

ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I DIPENDENTI DELLA
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

ANNO 2009

Handwritten signatures and initials:
A series of approximately seven handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a diagonal line from the bottom right towards the center of the page. The signatures are stylized and cursive.

Il giorno 9 giugno 2010, a seguito delle osservazioni formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali – di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze con nota n. DFP0018432, si è svolto un incontro tra la delegazione di Ente e quella di parte sindacale come di seguito indicate per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente relativo all'anno 2009 per le Aree professionali A, B, C e Ruoli ad Esaurimento.

Per l'Amministrazione

Avv. Paolo Crescimbeni.....

Dr. Massimo Pianese.....

Dr. Vincenzo Caridi.....

Dr. Maurizio Manente.....

Dr.ssa Marina Risca.....

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL - FP

CISL - FP

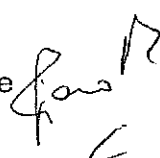
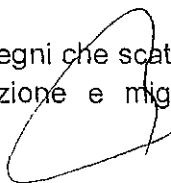
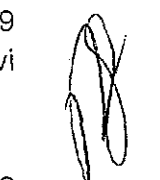
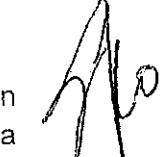
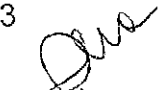
UIL - PA

CSA di CISAL FIALP

RDB PI

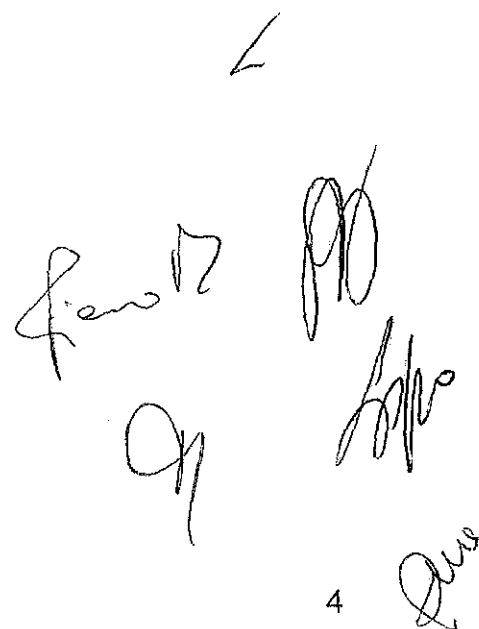
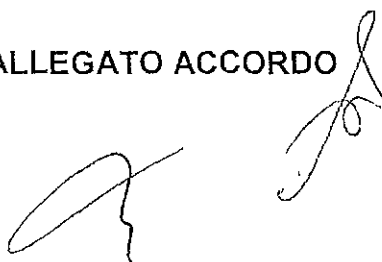
LE PARTI

- VISTI i vigenti Contratti Collettivi Nazionali;
- 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;
- VISTO l'art. 25, comma 1, del CCNL 2006-2009 il quale stabilisce che, al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetto-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività dell'Ente;
- VISTO il successivo comma 4 del medesimo articolo che demanda alla contrattazione integrativa la definizione della graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- VISTO il vigente Protocollo per le Relazioni Sindacali;
- VISTA la circolare n. 9 con la quale il Direttore Generale ha dato avvio al processo programmatico per l'anno 2009, conclusosi con l'approvazione, del preventivo decisionale per l'anno 2009 con delibera del Commissario Straordinario n. 32 del 16 dicembre 2008;
- VISTO l'assetto ordinamentale dell'Istituto, adottato con delibera del Commissario Straordinario n. 251 del 7 maggio 2004, come da ultimo modificato con delibere commissariali n. 19 del 13 novembre 2008 e n. 34 del 18 dicembre 2008;
- VISTO il documento conclusivo del lavoro del "Piano Industriale INPDAP per il triennio 2009/2011 approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 64 del 31 marzo 2009;
- VISTA la determinazione n. 127 del 15 maggio 2009 del Direttore Generale con la quale vengono assegnati gli obiettivi ed il budget alla dirigenza dell'Istituto;
- TENUTO CONTO del Documento Programmatico Generale approvato in data 23 luglio 2009 dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, con il quale vengono fissati gli obiettivi strategici per il quadriennio 2009-2012;
- VISTO il Contratto Collettivo Integrativo di Ente relativo agli anni 2006/2009 per la parte normativa e all'anno 2008 per la parte economica;
- TENUTO CONTO degli impegni che scaturiscono dal CCNL 2006/2009 a sostegno di un processo di innovazione e miglioramento dell'impianto organizzativo utile a

sviluppare l'azione amministrativa in funzione del risultato che si intende perseguire, dando ampio risalto al miglioramento della qualità, alla maggiore fruibilità delle prestazioni e all'ampliamento dei servizi offerti.

