



Gestione ex Inpdap

INPS GESTIONE EX INPDAP

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

ANNO 2011

A seguito del parere favorevole espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali – di concerto con il Ministero dell’Economia e Finanze con nota n. 0021955 del 31 maggio 2012, in data 8 giugno 2012 la delegazione di Ente e quella di parte sindacale sottoscrivono l’allegato Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente 2011 per le aree professionali A, B, C e ruoli ad esaurimento.

Per l’Amministrazione

Dr. Antonio Mastrapasqua

Dr. Mauro Nori

Dr. Vincenzo Caridi

Dr.ssa Annamaria Di Gianvito

Dr.ssa Marina Risca

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL – FP

CISL - FP

UIL – PA

FILP

USB 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;
- VISTI in particolare gli articoli 23 e 25 del richiamato CCNL 2006-2009;
- VISTA la Legge n. 133 del 6 agosto 2008 di conversione Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008;
- VISTO il vigente Protocollo per le Relazioni Sindacali;
- VISTA la delibera n. 321 in data 23 luglio 2009 con la quale il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato il Documento Programmatico Generale quadriennio 2009-2012;
- VISTA la delibera n. 322 del 22 ottobre 2009 con la quale il CIV ha approvato le linee di indirizzo strategico per il triennio 2010-2012;
- VISTA la delibera n. 327 del 27 maggio 2010 con la quale, nell'ambito delle linee di indirizzo 2011-2013, sono state individuate dal CIV le priorità strategiche per il 2011;
- VISTA la Determinazione del Presidente n. 259 del 30 novembre 2010 in materia di Ordinamento dei servizi con la quale si è proceduto a ridefinire gli assetti delle strutture dirigenziali generali e non generali del centro e del territorio;
- VISTA la Determinazione del Direttore Generale n. 214 del 16 dicembre 2010 relativa all'articolazione degli uffici dirigenziali della Direzione Generale;
- VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica (*Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*)
- VISTA la Legge n. 122 del 30 luglio 2010 di conversione del Decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010 recante *Norme in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*,
- VISTO in particolare l'art. 9 (*Contenimento delle spese in materia di pubblico impiego*) comma 1, laddove stabilisce, che per gli anni 2011-2012-2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi



compreso il trattamento accessorio (...) non può superare, in ogni caso, il "trattamento (ordinariamente spettante per l'anno 2010), al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, (...)";

- VISTO altresì, quanto previsto dal medesimo articolo 9, comma 2 bis, relativamente all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale nonché quanto rappresentato dalla circolare del MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 aprile 2011;
- VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15;
- VISTA la Determinazione del Presidente n. 277 del 28 dicembre 2010 che adotta il sistema Inpdap di misurazione e valutazione della performance;
- VISTA la Determinazione del Presidente dell'Istituto n. 284 del 27 gennaio 2011 con la quale è stato adottato il piano della performance 2011/2013;
- VISTA la Determinazione del Presidente n. 331 del 7 giugno 2011 con la quale è stato approvato il regolamento per la valutazione della performance individuale del personale;
- VISTA la lettera circolare n. 1 del 17 febbraio 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in cui si è convenuto, tra l'altro sulla necessità di evitare le diminuzioni, derivanti dall'applicazione dell'art. 19 del menzionato d. lgs. 150, delle retribuzioni complessive comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010;
- TENUTO CONTO che la medesima lettera circolare n. 1 dispone l'obbligo per la contrattazione integrativa di rispettare, in virtù dei principi di merito, premialità e selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria;
- VISTA la Determinazione annuale n. 23 del 28 febbraio 2011 del Direttore Generale di articolazione degli obiettivi e dei relativi budget per l'anno 2011 relativi al Piano delle Performance 2011-2013;
- VISTA la lettera circolare n. 7 del 5 aprile 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa ai chiarimenti applicativi del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- VISTA la legge 111 del 15 luglio 2011 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98 recante disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria.
- CONSIDERATA la necessità di attivare al meglio le competenze e le energie professionali dei dipendenti, al fine di consentire a tutti di raggiungere i risultati attesi e con essi il pieno accesso al trattamento incentivante;



TENUTO CONTO che l'adozione di un sistema di valutazione rappresenta per i lavoratori un prezioso strumento a garanzia del giusto riconoscimento del merito e dell'impegno individuale, consentendo, altresì, di ridurre l'incertezza rispetto alla completa utilizzazione, anche a livello individuale, delle risorse stanziare;

TENUTO CONTO delle osservazioni formulate dai Ministeri vigilanti sulla proposta di ipotesi di accordo CCIE 2011 e dell'iter certificativo acquisito con i chiarimenti forniti dall'Amministrazione;

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE ACCORDO

Am 07 Rev 5

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 *Sistema premiante*
- Art. 5 *Sistema indennitario*
- Art. 6 *Progetti decentrati*
- Art. 7 *Performance organizzativa*
- Art. 8 *Merito e impegno individuale*
- Art. 9 *Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato*
- Art. 10 *Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la performance organizzativa*
- Art. 11 *Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti il merito e l'impegno individuale*
- Art. 12 *Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio*
- Art. 13 *Destinazione degli importi non attribuiti*
- Art. 14 *Osservatorio sistema di valutazione del merito e dell'impegno individuale*
- Art. 15 *Formazione*
- Art. 16 *Compenso ex art. 23 del CCIE 2002*
- Art. 17 *Lavoro straordinario*
- Art. 18 *Turni e reperibilità*
- Art. 19 *Personale destinatario dell'art. 15, comma 1, legge n.88/89*
- Art. 20 *Specifiche disposizioni*

*Per CP
Pao. 6*

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, fatta salva la rideterminazione annuale del Fondo per il trattamento accessorio ed il relativo utilizzo.
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 del Fondo

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 € 89.360.619,00 .
2. L'importo indicato nel comma 1 del presente articolo, è ripartito secondo le previsioni riportate nell'allegato n. 1 con riferimento al personale delle Aree professionali A, B e C, e nell'allegato n. 1bis con riferimento ai Ruoli ad esaurimento.
3. Previo accordo tra le parti, a conclusione dei già avviati percorsi di attuazione delle norme vigenti in materia, il fondo potrà essere altresì integrato delle risorse aggiuntive rispettivamente previste dall'art. 61, c. 17, della legge n. 133/2008 e dall'art. 16 del D.L. n. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 111/2011 da destinare al finanziamento degli istituti di cui all'articolo 4 del presente accordo.



Articolo 3

Valutazione delle prestazioni erogate e misurazione dell'apporto partecipativo

1. L'applicazione nell'Istituto 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. Sullo stato di realizzazione degli interventi sarà fornita periodica informativa, con particolare riferimento alla customer satisfaction e al modello adottato per la rilevazione della qualità del servizio offerto.
2. In linea con la riforma della P.A., l'Inps gestione ex Inpdap si è orientato 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 della performance, realizzata attraverso l'applicazione di indicatori e metodologie oggettivi in grado di garantire una misurazione basata su principi di trasparenza e analiticità e di fornire, ove necessari, immediati riscontri.

