



**IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE INTEGRATIVO 2012 PER IL  
PERSONALE DELLE AREE A, B e C.**

sottoscritto il 26 marzo 2013 a Roma

In data 26 marzo 2013 le delegazioni sottoscrivono la presente ipotesi di CCNI 2012 per il personale delle Aree:

### **PER L'INPS**

Il Presidente delle delegazione trattante      Il Direttore Generale

Il Direttore Centrale Risorse Umane      Il Direttore Centrale  
Organizzazione

Il Direttore Centrale Pianificazione  
e Controllo di Gestione

### **PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FP/ CGIL

CISL/FP      Firmato

UIL/PA      Firmato

FIALP/CISAL

USB PI

## **PREMESSA**

Il contratto integrativo per l'anno 2012 si colloca in un momento in cui l'aggravamento della crisi economica ha reso necessaria l'adozione di misure straordinarie, volte alla riduzione e alla razionalizzazione della spesa pubblica.

Il pubblico impiego è stato oggetto di nuovi stringenti vincoli economici: ulteriore riduzione delle dotazioni organiche, proroga delle norme sulle limitazioni alle facoltà di assunzione e sul blocco dei trattamenti economici.

In particolare il D.L. 201/2011 convertito in Legge 214/2011 ha predisposto misure urgenti per la crescita e il consolidamento dei conti pubblici prevedendo, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nel settore pensionistico, la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS ed il trasferimento delle relative funzioni all'INPS.

In attesa dell'emanazione dei decreti attuativi per il definitivo trasferimento delle risorse strumentali, umane e finanziarie, la contrattazione integrativa assume il ruolo di strumento fondamentale per addivenire all'armonizzazione degli istituti contrattuali vigenti, nel rispetto delle specificità e in un'ottica di valorizzandone le professionalità.

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 Campo di applicazione**

1. La presente ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed al personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/1989.
2. Il presente CCNI 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.1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità tra pubbliche amministrazioni.
3. Al personale docente del Liceo della Comunicazione si applicano, in quanto compatibili, le norme del presente accordo.
4. 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.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Articolo 2 Sistema delle relazioni sindacali e di partecipazione**

1. La partecipazione sindacale si attua con le modalità e le forme previste dai contratti collettivi e dalle norme vigenti, nel rispetto dell'art. 9 del D. Lgs. n. 165/2001.

2. Nelle materie previste dagli articoli 5 e 6 del D. Lgs. 165/2001, sono adottate le forme di partecipazione stabilite dallo stesso decreto, come modificato dall'art. 2 commi 17,18 e 19 del D.L. 95/2012 convertito con modificazioni in Legge 135/2012 . In attesa della definizione della nuova disciplina da parte dell'Accordo quadro in materia di sistema di partecipazione sindacale, è data l'informazione alle OO.SS. su tutte le materie oggetto di partecipazione secondo i CCNL vigenti.
3. Le parti confermano la necessità di avvalersi delle Commissioni bilaterali e degli Osservatori previsti dall'art. 7 del CCNI 2002-2005 per l'approfondimento di specifiche materie, come momento tecnico di partecipazione finalizzato all'informativa.

### **Articolo 3**

#### **La contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie stabilite dall'art. 4 del CCNL 16/02/1999 con le modifiche e integrazioni previste dall'art. 5 del CCNL 9/10/2003 e dall'art. 4 del CCNL 1°/10/2007, nel rispetto dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009.
2. La contrattazione integrativa si svolge sulle materie, con i limiti e i vincoli stabiliti dai CCNL ed è volta, in particolare, alla definizione dei criteri di utilizzazione del Fondo per il trattamento economico accessorio, nonché alla determinazione di strumenti per la verifica dei risultati in relazione agli obiettivi predefiniti, al fine di assicurare livelli di efficienza e qualità del servizio, in un'ottica di valorizzazione del personale.

**TITOLO III**  
**RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Articolo 4**

**Risorse finanziarie Aree professionali A B C e personale ex art. 15 legge  
n. 88/1989**

1. Il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree professionali A, B, C e ruolo ad esaurimento è stato costituito ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 67, commi 3 e 5, della Legge 133/2008 e nell'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010.
  
2. Le risorse finanziarie per l'anno 2012 ammontano complessivamente ad euro **399.999.516,83** e sono utilizzate come indicato nelle sezioni successive.

## **SEZIONE PRIMA - INPS**

### **TITOLO IV**

#### **RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE INPS E TRATTAMENTO ECONOMICO**

##### **Articolo 5**

##### **Risorse destinate all'INPS e relativo utilizzo**

Le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa per il personale delle aree A, B, C e R.E. in servizio presso le strutture centrali e territoriali dell'INPS ammontano ad euro **309.871.777,00** e sono utilizzate secondo la tabella che segue:

<b>INPS - UTILIZZO</b>	<b>2012</b>
Sviluppo professionale	50.726.400,00
Sistema indennitario	30.859.493,00
Straordinario e turni	3.500.756,00
Progetti speciali	110.366.745,00
Incentivo produttività	61.969.427,00
Trattamenti di professionalità legati al merito	52.275.052,00
Sistema indennitario R.E.	173.904,00
<b>TOTALE</b>	<b>309.871.777,00</b>

La somma di euro 41.028.561,00 è riservata all'erogazione dell'indennità di ente e non è, pertanto, disponibile per la contrattazione integrativa di ente.

##### **Articolo 6**

##### **Norme in materia di trattamento accessorio**

1. A seguito della definizione del nuovo assetto organizzativo dell'Area vigilanza e delle conseguenti nuove funzioni e responsabilità affidate al personale dell'area C con il profilo "vigilanza", a tale personale è attribuita l'indennità per responsabilità specifica di cui all'articolo 32 del CCNL 1999, per un importo di 210,00 euro mensili per dodici mensilità, aggiuntiva dell'attuale compenso per particolari compiti in godimento a decorrere dal 1° ottobre 2012 ed incompatibile con la maggiorazione del

TEP attribuita ad alcune categorie di personale dall'articolo 5, comma 5 del CCNI 2009.