SOTTOSCRIVONO L'ALLEGATO ACCORDO



INDICE

- Art. 1 *Campo di applicazione, durata e decorrenza*
- Art. 2 *Valutazione e misurazione dell'azione amministrativa e dei servizi erogati*
- Art. 3 *Costituzione, ammontare e ripartizione del Fondo*
- Art. 4 *Sistema incentivante la produttività*
- Art. 5 *Progetto generale*
- Art. 6 *Progetti decentrati*
- Art. 7 *Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato*
- Art. 8 *Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività*
- Art. 9 *Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio*
- Art. 10 *Destinazione degli importi non attribuiti*
- Art. 11 *Lavoro straordinario*
- Art. 12 *Turni e Reperibilità*
- Art. 13 *Articoli 17 e 32*
- Art. 14 *Personale destinatario dell'art. 15, comma 1, legge n. 88/89*
- Art. 15 *Progressioni economiche all'interno delle Aree*
- Art. 16 *Formazione*
- Art. 17 *Specifiche disposizioni*

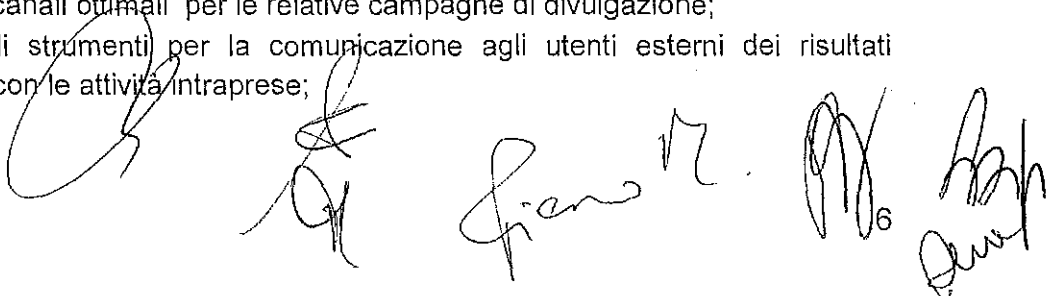
Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, comma 1, della legge n. 88/89 e, compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, al personale con contratto a tempo determinato e a quello comandato.
2. Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione contenuta in specifiche norme dell'accordo medesimo. Tali effetti perdurano fino alla stipula del successivo contratto integrativo.
3. Il presente accordo si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, in caso di mobilità collettiva con conseguente rideterminazione del fondo.
4. Al personale docente del Liceo della Comunicazione, si applicano, in quanto compatibili, le norme del presente accordo.
5. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente accordo può essere integrato, entro 30 gg. dalla sottoscrizione, ai sensi del D.lgs. n. 354/1997, per le materie ivi previste.

Articolo 2

Valutazione e misurazione dell'azione amministrativa e dei servizi erogati

1. Lo sviluppo di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance costituisce una condizione fondamentale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa anche in termini di corrispondenza dei servizi erogati alla domanda ed al grado di soddisfazione dell'utenza.
2. In tale quadro di riferimento le parti concordano, nel rispetto delle relazioni sindacali, sull'esigenza di individuare un sistema di *performance* dell'Istituto che assicuri il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza secondo quanto previsto dai vigenti CCNL.
3. Per il 2009 le azioni che l'Istituto intende realizzare sono quelle individuate con determinazione del Direttore Generale n. 127 del 15 maggio 2009 e sono volte principalmente all'adeguamento dei sistemi dei controlli e alla promozione della trasparenza dei risultati, attraverso:
 - l'impostazione di un sistema di qualità che misuri e tenda a migliorare i livelli di servizio delle prestazioni istituzionali ma che sia anche idoneo a valutare il grado di soddisfazione e di percezione della qualità del servizio reso;
 - la definizione di un modello per la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti con individuazione dei canali ottimali per le relative campagne di divulgazione;
 - la progettazione di strumenti per la comunicazione agli utenti esterni dei risultati raggiunti dall'Ente con le attività intraprese;



- la realizzazione di un Cruscotto Direzionale di monitoraggio sul grado di attuazione del Piano Industriale con report trimestrali di consuntivazione sull'andamento di ciascun obiettivo;
- l'elaborazione di sistemi di previsione relativi agli impatti economici del cambiamento sull'equilibrio economico e finanziario dell'Istituto;
- lo sviluppo di sistemi di "Risk assesment" (conoscenza del rischio) su prestazioni soggette a maggior contenzioso.

4. Sullo stato di realizzazione degli interventi di cui al comma 3 sarà fornita periodica informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Articolo 3

Costituzione, ammontare e ripartizione dei Fondi

1. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale compreso nelle aree A, B e C e ruolo ad esaurimento è definito utilizzando le risorse economiche quantificate dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti ed è, allo stato, costituito dall'importo complessivo di € 91.627.993.70 (€ 90.029.889,46 Fondo Aree 2009 + € 1.598.104,24 Fondo R.E. anno 2009), fatto salvo quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 18 febbraio 2009.
2. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale R.E. subisce un riequilibrio a saldo zero a vantaggio di quello del personale delle aree A, B e C.
3. Gli importi indicati nel comma 1 del presente articolo, sono ripartiti secondo le previsioni riportate nell'allegato n. 1 e n. 1 bis.