Articolo 4

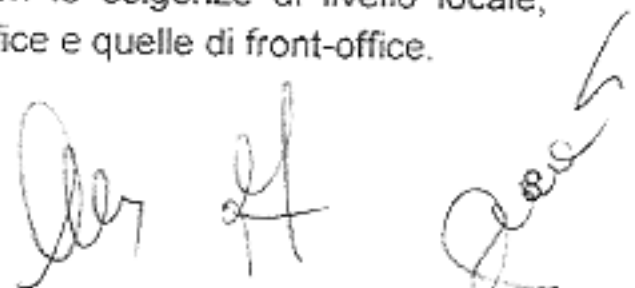
Sistema premiante

1. 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 delle prestazioni erogate e percepite dall'utenza, attraverso interventi mirati a sostenere la performance sia organizzativa che individuale per raccordarsi al nuovo ciclo di programmazione e gestione evidenziato nel piano della performance 2011-2013.
2. Il sistema premiante si articola in:
 - a. Sistema indennitario;
 - b. Progetti decentrati;
 - c. Performance organizzativa;
 - d. Merito e impegno individuale.

Articolo 5

Sistema Indennitario

1. Gli importi per le indennità artt. 17 e 32 (CCNL 1998/2001) sono quelli riportati nell'allegato n. 3 al presente contratto.
2. Nelle more di una generale revisione del sistema indennitario e fermo restando la volontà di procedere alla valorizzazione di eventuali disagi, oneri e responsabilità sopportati dal personale allo scopo di migliorare il livello dei servizi offerti, le parti concordano di proseguire i lavori di approfondimento per l'individuazione di ulteriori nodi organizzativi cui collegare l'attribuzione di eventuali incarichi di posizione organizzativa, in coerenza con le esigenze di livello locale, funzionali ad un più dinamico rapporto tra le strutture di back-office e quelle di front-office.



Articolo 6
Progetti decentrati

1. Con riferimento all'art. 5, comma 1, del CCNL 2002/2005 al fine di implementare il processo di decentramento delle attività attraverso il consolidamento della contrattazione integrativa di livello locale sono definiti piani e/o progetti speciali finalizzati alla realizzazione di obiettivi elaborati da parte delle strutture periferiche abilitate alla contrattazione decentrata, 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 stimata la somma di € 11.050.000,00 per un importo individuale di € 1.630,00 da erogare, a seguito di verifica sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai sensi del comma 1.
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 produttivi, qualitativi e quantitativi, nei settori di rilevanza strategica e/o ritenuti di particolare rilievo presso la struttura organizzativa. Tutti i progetti decentrati devono essere quantificati, monitorati e misurati.
4. Per tutte le azioni da intraprendere sono adottati strumenti idonei di misurazione dei risultati secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi erogati. In tal senso per ogni specifico progetto vengono definite le azioni correlate, il sistema di indicatori da adottare 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 intervenire, per la soluzione di nodi e criticità specifiche della struttura soprattutto con specifico riferimento ai servizi offerti all'utenza.

Si riportano gli ambiti progettuali individuati dall'Amministrazione per la corresponsione delle risorse destinate alla quota di sistema premiale affidata alla contrattazione di livello locale:

Per le Strutture della Direzione Generale

- facilitare, potenziare ed ottimizzare il raggiungimento degli obiettivi strategici individuati per tali strutture nell'ambito del **Piano della Performance**;
- perseguire taluni obiettivi contenuti nel citato **Piano della Performance** 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

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



Le **Consulenze professionali** centrali e periferiche, sempre nell'ambito delle strategie delineate nel Piano della Performance, attiveranno specifici progetti decentrati che vedranno coinvolto il personale tecnico e di supporto amministrativo.

Le **Direzioni Regionali** individueranno 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 della Performance, anche attraverso l'attivazione di sinergie con le istituzioni locali presenti nel territorio e la promozione di nuove forme di attività.

Il personale del Liceo S. Bartolomeo di **Sansepolcro** procederà all'istruttoria delle circa 1000 domande relative all'emissione del bando per l'assunzione dei nuovi docenti al fine di formulare nei tempi utili (settembre 2011) la graduatoria.

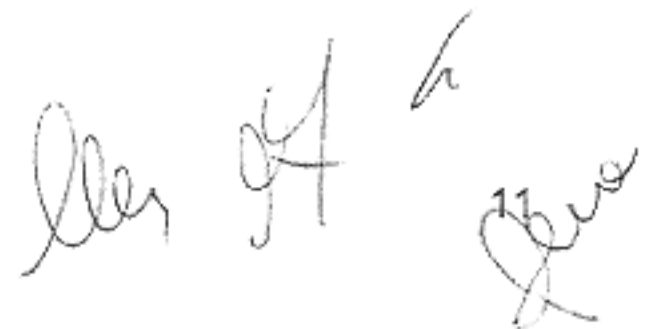
Il personale addetto ai servizi (portineria, garage, autoparco, multilith e fotolitografico, sala regia, servizi postali e centralini, archivistica, anche delle Strutture Sociali) parteciperà a specifici progetti attivati dalle rispettive Direzioni di appartenenza.

5. Nell'ambito della Direzione Generale, qualora un progetto decentrato abbia carattere interdirezionale, è individuato il coordinamento nella Struttura Centrale qualificata come responsabile nel Piano della Performance 2011-2013. 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 RSU e le Organizzazioni Sindacali titolari della contrattazione integrativa di Ente, con valenza per tutti i dipendenti delle Strutture Centrali interessati nel progetto stesso; la stessa Struttura certifica anche il grado di raggiungimento del risultato programmato.
6. 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.
7. Il budget di sede viene costituito, successivamente all'incontro di contrattazione integrativa in sede locale, sulla base del numero dei dipendenti che aderiscono al progetto. L'elenco di detti dipendenti dovrà essere allegato al verbale di avvio.
8. In caso di mancata o parziale partecipazione di un dipendente al progetto decentrato, successiva ad una precedente adesione, l'attività verrà riassegnata ai dipendenti che abbiano manifestato la loro disponibilità. Pertanto, in sede di verifica, il budget assegnato alla struttura interessata ai sensi del comma 7, sarà redistribuito fra i dipendenti che partecipano al progetto in relazione al quale si è verificata la rinuncia e che abbiano comunque fornito in misura completa l'atteso apporto partecipativo.
9. Fermo restando quanto previsto dal comma 6, i compensi individuali saranno erogati sulla base dei criteri e delle modalità individuati nei successivi articoli 10 e 12 dando particolare rilevanza alla disponibilità degli operatori ad assicurare tutti gli apporti necessari al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'orario di servizio.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: one that appears to be 'M. H.', another that is more stylized, and a third that includes the number '10' and the name 'Della'.