2. Il Tep, a decorrere dal 1° dicembre 2012, è esteso al personale pervenuto all'Istituto dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2010.
3. Il Salario di accresciuta professionalità, di cui all'articolo 5, comma 6 del CCNI 2009, a decorrere dal 1° dicembre 2012, è esteso al personale pervenuto all'Istituto dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2010, che avrà conseguito annualmente una valutazione individuale non inferiore a quella di cui all'art.22 del CCNI 2003, secondo i coefficienti di merito indicati dal CCNI 2001 – sezione seconda – I – paragrafo C.
4. Per il personale ex Ipost, sono confermati gli importi corrisposti a titolo di TEP presso il soppresso Ente di provenienza. Per tale personale, con decorrenza 1° gennaio 2012, ai sensi delle vigenti norme contrattuali integrative, TEP, maggiorazione TEP, SAP e altri trattamenti di professionalità legati al merito sono attribuiti fino all'importo massimo complessivo spettante al personale Inps.

## **TITOLO V POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Articolo 7**

#### **Posizioni organizzative riferite al nuovo modello organizzativo**

1. Le parti confermano l'impianto delle posizioni organizzative definite nell'art. 6 del CCNI 2010, come richiamato dall'art. 4 del CCNI 2011.
2. A seguito della definizione del nuovo assetto organizzativo dell'Area vigilanza è prevista, presso le Direzioni provinciali e le Filiali di coordinamento dell'Area romana e napoletana, la posizione organizzativa di responsabilità dell'unità organizzativa "Vigilanza ispettiva".
3. Al personale titolare di incarico di posizione organizzativa, compete la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	<b>ART. 17 CCNL 1999</b>	<b>ART. 32 CCNL 1999</b>		<b>Totale annuo</b>
	<b>INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA</b>	<b>INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA</b>	
	Importo annuo (per 13 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	
<b>Responsabile Agenzia complessa</b>	2.470,00	7.800,00	13.200,00	23.470,00
<b>Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico</b>	2.470,00	12.840,00		15.310,00
<b>Funzione di elevata professionalità</b>	2.470,00	12.840,00		15.310,00
<b>Responsabile Agenzia interna</b>	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
<b>Responsabile di Agenzia (di cui all'All. 1 bis CCNI 2011)</b>	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
<b>Responsabile "Unità di coordinamento operativo"</b>	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
<b>Responsabile di Agenzia</b>	2.470,00	2.520,00	3.108,00	8.098,00
<b>Responsabile di Unità Organizzativa (*)</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Responsabile di linea prodotto/servizio</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Controller</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Responsabile Informaz. istituzionali e R.P.</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Responsabile di Team</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Capo progetto EAD</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Responsabile di gruppo assistenza interna esterna</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Ottimizzatore presso le Agenzie(**) (di cui all'All. 1 ter CCNI 2011)</b>	2.470,00	630,00		3.100,00

**(\*) L'indennità prevista per la funzione di Responsabile di Unità organizzativa trova applicazione anche per i responsabili di U.O. "Gestione attività contabili", "Supporto area legale e gestione contenzioso giudiziario" "Gestione organizzativa ricorsi amministrativi" e, presso le Direzioni provinciali e le Filiali di coordinamento dell'Area romana e napoletana, "Vigilanza ispettiva".**

**(\*\*) Tale indennità compete anche agli attuali incarichi in essere, fino ad esaurimento.**

4. Per le agenzie territoriali il soddisfacimento dei parametri dimensionali e di complessità sarà sottoposto a verifica annuale sulla base dei risultati di consuntivo dell'anno precedente.

## **TITOLO VI**

### **Articolo 8**

#### **Conferma delle disposizioni previgenti**

1. Le parti confermano gli istituti contrattuali disciplinati dalle norme dei previgenti CCNI e tuttora applicabili, già confermate dal CCNI per l'anno 2011 ed espressamente elencate di seguito:
  - Art. 5 commi 6 e 7 del CCNI 2009 del 21 ottobre 2010, come modificati ed integrati dall' art. 9, comma 4, CCNI 2010 (Salario di accresciuta professionalità – Sap, legato ad una valutazione individuale non inferiore a quella di cui all'art. 22 del CCNI 2003, secondo i coefficienti di merito individuali indicati nella sezione II, capitolo I. paragrafo C del CCNI dell'anno 2001, articolato, dal 2001 al 2009, nelle fasce di merito: 0 – 0,66 – 0,83 – 1 e modificato dall'art.13 del CCNI 2010 nelle fasce: 0 – 0,50 – 0,85 – 1).
  - Art. 22 del CCNI 2003 del 13 maggio 2004, come modificato dagli art. 31 comma 4, CCNI 2002/2005, art. 11, comma 2, CCNI 2006 - art. 6, commi 2 e 3, CCNI 2007 – art. 4, comma 2, CCNI 2008 - art. 5, comma 2, CCNI 2009 – art. 9, comma 1, CCNI 2010 (Trattamento Economico di Professionalità – Tep, legato ad una valutazione individuale superiore a 0,66, effettuata utilizzando il sopra citato coefficiente di merito individuale) ed integrato dall'art 31 commi 12 e 13 del CCNI 2002/2005 del 30/11/2005 e dall'art. 11 comma 1 ultimo

capoverso del CCNI 2006, come integrato dall'art. 5 comma 4 CCNI 2009, maggiorazione Tep per alcune tipologie di personale per il particolare contributo alle attività produttive, dall'art. 5, comma 5, CCNI 2009, maggiorazione TEP per il personale C4/C5 non titolare di posizione organizzativa, dall'art. 9, comma 3, CCNI 2010, maggiorazione Tep al personale ex docente transitato in INPS con ordinanza ministeriale 217/1998.