Articolo 4

Sistema incentivante la produttività

1. Il presente accordo delinea un sistema premiante la produttività collettiva sempre più orientato a sostenere la qualità del servizio, reso all'utenza, in un rinnovato quadro di maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, attraverso il miglioramento del livello delle prestazioni e l'ampliamento dei servizi offerti.
2. Il sistema premiante la produttività collettiva di cui all'art. 32, comma 2, del CCNL 16 febbraio 1999 si articola in:
 - Progetto generale, per il conseguimento degli obiettivi dell'Istituto delineati con determinazione del Direttore Generale n. 127 del 15 maggio 2009;
 - Progetti decentrati, per la gestione di specifiche criticità riscontrate in ambito territoriale nel rispetto della determinazione del Direttore Generale n. 127 del 15 maggio 2009.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature that appears to be 'Fiorini', and several other initials and names on the right side, including 'Ballo' and 'Dove'.

Articolo 5
Progetto generale

1. Al Progetto generale è destinata una somma annua pari a € 46.031.628,50 per le Aree A, B e C e per il personale di cui all'art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989.
2. Il Progetto generale è finalizzato a sostenere gli obiettivi assegnati per l'anno 2009, dal Direttore Generale, con determinazione n. 127 del 15 maggio 2009, ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità di 1° e 2° livello e riportati negli allegati n. 2 e n. 3 al presente accordo, di cui costituiscono parte integrante. Il piano di produzione per il corrente anno, elaborato nell'ambito degli obiettivi strategici, è caratterizzato da azioni finalizzate ad innalzare gli standard quali-quantitativi delle prestazioni e le condizioni di fruibilità dei servizi anche attraverso l'implementazione delle tecnologie informatiche ed il miglioramento delle modalità di comunicazione e interazione con gli utenti. Tutte le linee di intervento programmate dovranno tendere al raggiungimento di quelle soglie di efficacia e di produttività tali da garantire un complessivo innalzamento dell'efficienza dei servizi erogati.
3. Per l'anno 2009, al fine di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva ed il miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato, gli obiettivi premianti individuati sono articolati in:
 - a) obiettivi di produzione;
 - b) obiettivi di innovazione per la qualità.

Corrispondentemente, anche lo stanziamento di cui al comma 1 a titolo di Progetto generale viene ripartito in due componenti:

- il 90% dell'importo per il finanziamento degli obiettivi di produzione;
- il 10% per il finanziamento degli obiettivi di innovazione per la qualità.

A) Obiettivi di produzione

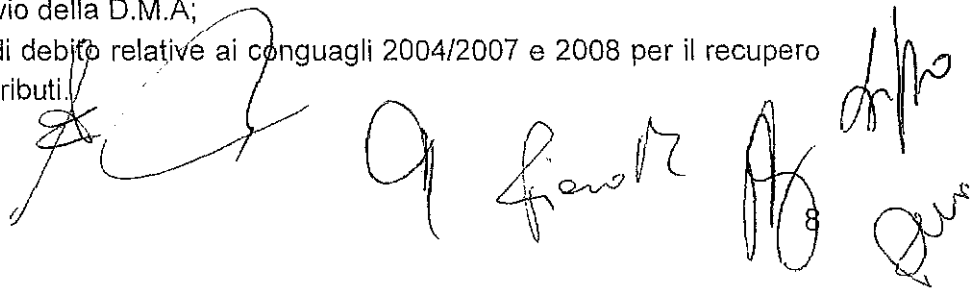
Tali obiettivi, assegnati dal Direttore Generale con determinazione n. 127/2009, sono correlati alla produttività generale così come definita a livello nazionale per tutte le strutture dell'Istituto.

In particolare:

1.a Le Sedi Territoriali/Provinciali

con riferimento agli obiettivi assegnati con la citata determinazione n. 127/2009 e ripartiti tra le singole strutture dalle competenti Direzioni Regionali, devono garantire:

- l'efficientamento nelle prestazioni istituzionali;
- l'incremento delle entrate attraverso:
 - la definizione di provvedimenti di riscatti e ricongiunzioni nonché il progressivo aggiornamento della fase post accettazione;
 - la sistemazione e correzione delle Denunce Mensili Analitiche, la verifica su enti inadempienti all'invio della D.M.A;
 - l'invio delle note di debito relative ai conguagli 2004/2007 e 2008 per il recupero dei crediti per contributi.



2.a Le Direzioni Regionali

nell'espletamento delle proprie funzioni di monitoraggio, verifica, coordinamento e responsabilità per il conseguimento degli obiettivi sul territorio, assicurano:

- interventi di sussidiarietà e solidarietà territoriale volti a garantire l'efficientamento dei livelli di produzione;
- l'attività di formazione e di addestramento tecnico specialistico diretta a sviluppare la capacità di gestione dei flussi procedurali, amministrativi ed informatici delle attività istituzionali correlate all'entrata a regime dei nuovi applicativi informatici (S.I.N.);
- interventi finalizzati a dare costante efficacia al recupero del flusso delle entrate contributive dell'Istituto.