Articolo 7
Performance Organizzativa

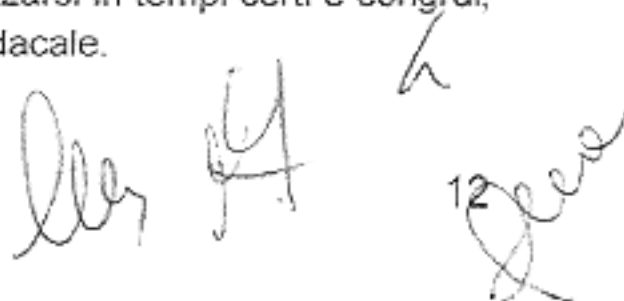
1. Alla Performance organizzativa verrà destinato l'importo di cui all'allegato n. 1 € 34.000.000,00
2. La Performance organizzativa persegue obiettivi predefiniti, contenuti nei piani e nei programmi dell'Istituto, nel rispetto dei tempi e degli standard quali-quantitativi attesi. Il presente accordo, pertanto, 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, attraverso interventi mirati a sostenere la Performance di Ente.
3. Gli obiettivi selezionati rientrano tra quelli strategici per l'Istituto nel triennio 2011-2013. La definizione scaturisce da un'analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterni, come rappresentati nel Piano della Performance.
4. L'attività relativa alla Performance Organizzativa è finalizzata a realizzare gli obiettivi assegnati dal Direttore Generale, con Determinazione n. 23 del 28 febbraio 2011.
5. Di seguito si rappresenta il quadro generale degli obiettivi già individuati con la determinazione DG citata. 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. Ciascun servizio sarà accompagnato, a regime, da un appropriato piano di rilevazione della customer satisfaction.
Al fine di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva e l'ottimizzazione del servizio erogato, gli obiettivi premianti saranno correlati ai due macro ambiti che caratterizzano in modo significativo il Piano della performance:
 - il grado di attuazione della strategia: si identifica con i programmi strategici cui l'Istituto intende dare priorità (Posizione assicurativa completa e congruente on line – progetto entrate contributive – Modernizzazione della Struttura – Efficientamento erogazioni prestazioni – Potenziamento e diversificazione sul territorio servizi welfare – Piano della trasparenza sui risultati delle prestazioni e dei servizi);
 - il portafoglio dei servizi: attraverso il quale si individuano i servizi che contraddistinguono l'azione dell'Istituto rispetto agli utenti esterni e interni ed agli stakeholder.
6. Gli obiettivi individuati a livello strategico di Direzione Centrale per il centro e di Direzione Regionale per il territorio, diventano operativi nelle singole strutture secondo la ripartizione riportata nelle schede obiettivi 2011 con particolare riferimento ai principali settori di intervento.
7. In questo contesto alle Direzioni Regionali sono assegnati progetti relativi a tutte le aree tematiche ricomprese nel comma 5, che dovranno essere articolati e ridistribuiti tra le sedi che ricadono nel proprio territorio di competenza, con funzioni di attuazione delle strategie e di omogeneizzazione sul territorio delle prestazioni.
8. Le Direzioni Centrali, nel conseguire gli obiettivi indicati nella Determinazione DG n. 23 del 28/2/2011, garantiranno il raccordo e il coordinamento tra le strutture, fornendo adeguato e tempestivo supporto alle esigenze manifestate dal territorio.



9. Tutti gli obiettivi quali-quantitativi 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 2011 in relazione ad ogni singola azione programmata.
10. La customer satisfaction sarà realizzata gradualmente nel corso del triennio e verrà utilizzata quale ulteriore criterio di monitoraggio allo scopo di consolidare il dialogo con i cittadini e dare continuità al rapporto con l'utenza: pertanto, si adotterà un modello di rilevazione della qualità del servizio offerto attraverso l'utilizzo del sistema degli emoticons. Tale strumento verrà adoperato su un campione significativo di servizi erogati presso gli sportelli presenti sul territorio e avrà a riferimento una scala di valori predeterminata.
11. Il criterio utilizzato per misurare complessivamente l'attività svolta è corredato da un sistema di indicatori adeguato a misurare il grado di raggiungimento di ciascun progetto. In particolare sono previsti, come da Piano della Performance, indicatori di quantità, efficienza, qualità e customer che verificheranno il rapporto tra la produzione programmata e quella realizzata, l'impiego delle risorse umane e i tempi medi di lavorazione.
12. Gli importi individuali a titolo di Performance organizzativa sono indicati nell'**allegato n. 2** al presente accordo. Gli stessi sono corrisposti secondo criteri generali e modalità di cui ai successivi articoli 10 e 12.

Articolo 8 Merito e impegno individuale

1. Con la finalità di valorizzare i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e lo sviluppo delle competenze professionali, in un quadro di trasparenza e di ottimizzazione dei servizi offerti, le parti concordano di avviare una fase sperimentale destinando agli ambiti di intervento previsti dall'art. 25 del CCNL 2006/2009 la somma complessiva di € 3.150.000,00.
2. La misurazione dell'apporto individuale -nella fase di sperimentazione- è affidata alla scheda di valutazione improntata a principi di oggettività e imparzialità, costruita nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
 - comunicazione ai dipendenti dei criteri di valutazione prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento;
 - verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
 - verifiche finali con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
 - oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
 - partecipazione dei valutati al procedimento;
 - contraddittorio in caso di valutazione non positiva da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.


The bottom right of the page contains handwritten signatures and initials. There are two distinct signatures, one appearing to be 'M. A.' and another 'G. C.', with some smaller initials and a date '12' written nearby.

3. La quota individuale, che non potrà superare l'importo indicato nell'allegato n. 2, viene erogata sulla base del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, prescindendo da qualsiasi altro fattore individuato per la Performance organizzativa nel successivo articolo 10.

Articolo 9

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 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 accordo di CCIE, rispettivamente i Dirigenti responsabili delle Direzioni Regionali 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 10

Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la Performance organizzativa

1. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione della Performance Organizzativa di cui all'articolo 7 del presente accordo - ferme restando le 1440 ore di lavoro (ridotte a 1388 per il personale turnista) che ogni singolo dipendente dovrà aver effettuato nel corso dell'anno, calcolate nel rispetto delle causali di presenza/assenza previste dalle disposizioni di legge e contrattuali vigenti - è effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati così come definiti nella determinazione annuale DG.
2. La verifica dei risultati per la corresponsione dei compensi di cui al comma 1 è attuata sulla base dei dati pervenuti dalla Direzione Centrale Pianificazione Budget e Controllo di Gestione.



Handwritten signatures and initials, including a signature that appears to be 'Della Porta' and another that appears to be 'Della Porta' with the number '13' written below it.