- Art. 6, comma 1 CCNI 2007 - art. 4, comma 1, CCNI 2008 - art 5 comma 1, CCNI 2009 – dichiarazione congiunta n. 2 CCNI 2010, maggiorazione coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 7% per personale amministrativo da A1 a C2 non destinatario di compensi aggiuntivi o continuativi ad altro titolo, dall'art. 5, comma 9 CCNI 2009 – dichiarazione congiunta n. 2 CCNI 2010, maggiorazione coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 15% per personale amministrativo assegnato alle attività di contenzioso dell'invalidità civile.
- Articolo 19 CCNI 1999 (trasformazione del salario di professionalità di cui all'art. 36 del CCNL 94/97 e dell'indennità di funzione ex art.15, comma 2 legge 88/89), attribuite al personale avente i requisiti previsti dalla norma, in occasione dell'attuazione del nuovo sistema indennitario, come modificato dall'art. 31 comma 5 e 9 del CCNI 2002/2005, come integrato dall'art. 11 comma 3 del CCNI 2006 e dall'art. 6 comma 4 del CCNI 2007. In tale sistema di norme, gli emolumenti in questione sono stati resi riassorbibili a seguito dello sviluppo professionale del personale e, quindi, ad oggi si presentano in forma residuale.
- Articolo 19, commi 4 e 5 CCNI 1999, disposizioni in tema di effetti sui trattamenti economici accessori in occasione di progressioni economiche, confermate dall'articolo 9, comma 2 del CCNI 2010.
- Artt. 5 e 6 del CCNI 2006.
- Indennità ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 1998-2001 connessa alla particolare responsabilità (CCNI 2001 sezione II, punto V)" del personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999 che, in aggiunta alla preposizione ad una specifica posizione organizzativa, ricopre funzioni di integrazione delle linee di processo o di staff della dirigenza.
- Compensi per l'esercizio di particolari compiti legati ad attività effettivamente svolte, previsti dal CCNI 2002 del 20 maggio 2003 TITOLO 4.1.1:

- I. maggiorazione turno sportellisti e numero verde;
- II. indennità turnisti EAD;
- III. compiti di autista;
- IV. compenso maneggio valori;
- V. compenso ispettore di vigilanza;
- VI. compenso informatici;
- VII. particolari compiti tecnico edilizio;
- VIII. particolari compiti disegnatore lucidista;
- IX. particolari compiti stenografo/resocontista;
- X. particolari compiti traduttore;
- XI. elaborazioni immagini fotografiche Ex art. 21 CCNI 2003 del 13/5/2004;
- XII. compenso sanitari ex art. 6 comma 7 CCNI 2007 del 15/5/2008 al personale dell'area C profilo sanitario non cumulabile con la maggiorazione TEP e altre indennità.

- Art. 11, comma 6, CCNI 2006, compenso per “analista amministrativo”, come integrato dall'art. 6, comma 6, CCNI 2007, in misura pari all'indennità di responsabile di linea prodotto/servizio (art. 9, comma, 5, CCNI 2010).
- Art. 9, comma 6, CCNI 2010, compenso per l'addetto a funzioni di coordinamento operativo del parco macchine.
- CCNI 2002 paragrafo 4.1.1, ultimo capoverso, con decorrenza 1/1/2002, al personale già destinatario dell'indennità CCDE 1998 per l'esercizio della funzione di “Capo ufficio”, successivamente conservata a titolo di garanzia ai sensi dell'art. 19 CCNI 1998-2001, cui è stata attribuita un'indennità di posizione organizzativa, non viene riassorbita la quota indennitaria relativa alla responsabilità specifica erogata ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1999 (tale disposizione non si applica al personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999 che percepisce la specifica indennità aggiuntiva prevista dal CCNI 2001).
- Art. 6 comma 2 CCNI 2011, all'assegno di garanzia della retribuzione di cui all'art. 19 del CCNI 1999, si applica la parametrizzazione di cui all'art. 22 del CCNI 2003 e s.m.i. in caso di riduzione del coefficiente di merito individuale per l'erogazione degli incentivi.
- Personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. 1. 88/89 Sez. II Titolo V del CCNI 2001 del 24/7/2001 e art. 10 comma 2 CCNI 2006

del 22/6/2007, indennità titolare di progetto/staff collegata alla responsabilità di particolari funzioni.

2. Al dipendente che riporti un coefficiente di merito individuale inferiore ad 1,00, l'assegno di garanzia della retribuzione, di cui all'art. 19 del CCNI sottoscritto il 24 giugno 1999, eventualmente spettante, viene erogato in misura ridotta, in proporzione alla riduzione del predetto coefficiente.

## **TITOLO VI PRODUZIONE E QUALITA'**

### **Articolo 9**

#### **Obiettivi di produzione e di qualità e misurazione della performance**

1. La programmazione delle azioni e delle attività per l'anno 2012 fanno riferimento agli obiettivi di produzione e di qualità di cui al Piano Budget, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Istituto per l'anno 2012.
2. Il sistema di misurazione della performance, basato sugli indicatori di qualità ed efficienza del Cruscotto direzionale, utilizza gli scostamenti rispetto ai risultati consuntivati per l'anno precedente combinando l'indicatore di produttività delle aree di produzione con il risultato qualitativo al fine di apprezzare il valore generato.
3. La valutazione dell'andamento della stagionalità della produzione e dell'impiego delle risorse, è effettuata sulla base di verifiche trimestrali, anche per consentire di individuare eventuali interventi di miglioramento.
4. Le verifiche trimestrali dell'andamento produttivo, della produttività e della qualità che, previa analisi congiunta a livello regionale, formeranno oggetto di confronto in sede di Osservatorio sulla produttività, sono fissate al:
  - 30 aprile relativamente al periodo di competenza gennaio-marzo;
  - 31 luglio relativamente al periodo di competenza gennaio-giugno;

- 31 ottobre relativamente al periodo di competenza gennaio-settembre;
- 31 marzo relativamente al periodo gennaio – dicembre dell'anno precedente.

In relazione agli obiettivi di produttività, le risultanze di dette rilevazioni trimestrali, rapportate ai parametri per la liquidazione degli incentivi riferiti al periodo di riferimento e ai coefficienti di ripartizione e di merito daranno luogo al pagamento, nel mese successivo a quello di verifica (maggio, agosto, novembre e aprile), di compensi a titolo di incentivazione ordinaria, commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento.