3.a Le Strutture Sociali e Liceo della Comunicazione

per tali Strutture vengono fissati come obiettivi:

- il consolidamento della funzione istituzionale di ospitalità presso i Convitti e le Case Albergo;
- l'aumento del numero dei benefici previsti per i soggiorni seniors anche attraverso l'utilizzo di altre strutture;
- la valorizzazione delle strutture convittuali in relazione all'ospitalità di giovani universitari;
- la valorizzazione del patrimonio immobiliare rappresentato dalle Strutture sociali sulla base delle indicazioni impartite dalla Direzione Centrale competente.

Gli insegnanti del Liceo della Comunicazione devono assicurare, insieme all'insegnamento, il sostegno scolastico alle convittrici, fino a concorrenza delle 36 ore settimanali.

4.a Le Strutture Centrali della Direzione Generale

nel conseguire tutti gli obiettivi indicati nella determinazione del Direttore Generale n. 127/2009, assicurano le funzioni istituzionali ad esse attribuite dall'Ordinamento dei servizi concorrendo a favorire, con la loro azione di coordinamento, razionalizzazione ed impulso, il miglioramento dell'efficacia dell'Ente.

Tra gli obiettivi assume particolare rilievo il coinvolgimento della Direzione Generale:

- in interventi di sostegno sinergico in alcune attività produttive delle strutture territoriali con riferimento alla Struttura di progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" che assicurerà la definizione di n. 22.000 pratiche di TFR;
- in interventi formativi, organizzativi, gestionali e di implementazione informatica inerenti l'acquisizione delle competenze in materia pensionistica di tutto il personale militare (FF.AA., Arma dei carabinieri, Guardia di Finanza);
- in attività correlate al Piano di Rilascio dei nuovi applicativi informatici, ivi compreso un sistema di monitoraggio del rispetto dei tempi di messa in esercizio dei nuovi sistemi operativi e dell'impatto degli stessi sul personale coinvolto;
- in interventi finalizzati a dare costante efficacia al recupero del flusso delle entrate contributive dell'Istituto anche attraverso l'elaborazione di un piano di controlli e verifiche sui relativi pagamenti da parte delle pubbliche amministrazioni;
- nella predisposizione di un piano di azioni urgenti finalizzate alla implementazione della posizione assicurativa degli iscritti, alla definizione dei processi di completamento, pulizia e certificazione delle posizioni stesse e alla conseguente alimentazione del casellario centrale dei lavoratori attivi.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

B) Obiettivi di innovazione per la qualità

Tali obiettivi sono caratterizzati da azioni particolarmente orientate a favorire il processo di cambiamento in atto nell'Istituto, i cui risultati sono indirizzati a garantire:

- il miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni;
- l'accelerazione e la semplificazione delle procedure;
- il raggiungimento ed il soddisfacimento delle aspettative di tutti i portatori di interesse con cui l'ente interagisce (utenza e amministrazioni);
- il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.

In funzione di questi risultati da conseguire, il presente accordo punta l'attenzione sui sotto riportati *obiettivi di innovazione*:

1.b Le Strutture Territoriali/Provinciali

nell'ambito degli obiettivi ad esse assegnate dal proprio centro di responsabilità di livello superiore per l'anno 2009, dovranno garantire:

- la riduzione dei tempi di lavorazione delle prestazioni previdenziali rispetto ai tempi medi del 2008;
- il completo utilizzo del budget per l'erogazione dei piccoli prestiti e dei prestiti pluriennali;
- il mantenimento della correttezza nell'evasione dei ticket aperti sia dal Call Center che da Linea Amica, attraverso la relativa attività di back-office.

2.b Le Direzioni Regionali

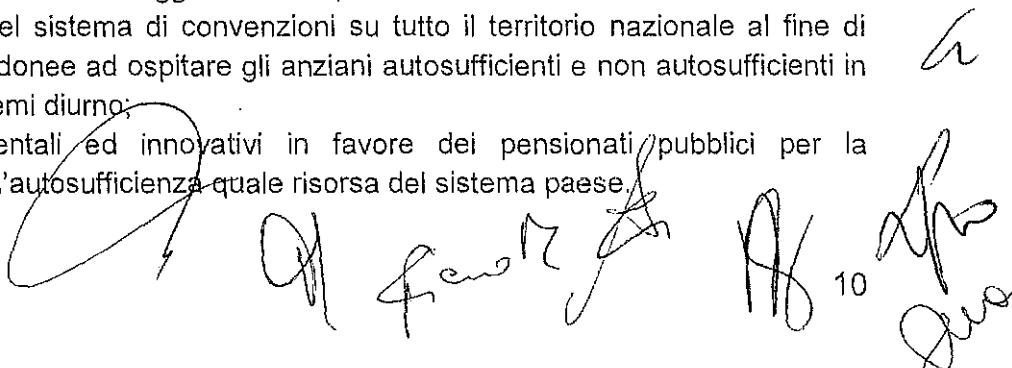
agiranno, nel loro ruolo di raccordo, per favorire, presso le sedi ricomprese nel proprio territorio di competenza, l'ottimizzazione e la pianificazione di azioni volte a realizzare gli obiettivi di innovazione, di cui al precedente punto 1.b assicurando nel contempo:

- il potenziamento delle condizioni di accesso al servizio erogato;
- il conseguimento di una maggiore economicità nella gestione, anche attraverso la razionalizzazione e la modernizzazione della struttura;
- il supporto all'utenza (iscritti, pensionati, amministrazioni) su tutto il territorio.

3.b Le Strutture Sociali e Liceo della Comunicazione

nell'ambito degli obiettivi strategici individuati nel Piano operativo 2009 – "L'evoluzione del portafoglio dei servizi – area Politiche Sociali" e "Sinergie – Inpdap per il Welfare", tenendo conto degli indirizzi impartiti dalla competente Direzione Centrale, favoriranno:

- interventi volti alla promozione, all'organizzazione e alla gestione di scambi culturali in favore di dipendenti, di iscritti e di giovani figli di iscritti;
- la realizzazione di programmi, in sinergia con le strutture del territorio, per la formazione universitaria, post universitaria e professionale quale strumento di inserimento occupazionale e aggiornamento;
- il rafforzamento del sistema di convenzioni su tutto il territorio nazionale al fine di reperire strutture idonee ad ospitare gli anziani autosufficienti e non autosufficienti in regime diurno e semi diurno;
- interventi sperimentali ed innovativi in favore dei pensionati pubblici per la valorizzazione dell'autosufficienza quale risorsa del sistema paese.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number '10' written below it.

4.b Le Strutture Centrali della Direzione Generale

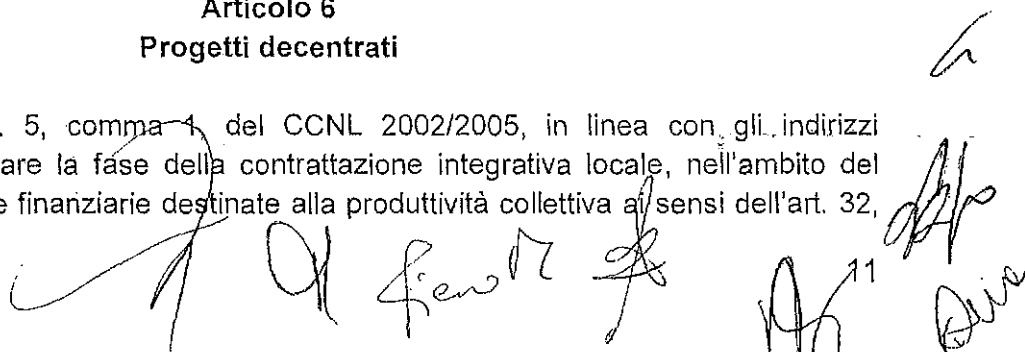
realizzano gli obiettivi indicati nella determinazione n. 127/2009 del Direttore Generale attraverso:

- l'evoluzione del portafoglio servizi (in termini di innovazione e di avvicinamento all'utenza);
- la modernizzazione della struttura in termini di assetto organizzativo, di politiche del personale, di sviluppo delle tecnologie informatiche, di miglioramento delle modalità di comunicazione e di interazione con gli utenti;
- lo sviluppo dei sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione dell'azione amministrativa unitamente alla definizione di un piano triennale della qualità e della pubblicazione della *performance* realizzata;
- l'avvio delle sinergie con i principali interlocutori per la condivisione di servizi, attività e strutture;
- l'attivazione di azioni di razionalizzazione finalizzate alla riduzione dei costi di funzionamento, di valorizzazione del patrimonio immobiliare, di riduzione del contenzioso e di incremento delle entrate.

4. Gli obiettivi di produzione e di innovazione riguardanti la Direzione Generale possono coinvolgere una o più strutture centrali. Nel caso in cui gli obiettivi abbiano carattere interdirezionale, è individuato il centro di responsabilità nella Direzione Centrale maggiormente coinvolta, con funzioni di coordinamento, che pianifica, di concerto con i responsabili delle altre strutture coinvolte, l'azione da svolgere, sollecita gli interventi necessari da parte degli operatori, riferisce al Direttore Generale sull'andamento dei lavori, indicando i motivi che ne possono eventualmente compromettere il pieno conseguimento, certifica il grado di raggiungimento del risultato programmato.
5. Tutti gli obiettivi sia di produzione che di innovazione per la qualità indicati nel presente articolo sono quantificati, misurati, monitorati e valutati sulla base di indicatori (indici di risultato) e di target specificatamente individuati nella determinazione del Direttore Generale n. 127 del 15 maggio 2009 per verificarne il loro reale raggiungimento.
6. Nell'ambito dello stanziamento previsto per il Progetto generale, tenuto conto della composizione del personale sul territorio e della spinta all'innovazione tecnologica (scrittura virtuale) e all'efficientamento dei processi, al personale dell'area B degli Uffici presenti sul territorio compete una maggiorazione della quota individuale annua riservata agli obiettivi di produzione nella misura indicata nell'allegato n. 4.
7. Gli importi individuali a titolo di Progetto generale sono indicati nel richiamato allegato n. 4 al presente accordo. Gli stessi sono corrisposti secondo criteri generali e modalità di cui ai successivi artt. 8 e 9.