3. Detti compensi 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 attribuito alla singola struttura risulti 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 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 sono correlati, in ogni caso, a 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). Tali interventi di sussidiarietà e solidarietà territoriale, sono volti a garantire il mantenimento dei livelli di produzione pur sempre nel rispetto delle singole performance riconducibili ai principi di meritocrazia e premialità.
5. Nei casi di particolare demerito ed in presenza di un apporto insufficiente in termini di risultati produttivi raggiunti, il dirigente responsabile, almeno 30 giorni prima delle scadenze indicate all'art. 12, previa specifica notifica formale al dipendente, potrà proporre una decurtazione o la non erogazione del compenso relativo alla performance organizzativa al dipendente medesimo. L'eventuale proposta, dovrà essere supportata da idonea documentazione probante degli interventi effettuati dal dirigente.
6. 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 11

Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti merito e impegno individuale

1. I compensi destinati a remunerare merito e impegno individuale nei limiti dell'importo medio pro capite di € 460,00 di cui all'**allegato n. 2** del presente accordo, sono attribuiti ai dipendenti sulla base del punteggio raggiunto nella scheda di valutazione, secondo i seguenti criteri:
 - in caso di un punteggio compreso tra 80 e 100 il compenso verrà corrisposto al 100%;
 - in caso di un punteggio compreso tra 70 e 79 il compenso verrà corrisposto al 90%;
 - in caso di un punteggio compreso tra 51 e 69 il compenso verrà corrisposto al 70%
 - in caso di un punteggio uguale o inferiore a 50 non verrà corrisposto alcun compenso.
2. In ragione della specificità dei parametri adottati, quanto stabilito al precedente comma 1 rappresenta, in ordine a natura ed obiettivi che si intendono conseguire, previsione specifica rispetto al contenuto dei cc. da 1 a 6 dell'articolo 10 del presente accordo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'H' and a signature that appears to be 'Lena'.

Articolo 12

Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio

1. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento della performance organizzativa di cui all'articolo 10, comma 3, del presente accordo, sono corrisposti con il pagamento di tre acconti pari al 30% del relativo budget annuale, nei mesi di luglio e novembre 2011 e marzo 2012. Il saldo verrà corrisposto nel mese di giugno 2012 e comunque solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV.
2. I compensi incentivanti correlati ad impegno e merito individuale di cui all'articolo 11, comma 1 del presente accordo sono corrisposti entro il mese di maggio 2012.
3. Sulla base di una preventiva verifica su ciascun progetto, entro il mese di maggio 2012, gli importi relativi ai progetti decentrati, verranno erogati per intero nel caso di un apporto partecipativo individuale - nell'ambito del progetto medesimo - pari al 100% ovvero verranno riproporzionati sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Di tale verifica verrà data informazione alle RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali.
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 2011 e febbraio 2012. Gli esiti della verifica finalizzati al pagamento degli acconti, sono sottoposti in tempi congrui all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali.

Articolo 13

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, in attuazione dell'art. 10 del presente accordo, abbia raggiunto gli obiettivi nella misura del cento per cento.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, initials 'DA' in the center, and a signature on the right with the number '15' written below it.

Art 14

Osservatorio sistema di valutazione del merito e dell'impegno individuale

1. Ai fini di una esaustiva informazione è istituito un osservatorio a livello regionale e nazionale della valutazione del merito e dell'impegno individuale composto pariteticamente da membri dell'Amministrazione e OO.SS per monitorarne l'applicazione, esaminare le risultanze dei casi di criticità, con riferimento alle ipotesi che danno luogo a contenzioso e redigere report finalizzati ad analizzare trend e valutare le soluzioni più appropriate per l'adeguamento del Sistema in un'ottica di sviluppo e di miglioramento continuo.

Art 15

Formazione

1. La formazione rappresenta una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Essa 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 triennale 2009/2011, e, con riferimento all'anno 2011, compatibilmente con i limiti di spesa imposti dalla Legge 122/2010, l'Amministrazione, intende rafforzare l'offerta formativa.
3. In particolare l'attenzione sarà posta sulla programmazione e attivazione di interventi formativi finalizzati a colmare i gap conoscitivi del personale delle aree rilevati a seguito del processo di rilevazione delle competenze. In tale ambito verrà attuata come priorità la gestione di programmi formativi relativi alle conoscenze tecnico/specialistiche, in quanto corrispondono al maggior fabbisogno e consentono, nell'ottica di razionalizzazione delle spese, di utilizzare da subito le risorse formative interne.
4. Tutti i programmi formativi si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano di Formazione 2011, che verrà elaborato dall'amministrazione entro il 31 ottobre c.a. per poi essere sottoposto al monitoraggio dell'apposita Commissione bilaterale.

Art. 16

Compenso ex art. 23 del CCIE 2002

1. Utilizzando un criterio di omogeneità nell'ambito delle diverse qualifiche professionali il compenso ex art. 23 è corrisposto nella misura prevista nell'allegato n. 3 al presente accordo per una somma complessiva stanziata di € 19.350.000,00.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Gera' and the number '16'.

2. Il compenso è erogato solo qualora l'obiettivo attribuito alla singola struttura in cui il dipendente presta servizio risulti conseguito in misura non inferiore al 70% ed è distribuito in acconti mensili che verranno recuperati qualora, in sede di verifica finale, gli obiettivi risultino conseguiti in misura inferiore.

Art. 17

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.

Articolo 18

Turni e reperibilità

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

Articolo 19

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 1bis, 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. Dette indennità è sostitutiva di quella prevista dall'art. 17 del CCNL 1998-2001 e come nel caso del progetto generale finanziata dal Fondo del personale medesimo.

5. 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.

6. Al predetto personale, inoltre, spetta il compenso incentivante nella misura fissata nell'**allegato n. 1bis** al presente contratto, che viene erogato con le medesime modalità previste per il restante personale.

Articolo 20 **Specifiche disposizioni**

1. E' confermata l'indennità istituita 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, tenendo conto dell'impegno individuale anche in relazione alla maggiore gravosità dell'orario di lavoro. I relativi importi faranno carico allo stanziamento previsto per i turni e la reperibilità di cui all'**allegato n. 1** al presente contratto.



ALLEGATO n. 1

quantificazione provvisoria per la ripartizione del fondo 2011

Ammontare provvisorio Fondo 2011

Finanziamento passaggi-economici ed indennità di ente (comprensivo del 2010)
Indennità art. 23

Risorse aggiuntive ex art. 16, legge 111/2011(*)

€.	89.360.619,00
€.	18.694.602,44
€.	19.350.000,00
€.	1.005.250,34
€.	52.121.266,90

Utilizzo Fondo

Voci retributive di trattamento accessorio collegate alla PERFORMANCE	performance organizzativa	€. 34.000.000,00	70,54%
	merito e impegno individuale	€. 3.150.000,00	6,54%
	Progetti locali	€. 11.050.000,00	22,93%
	Totale voci performance	€. 48.200.000,00	92,48%
Altre voci retributive di trattamento accessorio fisse	straordinario, turni, reperibilità	€. 390.000,00	13,83%
	Indennità artt. 17 e 32 (CCNL 1998/2001)	€. 2.430.000,00	86,17%
	Totale voci fisse	€. 2.820.000,00	5,41%
Utilizzo R.E. (cfr. allegato 1bis)		€. 94.000,00	0,18%
riserva		€. 1.007.266,90	