Il budget dell'incentivazione ordinaria per la produttività sarà trimestralizzato e ciascun pagamento sarà commisurato proporzionalmente al trimestre.

In relazione agli obiettivi di qualità, le risultanze di dette rilevazioni, rapportate ai parametri per la liquidazione degli incentivi riferiti al periodo di riferimento e ai coefficienti di ripartizione e di merito individuali, daranno luogo al pagamento di compensi a titolo di incentivazione speciale nel mese di novembre, commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento, al netto delle anticipazioni mensili di 90,00 euro.

Le quote di incentivazione che risulteranno non corrisposte in ciascun pagamento infrannuale, per effetto del mancato raggiungimento dell'obiettivo, incrementeranno la quota stanziata per il saldo dell'incentivazione ordinaria per la produttività.

L'erogazione dei saldi per incentivazioni ordinaria e speciale, con budget eventualmente incrementati delle risorse non utilizzate per altri istituti contrattuali, da effettuare nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, sarà commisurata ai risultati definitivi raggiunti da ciascuna struttura elaborati sull'intero anno di riferimento.

## **Articolo 10**

### **Produttività efficace, coefficienti di merito e qualità del servizio**

1. Ai fini dell'attribuzione degli incentivi ordinari e speciali si fa riferimento, per ciascun dipendente, oltre che alla presenza in servizio, ai seguenti coefficienti di merito individuali:

- 0,0 in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio;
  - 0.50 nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro;
  - 0.85 nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore a quelli assegnati;
  - 1 nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati.
  - 1.2 in caso di apporto lavorativo altamente innovativo.
2. L'attribuzione del coefficiente di merito di cui al comma precedente viene effettuata dal dirigente con cadenza trimestrale, prima dell'erogazione dei relativi pagamenti, come definiti nel presente articolo. L'attribuzione di un coefficiente superiore o inferiore a "1" viene effettuata dal dirigente con provvedimento motivato e scritto e comunicato con modalità opportune al dipendente. Per i dipendenti in forza ai coordinamenti professionali generali l'attribuzione del coefficiente di merito viene effettuata dal Direttore centrale Risorse Umane su proposta del Coordinatore generale di riferimento. Delle valutazioni che danno luogo all'attribuzione di un coefficiente diverso da "1" dovrà essere fornita informativa alle R.S.U. ed alle OO.SS. di sede salvaguardando la riservatezza degli interessati.
3. Avverso i provvedimenti con i quali viene attribuito un coefficiente inferiore a 1, salvo il caso dell'irrogazione di sanzioni disciplinari, è ammesso, nel termine di 30 giorni, il ricorso al Direttore regionale di riferimento per i dipendenti delle strutture territoriali e al Direttore Centrale di riferimento per i dipendenti della Direzione generale. I dipendenti in forza presso gli Uffici di supporto agli organi e presso i Progetti di valenza nazionale potranno presentare ricorso, nei termini sopra detti, al Direttore centrale Risorse Umane. I dipendenti in forza ai coordinamenti professionali generali potranno presentare ricorso, nei termini sopra detti al Direttore generale. Il Dirigente adito, sentito il dipendente, che può avvalersi dell'assistenza di un legale o di una O.S., decide entro il termine di 45 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente tale termine il ricorso si intende accolto.

4. Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività verrà utilizzato l'indicatore di produttività delle aree di produzione a livello di Direzione provinciale e di Filiale di coordinamento.
5. L'incentivazione alla produttività è corrisposta sulla base dell'indicatore della “**produttività efficace**”.
6. La “**produttività efficace**” si ottiene attraverso la valutazione combinata della produttività (quantità media di pezzi omogeneizzati) e della qualità (miglioramento dell'obiettivo di qualità - budget) nelle aree di produzione.

Definiti i parametri:

X = produttività aree di produzione/obiettivo produttività aree di produzione

Y = scostamento percentuale rispetto all'obiettivo (budget) di qualità delle aree di produzione,

la “**produttività efficace**” è calcolata sulla base della valutazione combinata dei parametri X ed Y; i parametri per la liquidazione dell'incentivazione sono determinati secondo i criteri riportati nella tabella seguente:

PRODUTTIVITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto all'obiettivo	Parametro per la liquidazione	QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto al budget	Parametro per la liquidazione della produttività efficace
≥ 0%	100	≥ %	110
< 0% e > -5%	95	≥ 0%	100
≤ -5%	90	≥ 0%	95
≤ -5%	90	< 0%	90

7. Ai fini della valutazione dell'incentivazione speciale, gli obiettivi di miglioramento saranno determinati attraverso i seguenti parametri:

Posizionamento dell'indicatore sintetico di qualità delle aree di produzione (consuntivato nell'anno precedente)	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all'anno precedente)
> di 100	% scostamento positivo
Tra 90 e 99	% scostamento uguale o superiore alla media nazionale
< 90	% scostamento superiore del 10% della media nazionale

8. La corresponsione dei compensi speciali legati alla qualità del servizio avviene sulla base dei seguenti parametri:

Raggiungimento dell'obiettivo di qualità	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
100	100
da 90 a 99	proporzione lineare
< 90	80

9. Nell'ambito dell'Osservatorio sulla produttività sarà fornita l'informativa sul grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al comma precedente prima dell'erogazione dei pagamenti trimestrali e del saldo finale.

10. I compensi riferiti agli obiettivi di produttività e qualità del servizio sono attribuiti:

- per le Direzioni provinciali e filiali di coordinamento, la percentuale di realizzazione viene calcolata in misura proporzionale al valore dei parametri di sede come sopra definiti;
- per le Direzioni regionali, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza;
- per la Direzione generale, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale.

## **SEZIONE SECONDA - INPDAP**

### **Articolo 11**

#### **Costituzione, ammontare e ripartizione del Fondo**

1. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale compreso nelle aree A, B e C è definito utilizzando le risorse economiche quantificate dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti ed è costituito dall'importo complessivo di € **85.776.602,83** da utilizzare secondo quanto indicato nell'allegato 1.
2. 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, comma 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 12 del presente accordo.