Articolo 6 Progetti decentrati

1. Con riferimento all'art. 5, comma 1, del CCNL 2002/2005, in linea con gli indirizzi contrattuali di consolidare la fase della contrattazione integrativa locale, nell'ambito del complesso delle risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32,



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, including one that appears to be 'Alf' and another 'Dine'.

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. 127/2009 e secondo le modalità indicate nel vigente Protocollo delle Relazioni Sindacali.

2. Per le finalità di cui al comma 1, così come stabilito dall'art. 4, comma 6, del CCNL 2006-2009, viene stanziata la somma di € 11.467.050,00, pari al 20% delle risorse destinate alla produttività collettiva, per un importo medio individuale di € 1.630,00. Detto importo è assegnato alle singole strutture sulla base del personale in servizio.
3. I progetti decentrati sono definiti a livello di singola Direzione Centrale, Ufficio della Direzione Regionale, Sede provinciale/territoriale e sono orientati ad incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati in correlazione con l'utilizzo delle predette risorse. I progetti di cui al presente articolo devono avere la finalità di completare ed integrare gli obiettivi previsti nella determinazione del Direttore Generale n. 127 del 15 maggio 2009 in relazione alle singole specificità ed esigenze locali. In particolare, nel rispetto delle procedure stabilite dal Protocollo per le Relazioni Sindacali, essi dovranno prioritariamente orientarsi:

Per le Strutture della Direzione Generale

- a facilitare, potenziare ed ottimizzare il raggiungimento degli obiettivi strategici individuati per tali strutture con delibera commissariale n. 64 del 31 marzo 2009 e con determinazione del Direttore Generale n. 127 del 15 maggio 2009, con particolare riferimento all'evoluzione del portafoglio servizi.

Per le Sedi provinciali/territoriali e per gli Uffici Regionali

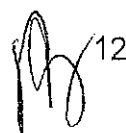
- ad incrementare la qualità e la quantità delle prestazioni anche in relazione al grado di soddisfazione dell'utenza;
- al superamento delle criticità riscontrate in ambito territoriale in taluni settori di attività.

Le Consulenze professionali centrali e periferiche, sempre nell'ambito delle strategie delineate nel Piano Industriale, attivano specifici progetti decentrati che vedrà coinvolto il personale tecnico e di supporto amministrativo.

La Direzione Centrale Welfare e Strutture Sociali, d'intesa con le Strutture Sociali medesime, individua specifici progetti per il personale delle Strutture Sociali in relazione ai particolari servizi offerti all'utenza da ricercare nell'ambito delle iniziative previste nel Piano Industriale, anche attraverso l'attivazione di sinergie con le istituzioni locali presenti nel territorio e la promozione di nuove forme di attività.

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

Nell'ambito della Direzione Generale, qualora un progetto decentrato abbia carattere interdirezionale, è individuato il coordinamento nella Struttura Centrale qualificata come maggiormente coinvolta dalla determinazione n. 127/2009. Quest'ultima ha funzioni di



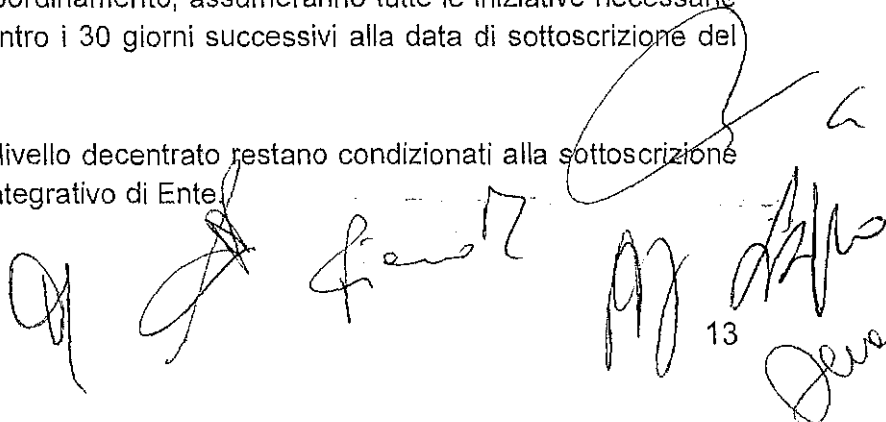
coordinamento, pianifica, di concerto con i responsabili delle altre strutture coinvolte, l'azione da svolgere e provvede a stipulare l'apposito accordo con le Organizzazioni Sindacali titolari della contrattazione integrativa di Ente, con valenza per tutti i dipendenti della Strutture Centrali interessati nel progetto stesso; la stessa Struttura certifica anche il grado di raggiungimento del risultato programmato.