(*) l'Utilizzo delle risorse aggiuntive stanziata ai sensi dell'art. 16, commi e ss della legge 111/2011 è certificata dal collegio e disciplinato in apposito verbale

Allegato 1 bis	
Totale fondo	€. 89.360.619,00
Finanziamento Indennità di ente (CCNL 2002-2005 - biennio econ. 2002-2003, art. 26) (somma accantonata)	€. 44.913,43
Utilizzo fondo progetti di produzione e produttività strumentali e/o di risultato	€. 20.000,00
Incarichi reggenza più incarichi aggiuntivi	
totale	€. 28.800,00
totale	€. 93.713,43

NB La quota viene distribuita su 2 RE presenti solamente per alcuni mesi

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the name 'Pena' with an arrow pointing to it.

compensi performance organizzativa, impegno e merito individuale

Area / posiz. Economica	Performance organizzativa	Merito e impegno individuale
A1	€ 4.023,25	Importo medio pro capite € 460,00
A2	€ 4.023,25	
A3	€ 4.023,25	
B1	€ 4.023,25	
B2	€ 4.352,08	
B3	€ 4.352,08	
C1	€ 4.955,62	
C2	€ 4.955,62	
C3	€ 5.460,66	
C4	€ 6.358,43	
C5	€ 6.368,43	

Ruoli ad esaurimento	€ 10.000,00
----------------------	-------------




Allegato 3

Compenso ex art. 23 CCIE 2002

2011

Qualifica	Importo
A1	€. 220,00
A2	€. 220,00
A3	€. 220,00
B1	€. 220,00
B2	€. 225,00
B3	€. 225,00
C1	€. 230,00
C2	€. 230,00
C3	€. 250,00
C4	€. 270,00
C5	€. 270,00

Des
✓
✓
Flora

Art.17 CCNL 1998/2001

posizione	indennità
responsabile unità di processo - progetto - staff	€ 1.859,28

Art.32 CCNL 1998/2001

posizione	indennità
geometri	€ 600,00
dipendenti con responsabilità connessa alla verifica contabile delle sedi provinciali	€ 1.859,28
autisti	€ 1.859,28

COSTO TOTALE € 2.422.053,84



Direzione Centrale Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

COSTITUZIONE DEL FONDO AREE A, B e C

Il fondo per il trattamento accessorio del personale compreso nelle aree A, B e C, è stato determinato in applicazione degli articoli 31 del CCNL 16/2/1999 e 4 del CCNL 14/3/2001, come integrati dagli articoli 25 e 26 del CCNL 9/10/2003 relativo al biennio 2002/03, dall'art.5 del CCNL 8 maggio 2006 per il biennio 2004/05 e dagli artt.36, comma 1 e 38, comma 2 del CCNL 2006/09, ed è costituito dall'importo complessivo di €. 71.653.357,73 come da tabella allegata sub 1).

L'art. 9, comma 2 bis, della legge n.122/2010 prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2012, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

Sul punto la circolare della Ragioneria Generale dello Stato - n.12 del 15 aprile 2011 (*Applicazione dell'art. 9 D.L 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, recante Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*) stabilisce che "per quanto riguarda l'individuazione delle risorse oggetto di tale disposizione, occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento (...)"

Inoltre, per quanto concerne la riduzione in argomento, la circolare medesima prevede che essa debba essere operata sulla base del valore medio dei presenti nel 2011 rispetto al valore medio relativo all'anno 2010 "*intendendo per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno*".

L'entrata in vigore della legge 122/2010 non incide, quindi, sull'operatività delle altre disposizioni legislative in materia, ivi compreso l'art.67 della legge 133/2008 che riduce l'ammontare complessivo del fondo 2011 nei limiti di quello certificato dai competenti organi di controllo per l'anno 2004 - ulteriormente ridotto del 10% - con la sola eccezione degli incrementi previsti in misura fissa dalla contrattazione collettiva nazionale, che non risultino già acquisiti dal fondo dell'anno 2004.

Tanto premesso, la costituzione del fondo 2011 implica la determinazione del relativo importo con le regole antecedenti all'entrata in vigore della legge 122/2010. Nell'ipotesi che l'ammontare così determinato sia superiore a quello certificato e corrisposto per l'anno 2010,

esso dovrà essere ridotto, con le modalità sopra individuate, proporzionalmente all'eventuale riduzione del personale in servizio.

E' pertanto bastato arrivare alla certezza che il fondo 2011 sarebbe stato più alto di quello 2010 (data per esempio dal fatto che sia i proventi derivanti dall'art. 18 della legge 88/89 che quelli legati all'assistenza fiscale risultano maggiori) per applicare l'art. 9, comma 2 bis partendo dal fondo 2010 e applicando allo stesso la "variazione percentuale" costituita dalla differenza tra le due consistenze medie di personale rispettivamente al 2010 e al 2011.

Va inoltre rappresentato che con l'art.7, comma 3 bis, della legge 122/2010 dal 3 agosto 2010, l'Ente Nazionale di Assistenza Magistrale (ENAM), - istituito in base al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 21 ottobre 1947, n. 1346, ratificato dalla legge 21 marzo 1953, n. 90, e successive modificazioni, - e' stato soppresso e le relative funzioni attribuite all'INPDAP che succede in tutti i rapporti attivi e passivi.

Stabilisce, inoltre, il comma 4 del medesimo art. 7, che con la soppressione sono trasferite le risorse strumentali, umane e finanziarie degli enti soppressi. Pertanto, pur in assenza dei previsti decreti interministeriali che perfezionano il passaggio di personale, il Fondo per il personale delle Aree professionali dell'Inpdap per l'anno 2011 deve considerarsi integrato delle risorse provenienti dal fondo del 2010 Enam per la medesima categoria di personale, pari a €844.842,45.

Peraltro, volendo agire in un regime di cautela, oltre che di legittimità, ed in assenza di ulteriori indicazioni, sebbene non ci fossero in merito specifiche disposizioni, anche il Fondo Enam, in fase di cumulo con quello Inpdap, è stato ridotto in misura proporzionale all'avvenuta variazione di personale.

Sembra utile evidenziare inoltre che la riduzione percentuale imposta dall'art. 9, comma 2 bis, è stata operata sul fondo 2010 considerato al netto della somma resa indisponibile al sistema premiante e, poichè destinata a coprire i costi delle avvenute progressioni economiche, già spostata sul capitolo stipendi.

E' evidente, infatti, che procedendo con l'applicazione della prevista riduzione in ragione dei cessati anche sugli importi destinati al finanziamento delle progressioni economiche e all'indennità di Ente (che costituiscono costi a carico del Fondo stesso), di fatto si preclude il raggiungimento della finalità sottesa dall'art. 9, comma 2 bis, della legge 122/2010 che – come affermato anche da codesta spettabile ragioneria – *è quella di mantenere invariata la quota di trattamento accessorio medio pro-capite, attraverso un'operazione che non vuole essere di taglio ma di arresto della crescita.*

Operando su un importo comprensivo dei predetti costi, sulle somme cd. indisponibili si opererebbe una doppia decurtazione e si otterrebbe una contrazione del fondo più che proporzionale che porterebbe ad una ingiustificata riduzione del trattamento accessorio individuale.