### **Articolo 12**

#### **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 raggiunta.
2. Il sistema premiante si articola in:
  - a) **Sistema indennitario;**
  - b) **Progetti decentrati;**
  - c) **Performance.**

### **Articolo 13**

#### **Sistema Indennitario**

1. Per le indennità artt. 17 e 32 del CCNL 1998/2001 è stanziato l'importo di cui all'allegato 2.

### **Articolo 14**

#### **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 complessiva indicata nell'allegato 1 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. In un'ottica di miglioramento dei livelli qualitativi e quantitativi nei settori di rilevanza strategica o ritenuti di particolare rilievo –la scelta dei progetti in parola dovrà essere prevalentemente orientata alle attività ritenute più funzionali al processo di integrazione in corso fra l'INPS e l'ex gestione INPDAP.
4. I progetti decentrati sono definiti a livello di singola Direzione Centrale, Ufficio della Direzione Regionale, Sede provinciale/territoriale, Struttura Sociale 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.
5. Per tutte le azioni da intraprendere dovranno essere adottati strumenti idonei di misurazione dei risultati secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi erogati. In tal

sensu per ogni specifico progetto andranno 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.

6. 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.
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 ridistribuito 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 nei precedenti commi, i compensi individuali saranno erogati sulla base dei criteri e delle modalità individuati nei successivi articoli 17 e 18 dando particolare rilevanza alla disponibilità degli operatori ad assicurare tutti gli apporti necessari al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'orario di servizio.

## **Articolo 15**

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

1. Per la verifica del rispetto dei criteri indicati nell'articolo 14, 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 ipotesi 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 16**

### **Performance**

1. Alla Performance verrà destinato l'importo complessivo di cui all'allegato 1.
2. Gli importi individuali legati alla produttività ed alla qualità sono corrisposti secondo criteri e modalità di cui al successivo articolo 17.

3. Tutte le linee di intervento programmate dovranno tendere al raggiungimento di soglie di produttività e qualità tali da garantire un complessivo innalzamento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati oltre che alla soddisfazione degli utenti.
4. Tutti gli obiettivi sono quantificati, misurati, monitorati e valutati sulla base di indicatori (indici di risultato) e di target in relazione ad ogni singola azione programmata.
5. Gli obiettivi possono vedere il coinvolgimento di una o più strutture centrali: in caso di obiettivi interdirezionali il centro di responsabilità è individuato nella struttura maggiormente coinvolta, con funzioni di coordinamento e pianificazione. Tutti gli obiettivi sono quantificati, misurati, monitorati e valutati.

### **Articolo 17**

#### **Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti: parametri di produttività, standard di qualità e apporto partecipativo individuale.**

1. 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 indicatori di quantità, efficienza e qualità che, oltre a tenere conto dell'apporto partecipativo dei singoli, sono in grado di verificare il rapporto tra gli obiettivi di produzione e la loro realizzazione, l'impiego delle risorse umane e i tempi standard.
2. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione della Performance-di cui all'articolo 16 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.
3. La verifica dei risultati per la corresponsione dei compensi di cui al comma 2 è attuata sulla base dei dati pervenuti dalla Direzione Centrale Pianificazione Budget e Controllo di Gestione.

4. 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, ivi compresi lo standard di qualità, applicando i parametri di cui alla seguente tabella:

<b>Parametro</b>	<b>Quota incentivo</b>
< 0.70	0%
Tra 0.70 e 0.95	Proporzione lineare
Tra 0.96 e 1	100

5. Nei casi di particolare demerito ed in presenza di un apporto partecipativo insufficiente in termini di risultati produttivi raggiunti, il dirigente responsabile, almeno 30 giorni prima delle scadenze indicate all'art. 18 comma 1, previa specifica notifica formale al dipendente, potrà proporre una decurtazione del compenso relativo alla performance. 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 18**

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

1. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento della performance di cui all'articolo 16 del presente accordo, sono corrisposti con le seguenti scadenze temporali:
  - Erogazione di due acconti pari al 30% del relativo budget annuale, nei mesi di luglio e novembre 2012.
  - Saldo da corrispondere nel mese di marzo 2013 unitamente alla quota legata al raggiungimento degli standard di qualità.
2. Sull'andamento degli obiettivi, sia a livello nazionale che decentrato, sono effettuate verifiche dalla Direzione Centrale Pianificazione, Budget e Controllo di Gestione, sulla scorta dei report forniti dalle Direzioni Centrali e Direzioni Regionali, nei mesi di giugno e ottobre 2012 e febbraio 2013. La verifica di febbraio misurerà anche il raggiungimento degli standard di qualità. Gli esiti della verifica sono sottoposti in tempi congrui all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali.
3. Il compenso legato al progetto decentrato verrà erogato, previa verifica, entro il mese di maggio 2013 con le seguenti modalità: per intero, in caso di risultato pari al 100%, ovvero riproporzionato in ragione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Della verifica effettuata, verrà data informazione alle RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali.

## **Articolo 19**

### **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 legati alla performance da erogare al personale a cui, in attuazione dei criteri di cui all'art. 17 del presente contratto, il compenso legato alla performance sia stato erogato nella misura del 100%.

## **Articolo 20**

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

1. Il compenso di cui al presente articolo è attribuito solo qualora gli obiettivi della struttura in cui il dipendente presta servizio risultino conseguiti in misura non inferiore al 70%. Qualora in sede di verifica finale tale misura non risulti raggiunta, gli acconti mensili verranno recuperati.

