno del reddito e soggetto contribuente) e su due processi ausiliari (area legale ed area medico-legale).

L'erogazione dei compensi incentivanti, oltre ad essere correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità

con la metodologia sopra descritta, si fonda anche sulla valutazione individuale di merito. Infatti, l'articolo 14 dell'ipotesi di CCNI in argomento fa espresso riferimento alla rideterminazione dei "coefficienti di merito di cui alla sezione II, capitolo I, paragrafo C del CCNI dell'anno 2001" prevedendo, quindi, in luogo dei quattro coefficienti in precedenza previsti (0, 0.66, 0.83 e 1), una diversa rimodulazione impostata sulla base di cinque coefficienti di merito individuali (0, 0.55, 0.85, 1 e 1.2) graduati in relazione all'apporto lavorativo fornito da ciascun dipendente. La valutazione sulla performance individuale correlata all'attribuzione dei suddetti coefficienti di merito viene effettuata dal dirigente con cadenza quadrimestrale prima dell'erogazione dei due acconti annuali e del saldo.

#### **PERSONALE EX IPOST (ART.15)**

1. L'articolo 15 della presente ipotesi detta in via transitoria la normativa relativa al rapporto di lavoro del personale IPOST, a seguito della soppressione dello stesso e del trasferimento delle sue funzioni all'INPS in forza dell'art. 7 della L. 122/2010 di conversione del D.L. 78/2010.

#### **VIII. DISPOSIZIONI FINALI (ARTT. 16, 17, 18)**

1. Con l'articolo 16 dell'ipotesi in esame le parti hanno convenuto sulla necessità di sviluppare, entro il 31 marzo 2011, una strategia finalizzata alla piena attuazione del benessere fisico e psicologico del personale dell'Istituto ( c.d. benessere organizzativo), attraverso la costruzione di un ambiente lavorativo che contribuisca al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e delle loro prestazioni.

Tale obiettivo sarà perseguito in primo luogo attraverso l'istituzione della banca delle ore, ai sensi dell' art. 18, commi 1-6, del CCNL 14/2/ 2001, nonché mediante la costituzione

dell'Osservatorio sul telelavoro di cui all'art. 6 dell'accordo nazionale sul progetto sperimentale di telelavoro domiciliare sottoscritto il 14 dicembre 2007.

Il suddetto osservatorio è un organismo paritetico avente il compito di monitorare l'attuazione del "progetto sperimentale di telelavoro domiciliare" ed analizzare le problematiche ad esso connesse .

Si è infatti ritenuto come sia la banca delle ore, sia il telelavoro, consentano di conciliare le esigenze della produzione con quelle della persona, garantendo un contesto organizzativo idoneo a stimolare l'ergonomia dell'ambiente lavorativo, così come previsto dalla direttiva del D.F.P. sul "*Benessere organizzativo nella P.A.*" del 24 marzo 2004.

2. Per quanto concerne il rinvio ai previgenti contratti collettivi nazionali integrativi di cui all'art. 18, si puntualizza che le disposizioni in essi contenute sono confermate solo in quanto "*applicabili*", intendendo con ciò fare riferimento esclusivamente a quelle norme non in contrasto con il sistema delineato dal d.lgs 150/09, ai sensi e per gli effetti di cui all'art 65 comma 1.
3. A decorrere dalla data di definitiva sottoscrizione del CCNI in esame, l'Amministrazione provvederà a pubblicare sul proprio sito istituzionale il contratto *de quo* con la relazione tecnico- finanziaria e quella illustrativa, ai sensi del nuovo art. 40 bis comma 4, del d.lgs 165/01.