Ne deriva che l'importo oggetto di valutazione sia dato dalla somma della quota disponibile del CCIE 2010 certificato – pari ad €72.962.031,50 – incrementato dell'ammontare del fondo accessorio di pertinenza dell'ente disciolto ENAM (€844.842,45).

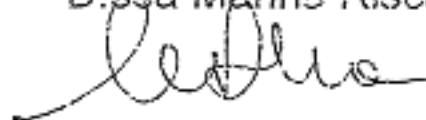
L'ammontare complessivo di €73.806.873,95 - essendo inferiore al tetto di €84.936.991,43 come innanzi individuato - viene validato ai sensi dell'art.9, 1° comma citato e sottoposto alla ulteriore decurtazione proporzionale alla riduzione di organico nei termini di cui alla richiamata circolare n.12/2011 della Ragioneria Generale.

Le percentuali di riduzione sono state quindi calcolate sulla base dei dati contenuti nella seguente tabella:

	organico al 01/01/2010	organico al 31/12/2010	semisomma 2010	organico al 01/01/2011	organico al 31/12/2011	semisomma 2011	differenza semisomme	variazione % semisomme	variazione % semisomme
RE	11	4	7,5	4	0	2		-5,5	-73,33%
C5	216	467	341,5	467	409	438	14	96,5	28,26%
C4	343	978	660,5	978	932	955	37	294,5	44,59%
C3	1078	992	1035	992	969	980,5	65	-54,5	-5,27%
C2	972	1331	1151,5	1331	1307	1319	170	167,5	14,55%
C1	1393	38	715,5	38	32	35	5	-680,5	-95,11%
B3	475	1245	860	1246	1232	1239	13	379	44,07%
B2	794	1111	952,5	1114	1094	1104		151,5	15,91%
B1	1119	61	590	62	64	63		-527	-89,32%
A3	3	51	27	51	49	50		23	85,19%
A2	60	512	286	512	497	504,5		218,5	76,40%
A1	551	25	288	25	25	25		-263	-91,32%
totali	7015	6315	6915	6820	6610	6715	304	-200	-2,89%
ENAM	63	56	59,5	56	56	56	304	-3,5	-5,88%
totali	7078	6871	6974,5	6876	6666	6771	304	-203,5	-2,92%

Ai sensi dell'art.9, comma 2 bis, della legge 122/2010 l'importo utile definitivo del fondo 2011 ammonta - previa riduzione del 2,92% dell'importo disponibile nel 2010 (€.92.161.394,67) - ad **€.71.653.516,22**, somma che, comunque, non assicura il mantenimento del trattamento individuale 2010.

IL DIRIGENTE
D.ssa Marina Risca



IL DIRIGENTE GENERALE
Dr. Vincenzo CARIDI



IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Massimo Pianese



allegato 2

livelli economici	01/01/2010	31/12/2010	semisomma 2010	01/01/2011	31/12/2011	semisomma 2011	differenza semisomme	variazione % semisomme
RE	11	4	7,5	4	0	2	-5,5	-73,33%
C5	216	467	341,5	467	409	438	96,5	28,26%
C4	348	978	660,5	978	932	955	294,5	44,59%
C3	1078	992	1035	992	969	980,5	-54,5	-5,27%
C2	972	1331	1151,5	1331	1307	1319	167,5	14,55%
C1	1393	38	715,5	38	32	35	-680,5	-95,11%
B3	475	1245	860	1246	1232	1239	379	44,07%
B2	794	1111	952,5	1114	1094	1104	151,5	15,91%
B1	1119	61	590	62	64	63	-527	-89,32%
A3	3	51	27	51	49	50	23	85,19%
A2	60	512	286	512	497	504,5	218,5	76,40%
A1	551	25	288	25	25	25	-263	-91,32%
totali	7015	6815	6915	6820	6610	6715	-200	-2,89%
ENAM	63	56	59,5	56	56	56	-3,5	-5,88%
totali	7078	6871	6974,5	6876	6666	6771	-203,5	-2,92%
	IMPORTO ACCESSORIO 2010	IMPORTO ACCESSORIO 2011	RIDUZIONE LEGGE 122/2010					
	€ 91.316.552,22							
indisponibilità 2010	18.354.520,72							
totale	72.962.031,50							
ENAM	€ 844.842,45							
totale	€ 73.806.873,95	€ 71.653.357,73	€ 2.153.516,22	97,08%	€ 71.653.357,73			
importi come da certificazione finale mef								

ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA
PER I DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Direzione Centrale Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Oggetto: Ipotesi contratto integrativo personale aree professionali A, B e C - anno 2011

UTILIZZAZIONE E RIPARTIZIONE DEI FONDI

L'Istituto, nel predisporre l'ipotesi di CCIE 2011, ha tenuto conto non solo delle recenti disposizioni normative contenute nel D.Lgs. 150/2009 ma anche di quanto concordato nell'Intesa del 4 febbraio 2011.

In tal senso, per adeguarsi al nuovo ciclo di programmazione e gestione della performance ha inteso individuare appositi strumenti per accertare e poi premiare merito e professionalità. La misurazione e la valutazione delle prestazioni fornite consente di verificare la corrispondenza tra obiettivi prestabiliti e risultati conseguiti. L'attenzione è pertanto focalizzata sulle attività relative al grado di attuazione della strategia ed al portafoglio dei servizi.

L'ipotesi di contratto integrativo 2011 vuole attivare al meglio le competenze e le energie professionali del personale, indirizzando ciascuno al raggiungimento dei risultati attesi e con essi legittimando il pieno accesso al trattamento incentivante.

In questo senso sono stati adottati strumenti idonei a rilevare il merito e l'impegno individuale oltre che la qualità delle performance organizzativa, accentuando il ruolo del dirigente come gestore delle risorse umane. Al dirigente è demandata infatti la facoltà di poter decurtare, in occasione del pagamento di ciascun acconto e del saldo finale, il trattamento accessorio sia nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi legati alla performance organizzativa che in relazione ad un giudizio non pienamente soddisfacente espresso in relazione ai risultati raggiunti in sede di performance individuale.

Viene, inoltre, confermato il criterio di solidarietà, in capo agli uffici delle direzioni regionali e delle direzioni centrali, che tiene conto della proporzionalità nell'erogazione dei compensi per gli obiettivi complessivamente conseguiti sul territorio: infatti, i compensi riconosciuti non potranno superare quelli derivanti, rispettivamente, dalla percentuale di realizzazione pari alla media dei valori conseguiti dalle strutture provinciali/territoriali (indice medio regionale di performance) e dalla valutazione media ottenuta dalle direzioni regionali (indice medio nazionale di performance).