## **Articolo 21**

### **Lavoro straordinario, Turni, Reperibilità e Nuclei Operativi**

1. Nell'ambito delle risorse economiche del Fondo di ente lo stanziamento per le causali di cui al presente articolo è indicato nell'allegato 1.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere autorizzate solo in presenza di impreviste e improrogabili esigenze di servizio.
3. La prestazione del lavoro straordinario da parte del personale dipendente sarà subordinata al rilascio di un'autorizzazione preventiva da parte dei Dirigenti, che sono responsabili dell'utilizzo delle ore di straordinario disponibili.
4. Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono essere utilizzate a titolo di riposo compensativo, da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio preferibilmente entro quattro mesi dalla data della loro effettuazione.
5. In sede di consuntivo per il pagamento del saldo finale è fornita informativa alle Organizzazioni Sindacali a livello nazionale e locale circa la distribuzione complessiva delle ore di straordinario assegnate e

sull'utilizzo delle relative prestazioni, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 1998/2001 così come integrato dagli artt. 6 e 7 del CCNL 2002/2005.

6. Con l'obiettivo di potenziare i servizi con l'utenza presso i centri urbani ubicati a distanza ragguardevole dalla sede Inpdap e caratterizzati da una significativa concentrazione di uffici pubblici e/o di utenza e difficoltà connesse al territorio, si conferma la disciplina dei Nuclei Operativi. Delle eventuali nuove aperture viene data informativa a livello Nazionale e Regionale. Il compenso erogato è legato al reale disagio affrontato dal dipendente dovuto allo spostamento verso il Comune in cui è costituito il Centro Informativo piuttosto che verso la sede istituzionale.
7. La somma da corrispondere per ogni accesso al centro informativo è di € 51,65. Sono possibili un massimo di 2 accessi settimanali per 25 settimane per dipendente.
8. Il compenso individuale di cui al precedente comma sarà erogato solo nel caso in cui la distanza dal comune di residenza del dipendente assegnato al centro informativo sia maggiore della distanza dalla abituale sede di servizio del dipendente medesimo.

## **Articolo 22**

### **Specifiche disposizioni**

1. E' confermata l'indennità istitutori di cui al punto 2.15 del contratto integrativo relativo all'anno 1998, che continua ad essere erogata con le medesime modalità e con le misure ivi previste, 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.

## **SEZIONE TERZA - ENPALS**

### **RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE ENPALS E TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Articolo 23**

#### **Risorse destinate all'ENPALS e relativo utilizzo**

Le risorse finanziarie destinate al personale delle aree ABC in servizio presso le strutture centrali e territoriali del soppresso ENPALS, ammontano ad euro **4.351.137,00** e sono utilizzate secondo la tabella che segue:

<b>EX-ENPALS</b>	
707.284,00	Sistema Indennitario
743.065,00	T.E.P.

277.054,00	Straordinario e Turni
------------	-----------------------

829.381,00	Produttività Collettiva di Ente
753.787,00	Produttività di Struttura ed Individuale comprensivi delle somme ex art.5 CCNL 2003 (piani speciali)
189.063,00	Incentivi all'attività di Vigilanza

851.503,00	Accantonamento storico per passaggi sviluppi economici
------------	--

**4.351.137,00**

La somma di euro 603.420,00 è riservata all'erogazione dell'indennità di ente e non è, pertanto, disponibile per la contrattazione integrativa di ente

#### **Articolo 24**

#### **Trattamenti accessori – obiettivi di produzione e di qualità**

1. Il trattamento accessorio per l'anno 2012 è corrisposto sulla base di due diverse categorie di obiettivi:
  - Obiettivi di produzione

- Obiettivi di qualità

Ciò allo scopo di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante, la produttività collettiva ed il miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato.

2. Il sistema incentivante per l'anno 2012 farà riferimento agli obiettivi individuati nel piano della performance di Ente con riferimento alla gestione ex Enpals. Le parti concordano di utilizzare, ai fini della valutazione della performance organizzativa, il modello BSC; il sistema di controllo di gestione ed il sistema di rilevazione della produzione forniranno i supporti informativi essenziali. L'impianto prevede tre livelli di valutazione della performance organizzativa:
  - il livello di Ente relativo agli obiettivi strategici dell'Ente;
  - il livello di Direzione, rispetto agli obiettivi per i quali la direzione svolge il ruolo di agente principale;
  - il livello di Sede, Ufficio o Gruppo di lavoro.
3. A tal fine la misurazione dei risultati delle strutture organizzative è realizzata mediante l'applicazione di indicatori oggettivi, garantendo un impianto di misurazione, valutazione e rendicontazione che assicuri il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza anche in termini di corrispondenza tra i servizi erogati ed il grado di soddisfazione degli utenti.

## **Articolo 25**

### **Trattamenti accessori relativi alla performance organizzativa. Obiettivi di produzione/obiettivi di qualità.**

1. Performance organizzativa di Ente/obiettivi di produzione e di qualità euro **829.381,00**.
2. La performance organizzativa/obiettivi di produzione dell'Enpals è misurata in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente, così come definiti dal piano della performance, che riguardano in particolare la riduzione dei tempi delle prestazioni all'utenza, la lotta all'elusione ed evasione contributiva ed al recupero crediti.

3. Gli obiettivi di qualità si contraddistinguono attraverso le "buone pratiche di amministrazione" e l'adozione di standard tesi al miglioramento dei livelli quali - quantitativi del servizio erogato, misurati attraverso i seguenti criteri:
  - tempestività delle prestazioni;
  - accessibilità e trasparenza.
4. Le parti convengono di utilizzare, quale criterio di misurazione per l'accessibilità e lo trasparenza, le rilevazioni della customer satisfaction. I servizi sottoposti al giudizio degli utenti saranno fruibili attraverso due canali: lo sportello dedicato all'utenza e il portale web dell'Ente.
5. In via sperimentale la rilevazione sarà effettuata presso gli sportelli di Roma e Milano. Il grado di raggiungimento del criterio di accessibilità e trasparenza è il risultato della media dei valori positivi espressi nelle sedi sperimentali e attraverso il portale web.
6. L'amministrazione terrà apposite sessioni informative per monitorare con le OO.SS. l'andamento complessivo dei piani/progetto ed il grado di raggiungimento degli obiettivi e concordare eventuali iniziative correttive in corso d'anno anche al fine di evidenziare opportuni fattori di revisione.
7. I compensi riferiti agli obiettivi di ente sono attribuiti sulla base delle percentuali di realizzazione calcolate in misura proporzionale al raggiungimento degli stessi, così come attestate delle verifiche periodiche ed annuali e sulla base del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di produzione e di qualità.