4. 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.
5. Tutti i progetti decentrati devono essere quantificati, monitorati e misurati.
6. In caso di mancata o parziale partecipazione di un dipendente al progetto decentrato, l'attività verrà riassegnata ai dipendenti che abbiano manifestato la loro disponibilità. Pertanto, in sede di verifica, il budget assegnato alla struttura interessata ai sensi del comma 2, sarà ridistribuito fra i dipendenti medesimi che abbiano comunque fornito in misura completa l'atteso apporto partecipativo.
7. Fermo restando quanto previsto dal comma 6, i compensi individuali saranno erogati sulla base dei criteri e delle modalità individuati nei successivi articoli 8 e 9, dando particolare rilevanza alla disponibilità degli operatori ad assicurare tutti gli apporti necessari al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'orario di servizio.

Articolo 7

Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato

1. Per la verifica del rispetto dei criteri indicati nell'art. 6, commi 3 e 5, gli accordi stipulati per la realizzazione dei Progetti decentrati, da avviare immediatamente dopo la sigla della presente ipotesi di accordo, dovranno essere inviati, entro 15 giorni dalla data della loro sottoscrizione, alla Direzione Regionale competente per territorio – ad eccezione delle Strutture Sociali che li invieranno alla Direzione Centrale Welfare - e, contestualmente, alla Direzione Centrale Risorse Umane – Ufficio Relazioni Sindacali, precisando, fra l'altro, sede per sede, il numero dei lavoratori che hanno aderito al Progetto decentrato. Analogo invio dovrà essere effettuato dai Dirigenti Generali delle Strutture Centrali.
2. Qualora presso le Strutture territoriali, le Strutture Sociali e le Direzioni Centrali non si fosse pervenuti ad alcun accordo o nel caso di accordi difformi ai criteri indicati nel presente CCIE, rispettivamente i Dirigenti responsabili delle Direzioni Regionali, della Direzione Centrale Welfare e Strutture Sociali e della Direzione Centrale Risorse Umane, nell'ambito delle loro funzioni di coordinamento, assumeranno tutte le iniziative necessarie per giungere alla sottoscrizione entro i 30 giorni successivi alla data di sottoscrizione del presente accordo.
3. Gli effetti degli accordi stipulati a livello decentrato restano condizionati alla sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo di Ente.



13

4. Il pagamento dei compensi individuali, da effettuare sulla base del conseguimento degli obiettivi fissati, avviene previa verifica sull'andamento dei progetti da parte dei responsabili delle Strutture, delle R.S.U. e dei soggetti sindacali rappresentativi. Le Strutture Centrali e le Direzioni Regionali competenti per territorio faranno poi pervenire copia dei verbali di verifica alla Direzione Centrale Risorse Umane - Ufficio Relazioni Sindacali.

Articolo 8

Criteria per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività

1. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produzione e di innovazione per la qualità previsti all'art. 5 del presente accordo (Progetto generale), ferme restando, per il 100% dell'importo individuale, le 1440 ore di lavoro – (ridotte a 1388 per il personale turnista) che ogni singolo dipendente dovrà aver effettuato nel corso dell'anno, calcolate nel rispetto delle causali di cui all'allegato n. 5, è effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati così come definiti nella determinazione n. 127/2009.
2. La verifica dei risultati per la corresponsione dei Progetti generali di cui al comma 1 è attuata sulla base dei dati pervenuti dalla Direzione Centrale Pianificazione Budget e Controllo di Gestione.
3. I compensi riferiti agli *obiettivi di produzione* di cui all'art. 5, comma 3, lettera a) sono attribuiti alle singole strutture centrali e territoriali sulla base della percentuale di realizzazione calcolata in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi ad esse assegnati. Qualora l'*obiettivo di produzione* attribuito alla singola struttura risulti conseguito in misura inferiore allo 0.70, non verrà corrisposto alcun compenso. Se, invece, l'obiettivo risulti conseguito in misura uguale o superiore allo 0.70, il compenso verrà erogato in misura corrispondente alla percentuale di realizzazione, fino al limite dello 0.95; dallo 0.96 fino a 1 il compenso previsto verrà corrisposto per intero.
4. I compensi erogati agli Uffici delle Direzioni Regionali e alle Direzioni Centrali non possono superare, in ogni caso, quelli derivanti dalla percentuale di realizzazione pari, rispettivamente, alla media dei valori raggiunti dalle singole strutture provinciali/territoriali di appartenenza (indice medio regionale di performance) e alla valutazione media ottenuta da tutte le Direzioni Regionali (indice medio nazionale di performance).
5. I medesimi criteri di cui ai commi 3 e 4 si applicano anche per l'erogazione della quota del Progetto Generale correlata agli obiettivi di innovazione di cui all'art. 5, comma 3, lettera b), fatta eccezione per le Direzioni Centrali il cui compenso verrà erogato in misura corrispondente alla percentuale di realizzazione degli obiettivi assegnati alla singola struttura, fino al limite dello 0.95; dallo 0.96 fino a 1 il compenso previsto verrà corrisposto nella misura intera. Qualora tali obiettivi siano stati conseguiti in misura inferiore allo 0.70, alla medesima struttura non verrà corrisposto alcun compenso.
6. A livello individuale, nel rispetto dei limiti fissati nei commi 1, 3, 4 e 5, nei casi di particolare demerito ed in presenza di un apporto insufficiente, il Dirigente responsabile, almeno trenta giorni prima delle scadenze indicate nel successivo art. 9, comma 1, e previa specifica