Premessa – il sistema premiante

(Art. 4 ipotesi CCIE 2011)

L'ipotesi di CCIE 2011 all'art. 4 adotta un sistema premiante orientato a coniugare le esigenze funzionali dell'Istituto con le maggiori (e migliori) novità legislative, seppure applicate in via sperimentale/graduata anche al fine di non stressare troppo il personale e valutare adeguatamente un sistema ancora nuovo.

L'attuale sistema incentivante che ha come priorità il miglioramento delle prestazioni erogate all'utenza, si concretizza operativamente attraverso le attività individuate e gli obiettivi forniti dal Direttore Generale con la Determina 23 del 28 febbraio 2011 ed individuati nell'ambito del Piano della Performance 2011-2013.

Esso si articola in:

- a) Sistema indennitario (individuazione di particolari posizioni/attività lavorative indennizzabili)
- b) Progetti decentrati (per incrementare la qualità e la quantità delle prestazioni e gestire specifiche criticità)
- c) Performance organizzativa (per il conseguimento degli obiettivi delineati nel Piano Operativo)
- d) Merito e impegno individuale (misurare il contributo offerto da ciascun lavoratore e come questo ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi aziendali)

a) Sistema indennitario

(Art. 5 ipotesi CCIE 2011)

Le parti hanno convenuto di dover procedere a una rivisitazione complessiva del sistema indennitario in coerenza con l'attuale assetto organizzativo interno e le recenti innovazioni normative. L'Amministrazione ritiene doveroso riconoscere e premiare, oltre al grado di responsabilità assunto o l'aggravio dell'orario di lavoro, il rischio e il disagio per le particolari attività svolte, valutando sempre il percorso costruito attraverso sistemi ricollegabili a principi di selettività e merito.

L'importo stanziato per le indennità ai sensi degli artt.17 e 32 del CCNL 98/2001 è pari ad € 2.430.000,00.

Ai responsabili di processo organizzativo viene attribuita una indennità di € 1859,28 annui lordi da corrispondere per 13 mensilità.

b) Progetti decentrati

(Art.6 ipotesi CCIE 2011)

La tendenza, sempre più accentuata, di favorire il decentramento sia delle attività che delle capacità decisionali, passa attraverso lo sviluppo e la sempre maggiore valorizzazione delle

strutture territoriali periferiche al fine di incrementare la diversificazione e la qualità delle prestazioni prevenendo le esigenze dell'utenza.

Con riferimento all' art. 5 comma 1, del CCNL 2002/2005 e al fine di consolidare la fase della contrattazione integrativa locale, nell'ambito del complesso delle risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 16 febbraio 1999, sono definiti piani e/o progetti decentrati finalizzati alla realizzazione di obiettivi elaborati da parte delle strutture periferiche abilitate alla contrattazione decentrata, sulla base delle indicazioni fornite con determinazione del Direttore Generale n. 23/2011 e secondo le modalità indicate nel vigente Protocollo delle Relazioni Sindacali.

Per le finalità di cui sopra, così come stabilito dall'art. 4, comma 6, del CCNL 2006-2009, viene stanziata la somma di € 11.050.000,00, per un importo medio individuale di € 1.630,00. Detto importo è assegnato alle singole strutture sulla base del personale in servizio che aderisce al progetto e viene erogato a seguito di verifica sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I progetti decentrati sono definiti a livello di singola Direzione Centrale, Ufficio della Direzione Regionale, Sede provinciale/territoriale allo scopo di incrementare i livelli produttivi, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, nei settori di rilevanza strategica. Pertanto, hanno come finalità quella di completare ed integrare gli obiettivi previsti nella Determinazione del Direttore Generale n. 23/2011 interpretando le singole specificità ed esigenze locali.

I progetti 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. Ma soprattutto, tutti progetti decentrati devono essere quantificati, monitorati e misurati anche al fine di garantire la proporzionalità dei compensi individuali corrisposti, che verranno erogati solo a seguito di specifica verifica.

Inoltre, considerato che il budget di sede si costituisce in momento successivo alla definizione del progetto, ed alla determinazione delle quantità, complessive ed individuali, si è ritenuto opportuno prevedere che nel caso di una successiva rinuncia o di una partecipazione solamente parziale, sia l'attività che il budget possano essere riassegnati ai dipendenti disponibili e solo qualora abbiano fornito in misura completa l'atteso apporto partecipativo.

Si tratta, dunque, di strumenti assai utili attraverso i quali i dirigenti in piena consapevolezza dei punti di eccellenza e di caduta possono migliorare i risultati raggiunti e/o risolvere specifiche criticità, utilizzando il sistema premiante attraverso il principio della proporzionalità del compenso corrisposto, vincolato esclusivamente al riscontro della misura dell'attività svolta.

Ai fini del salario accessorio, ed in ragione del Piano della Performance 2011-2013, ogni ufficio del centro e del territorio ha i suoi obiettivi da raggiungere, diversi ma tutti necessari.

c) Performance Organizzativa

(Art. 7 ipotesi CCIE 2011)

La performance organizzativa si caratterizza per il sostegno all'attività amministrativa attraverso azioni particolarmente orientate all'innalzamento degli standard di qualità e al miglioramento delle prestazioni ed è finalizzata a realizzare gli obiettivi assegnati per l'anno 2011.

In un ottica di miglioramento continuo e progressiva maggiore soddisfazione dell'utenza, gli obiettivi premianti sono volti a garantire:

- il grado di attuazione della strategia (posizione assicurativa completa e congruente on line; progetto entrate contributive; modernizzazione della struttura; efficientamento erogazioni prestazioni; potenziamento e diversificazione sul territorio servizi welfare; piano della trasparenza sui risultati delle prestazioni e dei servizi)
- il portafoglio dei servizi (servizi agli utenti esterni ed interni; stakeholder).

Ciò significa che l'Istituto, oltre al miglioramento della qualità dei servizi ed alla fruibilità degli stessi da parte degli iscritti, è orientato a rispondere alle istanze provenienti dal territorio.

Tutti gli obiettivi sono quantificati, misurati e valutati sulla base di indicatori (indici di risultato) e di target (grado di raggiungimento di ciascun progetto) specificamente individuati nella scheda obiettivo 2011 in relazione ad ogni singola azione programmata.

d) Merito e impegno individuale

(Art. 8 ipotesi CCIE 2011)

Al fine di misurare il contributo offerto da ciascun dipendente e verificare come tale contributo abbia influito sul livello di realizzazione degli obiettivi aziendali, l'Istituto si è dotato di un'apposita scheda di **valutazione della performance individuale**, strumento inteso come metodo condiviso di valorizzazione dei singoli.

Il merito e l'impegno individuale, pertanto, sono volti a responsabilizzare tutto il personale sugli obiettivi individuali e/o di gruppo da conseguire nonché sulla coerenza e complessiva efficacia dei comportamenti organizzativi.