## **Articolo 26**

### **Performance organizzativa di strutture euro 336.198,00**

1. A ciascuna struttura (Direzione/Sede/Coordinamento Professionale) è assegnato, sulla base del personale in servizio al 01/01/2012, un budget di risorse, finalizzato ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi di struttura come definiti dal piano della performance.
2. I compensi riferiti agli obiettivi di struttura sono attribuiti, sulla base delle percentuali di realizzazione, calcolate in misura proporzionale al raggiungimento degli stessi, così come attestate delle verifiche periodiche

ed annuali risultanti dalla valutazione effettuata anche sulla base degli indicatori oggettivi di cui all'art. 24 comma 3.

## **Articolo 27**

### **Coefficiente di apporto individuale alla performance di struttura (CPS).**

1. L'apporto del singolo dipendente, per l'attribuzione degli incentivi collegati alla performance di struttura di cui all'art. 26, è collegato a tre parametri lineari: A) grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato alla struttura di appartenenza; B) coefficiente di apporto individuale per l'attribuzione degli incentivi; C) coefficiente di presenza. In particolare il calcolo del coefficiente di presenza è dato dal rapporto tra il numero complessivo dei giorni lavorativi ed i giorni di effettiva presenza, così come stabilito dalle causali di presenza ed assenza previste dalle vigenti norme contrattuali e di legge.
2. Per quanto concerne il coefficiente di apporto individuale i parametri sono così stabiliti
  - nel caso di una prestazione lavorativa non adeguata con riferimento agli obiettivi assegnati alla struttura e con ricadute negative sul gruppo di lavoro da 0.0 a 0.85
    - 0.0: nel caso di una prestazione lavorativa assolutamente non adeguata con riferimento agli obiettivi assegnati alla struttura e con ricadute negative sul gruppo di lavoro;
    - 0.50: nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati alla struttura e con ricadute negative sul gruppo di lavoro;
    - 0.85: nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore a quelli assegnati
  - 1 nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati alla struttura;
  - 1.1 in caso di prestazione lavorativa particolarmente efficiente ed innovativa.

3. L'attribuzione di un parametro diverso da "1" viene effettuata dal dirigente con provvedimento motivato e scritto e comunicato con modalità opportune al dipendente. Delle valutazioni con parametro diverso da "1" dovrà essere fornita informativa completa alle OO.SS.
4. I provvedimenti che attribuiscono compensi inferiori al valore 1 devono essere preceduti - in corso d'anno - da una o più apposite, tempestive e circostanziate comunicazioni al dipendente interessato, del suo insufficiente o mancato apporto, secondo un metodo comportamentale che privilegi comunque le finalità del coinvolgimento e della partecipazione al processo produttivo di tutte le professionalità.
5. Avverso i provvedimenti con i quali viene attribuito un parametro inferiore a 1, può essere opposto ricorso al Direttore Generale che decide in via definitiva entro 30 giorni. Il dipendente ha diritto all'assistenza di un rappresentante sindacale.
6. Le eventuali riduzioni dei compensi di cui ai commi precedenti sono estesi anche ai compensi di cui all'art 25.

## **Articolo 28**

### **Modalità di remunerazione della performance di Ente e di Struttura.**

1. Gli incentivi alla performance organizzativa di Ente e di Struttura, di cui agli articoli 25 e 26, sono corrisposti a tutto il personale a seguito delle verifiche periodiche e annuali nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione e di monitoraggio periodico degli stati di avanzamento degli obiettivi, secondo le seguenti modalità:
  - prima tranche correlata al grado di raggiungimento dell'obiettivo e comunque, nella misura massima del 45 %, con le competenze del mese di luglio 2012;
  - seconda tranche, correlata al grado di raggiungimento dell'obiettivo e comunque, nella misura massima del 25%, con le competenze del mese di novembre 2012;
  - saldo, commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi, comprensivo di eventuali integrazioni di somme residue, rispetto a quelle destinate ai singoli istituti e destinate dal presente accordo a queste finalità, in seguito alla validazione della relazione sulla performance.

## **Articolo 29**

**Ex Art. 5 CCNL 9 ottobre 2003: € 417.589,00.**

1. In relazione al processo di integrazione le somme di cui al presente articolo, per l'esercizio in questione e con esclusivo riferimento all'importo indicato, confluiscono nella performance di struttura ed individuale e saranno erogate con le modalità per la stessa previste ad esclusione del personale ispettivo, per il quale vige l'istituto dell'incentivo all'attività di vigilanza di cui al successivo articolo 30.

## **Articolo 30**

**Incentivi all'attività di vigilanza € 189.063,00.**

1. Gli incentivi all'attività di vigilanza per il personale ispettivo saranno erogati in ordine al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato e secondo un parametro che garantisca il conseguimento dell'obiettivo prefissato in termini di numero di ispezioni. Si individua tale parametro nel numero medio di pratiche assegnate a ciascun ispettore in servizio, tenuto conto del numero di ispezioni programmate nel piano annuale di vigilanza.

Il piano previsto per l'attività di vigilanza di cui al primo comma del presente articolo sarà così distribuito:

- nella misura del 70%, con parametro 100, tra i funzionari di vigilanza che avranno chiuso un numero di verbali non inferiore ai 7/10 del numero medio di verbali per ispettore. Al di sotto di tale soglia si applica la proporzione lineare parametrata al coefficiente di apporto individuale.
- nella misura del 30%, secondo una combinazione che prenda in considerazione i seguenti parametri:
  - per il 50% delle risorse, in relazione ai contributi/sanzioni accertati;
  - per il 50% in relazione al numero di ispezioni concluse entro il 31/12/2012 .
- Fermo restando i criteri di ripartizione legati al raggiungimento degli obiettivi di cui al punto a) e b) e tenuto conto dell'articolazione dell'Ente sul territorio e del numero degli ispettori, una quota del

finanziamento previsto al presente articolo, determinato in €. 101.317,00, è destinato ad incentivare le ispezioni, in quota fissa, previste dal piano della vigilanza, che si svolgono fuori dalle sedi di servizio dei funzionari di vigilanza anche secondo il criterio della durata e complessità. Eventuali residui relativi al finanziamento del presente punto c) confluiranno nel fondo per la performance organizzativa di Ente.