Stante la assoluta novità relativa all'inserimento, nel sistema premiante, di una scheda di valutazione individuale, si è ritenuto opportuno dare gradualità all'applicazione del sistema legato alla performance individuale anche allo scopo di non accentuare eccessivamente lo stress già generato dalla riduzione delle risorse finanziarie complessivamente disponibili e conseguentemente, dei livelli individuali.

Inoltre, differentemente da quanto accade per il la performance organizzativa, la quota individuale stanziata a titolo di performance individuale è uguale per tutte le professionalità, senza distinzione di area o livello professionale di appartenenza, e viene erogata sulla base del punteggio ottenuto in fase di valutazione.

Si è voluto così dare rilevanza, anche al di là del risultato (ordinatamente misurato con il controllo di gestione), la qualità della partecipazione. In questo senso, seppure in via

sperimentale rispetto al metodo, e graduale rispetto al riconoscimento economico, si terrà conto, oltre che degli obiettivi individuali, dei comportamenti organizzativi. In questo modo verrà senz'altro realizzato un percorso di crescita che va oltre il semplice - benché essenziale - riconoscimento della capacità produttiva, soffermandosi anche sulla complessiva professionalità del dipendente e sulla sua capacità di partecipare attivamente oltre che all'obiettivo, alla realizzazione di un complessivo stato di benessere del gruppo e dell'Istituto.

**Criteri per l'attribuzione e il pagamento dei compensi incentivanti la performance organizzativa
(Art. 10 ipotesi CCIE 2011)**

I criteri per il conseguimento dei compensi individuali relativi alla performance organizzativa sono i seguenti:

- a) numero minimo di giorni di presenza in servizio: 1440 ore di lavoro – (ridotte a 1388 per il personale turnista);
- b) il principio di proporzionalità tra premio e risultato conseguito dalla singola struttura:
 - risultato conseguito in misura inferiore allo 0,70: nessun compenso;
 - risultato conseguito in misura uguale o superiore allo 0,70 e fino allo 0,95: compenso erogato in misura corrispondente al risultato accertato;
 - risultato conseguito tra 0,96 e 100: compenso erogato per intero;
- c) criterio di solidarietà:

i compensi erogati agli uffici delle Direzioni regionali e delle 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).

E' inoltre contemplato, in caso di particolare e documentato demerito del dipendente, l'intervento del dirigente che potrà proporre una decurtazione del compenso previsto.

A livello individuale, infatti, nel rispetto dei parametri suindicati, 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 12, comma 1, e previa specifica notifica formale al dipendente, potrà proporre una decurtazione o la non erogazione del compenso incentivante al dipendente medesimo, attivando criteri di selettività. La decurtazione proposta dovrà essere proporzionale al demerito e/o all'insufficienza dell'apporto.

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.

I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento degli *obiettivi* di cui all'articolo 7 comma 4, sono corrisposti con il pagamento di tre acconti pari al 30% del relativo budget annuale, nei mesi di luglio, novembre, marzo. Il saldo viene erogato, compatibilmente con l'avvenuta validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV, nel mese di giugno 2012.

Criteria per l'attribuzione dei compensi incentivanti il merito e l'impegno individuale (Art. 11 ipotesi CCIE 2011)

I compensi incentivanti riconducibili all'apporto individuale e, quindi alla performance individuale, finalizzati a valorizzare, oltre che i risultati ottenuti, i comportamenti attuati e la loro funzionalità rispetto al benessere del gruppo, sono attribuiti e corrisposti interamente nel mese di maggio 2012, in correlazione all'impegno e al merito individuale (cfr. articolo 8 comma 3), sulla base del punteggio conseguito nella **scheda di valutazione**:

- in caso di punteggio ricompreso tra 80 e 100 = compenso al 100%;
- in caso di punteggio ricompreso tra 70 e 79 = compenso al 90%;
- in caso di punteggio ricompreso tra 51 e 69 = compenso corrisposto in misura proporzionale al punteggio raggiunto;
- in caso di punteggio uguale o inferiore a 50 non verrà corrisposto alcun compenso.

E' bene rilevare che in questa fase di prima applicazione della scheda di valutazione si è convenuto di costituire sia a livello nazionale che regionale un Osservatorio del sistema di valutazione del merito e dell'impegno individuale (cfr. art. 14 ipotesi ccie 2011) individuale allo scopo di esaminare casi di criticità che possono dar luogo a casi di contenzioso. L'iniziativa è evidentemente figlia dell'obiettivo più ambizioso dell'amministrazione, rappresentato dall'introduzione di un sistema di valutazione del merito individuale destinato a stimolare percorsi di crescita e miglioramento dei dipendenti.

Altri Istituti

Compenso ex art. 23 ccie 2002 (Art. 16 ipotesi CCIE 2011)

L'erogazione del compenso ex art. 23 del CCIE 2002, anch'esso legato alla produttività ma volto a premiare il maggiore apporto partecipativo e professionale dei singoli dipendenti, è pari ad un importo complessivo di € 19.350.000,00.

Detto compenso viene corrisposto solo qualora l'obiettivo assegnato alla struttura sia stato raggiunto in misura non inferiore allo 0,70 ed è distribuito in acconti mensili.

In caso di risultato inferiore allo 0.70 si provvede al recupero delle somme già corrisposte mensilmente.

Straordinario

(Art. 17 ipotesi CCIE 2011)

A seguito dell'imputazione ad apposito capitolo del Bilancio dell'Istituto, è rimasta alla disponibilità della contrattazione integrativa una somma che confluisce nello stanziamento per turni e reperibilità, da utilizzare in via del tutto residuale rispetto al menzionato stanziamento di Bilancio.

Destinazione degli importi non attribuiti

(Art. 13 ipotesi di CCIE 2011)

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

Gli importi eventualmente non attribuiti saranno utilizzati per il finanziamento ulteriore dei compensi incentivanti la produttività da erogare al personale che abbia raggiunto gli obiettivi nella misura del 100%.

Vale in questa sede effettuare un passaggio sulla somma di € 540.000,00 (che si aggiunge ai 18.350.000,00 dal 2010 spostati sui capitoli stipendi) che nello schema di utilizzo (all. 1 all'ipotesi) risulta sottratta alla disponibilità del sistema premiante e resa indisponibile in ragione del finanziamento delle progressioni economiche realizzate con decorrenza 31/12/2010.

Conclusione

L'ipotesi di contratto integrativo 2011 risulta del tutto coerente con il complessivo disposto legislativo vigente, con la lettera e la ratio delle singole norme in materia e gli aggiornamenti in atto.

La presente tornata contrattuale, infatti, è adeguata agli istituti relativi al sistema premiante, sia anche grazie agli sviluppi dei sistemi di rilevazione della produzione e organizzazione già presenti e in atto, sia in ragione dell'introduzione di un analitico sistema di valutazione del merito individuale.

IL DIRIGENTE

D.ssa Marina Risca

IL DIRIGENTE GENERALE

Dr. Vincenzo CARIDI

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Massimo Pianese