2. In ogni caso le eventuali riduzioni dei compensi di cui agli artt. 25 e 26 del presente Accordo troveranno applicazione anche ai compensi legati alla realizzazione del piano vigilanza.

### **Articolo 31**

#### **Prestazioni di lavoro straordinario ed in turno euro 277.054,00.**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere utilizzate esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro che, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, non possano essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.
2. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal dirigente/coordinatore in base alle esigenze, seguendo, ove possibile, un criterio di rotazione, privilegiando la disponibilità, individuale.
3. Il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile è di 48 ore, fermo restando il limite di durata media dell'orario di lavoro settimanale di cui alla normativa attuativa delle direttive CE n. 93/104 e n. 2000/34 recepite nel D.Lgs. n. 66/2003, così come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 213/2004, che dispone il vincolo di non superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore complessive, comprese le ore di straordinario.
4. I limiti massimi individuali per prestazioni di lavoro straordinario sono fissati, di norma, in 80 ore annue, fatte salve le deroghe previste dal presente CCNI.

5. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro supplementare, nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, secondo quanto previsto dal c. 2 art.17 del CCNL 14/02/01, di norma entro il limite di 20 ore annue.
6. Per il 2012, per le strutture centrali e periferiche sono previsti specifici budget di spesa.
7. Qualora le risorse assegnate alle strutture risultino insufficienti, i dirigenti ed i coordinatori inoltrano richiesta di integrazione dei fondi al Dirigente generale per il coordinamento delle attività di integrazione ex Enpals-Inps, che potrà assegnarli, compatibilmente con le risorse complessivamente disponibili. A tal fine è stabilito uno specifico stanziamento. Analogamente, i dirigenti ed i coordinatori inoltreranno motivate richieste al suddetto dirigente generale per il superamento dei limiti individuali. I dipendenti autorizzati ad anticipare l'orario di lavoro alle ore 7,30, di norma, non sono autorizzati a prestazioni di lavoro straordinario. In caso di inderogabili esigenze le prestazioni di lavoro straordinario non possono, comunque, essere inferiori alle due ore giornaliere.
8. Non si darà luogo al pagamento di prestazioni di lavoro straordinario che eccedano le risorse disponibili per lo struttura interessata. Pertanto, non saranno retribuite prestazioni che eccedano il budget assegnato, quando non adeguatamente integrato. Non saranno, altresì, retribuite prestazioni sulla base di autocertificazioni, ma solo a fronte della specifica autorizzazione del dirigente/coordinatore. Le somme eventualmente residue, rispetto ai budget assegnati a ciascuna struttura andranno ad integrare le risorse destinate agli accordi di cui all'art. 5 del CCNL 2002/2005.
9. BUDGET SPECIALI. In considerazione delle specifiche esigenze che caratterizzano alcuni servizi, le parti individuano budget speciali per le prestazioni di lavoro straordinario e/o in regime di turnazione e individuano specifici limiti massimi individuali, in deroga al regime generale. I budget speciali sono alternativi al budget ordinario.

- Direzione Supporto agli organi: budget speciale straordinari e turni:  
€ 22.500,00 limiti individuali: straordinario e turni - fino a 250 ore.

- Autisti (4 unità) : budget speciale straordinario e turni: €.21.600,00  
limiti individuali: straordinario e turni - fino a 500 ore.

- Direzione sistemi informativi: budget speciale straordinario e turni:  
€ 30.000,00 limiti individuali: straordinario e turni - fino a 150 ore.

- Ufficio Manutenzione e ufficio prevenzione -budget speciale  
straordinario e turni: € 18.000,00 limiti individuali: straordinario e turni  
fino a 200 ore.

- Coordinamento Personale Interinale - budget speciale straordinario e  
turni: € 1.500,00 limiti individuali: straordinario e turni - fino a 150 ore.

- Personale ispettivo - budget speciale € 43.578,00 da destinare:

- a) al pagamento di ore di lavoro straordinario, quando l'attività di effettivo servizio supera gli obblighi orari giornalieri, nella misura massima di ore 80 individuali, nell'anno solare;
- b) al pagamento della maggiorazione oraria per lavoro festivo e notturno.

10. Eventuali residui dei budget speciali confluiranno nel fondo per la performance organizzativa di Ente. le parti intendono attuare un costante monitoraggio sull'impiego delle risorse relative ai budget speciali, attraverso verifiche quadrimestrali.

### **Articolo 32** **Sistema indennitario.**

1. Lo stanziamento è stabilito in euro **707.284,00**.
2. Le tipologie di indennità ed i relativi compensi sono riportati nell'allegato 3.

**Articolo 33**  
**TEP. po € 743.065,00.**

1. A decorrere dal 1.1.2011 il TEP.po, così come regolato dall'art. 7 dell'accordo per la ripartizione del fondo dell'anno 2010 è esteso anche al personale assunto a tempo indeterminato od entrato in mobilità successivamente alla sottoscrizione dell'Accordo 2009, attestandosi al livello più basso di ogni profilo professionale.

**SEZIONE FINALE COMUNE**

**Articolo 34**  
**Trattamento accessorio**

1. In considerazione delle attività connesse al processo di integrazione degli enti soppressi, a tutto il personale delle aree A e B, con decorrenza dal 1° dicembre 2012, è riconosciuta una maggiorazione del salario di produttività, comunque denominato e declinato nelle tre sezioni del presente CCNI, pari al 420,00 euro annui, da erogarsi sulla base dei parametri di produttività individuale e collettiva previsti e in via consuntiva.