notifica formale al dipendente, potrà proporre una decurtazione o la non erogazione del compenso incentivante al dipendente medesimo. La decurtazione proposta dovrà essere proporzionale al demerito e/o all'insufficienza dell'apporto.

7. La formalità è garantita mediante consegna diretta della nota di contestazione al dipendente, ovvero, in caso di prolungata assenza dello stesso dal servizio, con raccomandata A/R. In caso di contestazione da parte del dipendente, deciderà in ultima istanza il Dirigente responsabile della Direzione Regionale o della Direzione Centrale di appartenenza con provvedimento motivato.

Articolo 9

Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio

1. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento degli *obiettivi di produzione* di cui all'art. 5, comma 2, lettera A) sono corrisposti con il pagamento di due acconti pari al 30% del relativo budget annuale, nei mesi di luglio e novembre 2009 e del saldo nel mese di marzo 2010.
2. I compensi incentivanti inerenti il raggiungimento degli *obiettivi di innovazione* di cui all'art. 5, comma 2, lettera B) sono corrisposti interamente nel mese di marzo 2010 sulla base dei risultati effettivamente conseguiti.
3. Gli importi relativi ai Progetti decentrati, di cui all'art. 6 del presente accordo, verranno erogati sulla base di una preventiva verifica effettuata con le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali delle associazioni sindacali rappresentative su ciascun progetto, in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi previsti, e comunque entro il mese di maggio 2010.
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 ottobre 2009 e febbraio 2010. Gli esiti della verifica finalizzati al pagamento dell'acconto da corrispondere nel mese di novembre e del saldo, sono sottoposti in tempi congrui al confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Articolo 10

Destinazione degli importi non attribuiti

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center that appears to read 'Gianni R', a signature on the right that appears to read 'Mg 15', and several other initials and marks.

2. Le somme eventualmente non attribuite in applicazione del comma 1 saranno utilizzate per il finanziamento ulteriore dei compensi incentivanti la produttività (Progetto generale), da erogare al personale che ha raggiunto gli obiettivi nella misura del cento per cento.

Articolo 11 Lavoro straordinario

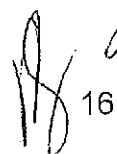
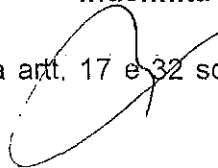
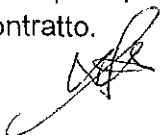
1. Nell'ambito delle risorse economiche del Fondo di ente lo stanziamento per lavoro straordinario è pari ad € 218.409,52.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere autorizzate solo in presenza di impreviste e improrogabili esigenze di servizio.
3. La prestazione del lavoro straordinario 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 entro quattro mesi dalla data della loro effettuazione.
5. In sede di consuntivo per il pagamento del saldo finale è fornita informativa alle Organizzazioni Sindacali a livello nazionale e locale circa la distribuzione complessiva delle ore di straordinario assegnate e sull'utilizzo delle relative prestazioni, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 1998/2001 così come integrato dagli artt. 6 e 7 del CCNL 2002/2005.
6. Per le strutture della direzione generale e per quelle di supporto agli Organi di Amministrazione il ricorso al lavoro straordinario dovrà essere preceduto da appositi accordi sull'organizzazione dell'orario di lavoro per turni, da sottoscrivere tra Amministrazione, RSU ed Organizzazioni Sindacali territoriali competenti nelle singole strutture.

Art 12 Turni e reperibilità

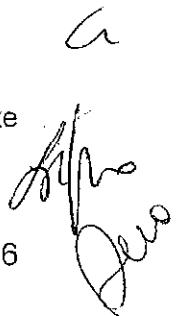
1. Lo stanziamento per turni e reperibilità sono riportati nell'allegato n. 6 al presente accordo.

Articolo 13 Indennità art. 17 e 32

1. Gli importi per le indennità artt. 17 e 32 sono quelli riportati nell'allegato n. 7 al presente contratto.



16

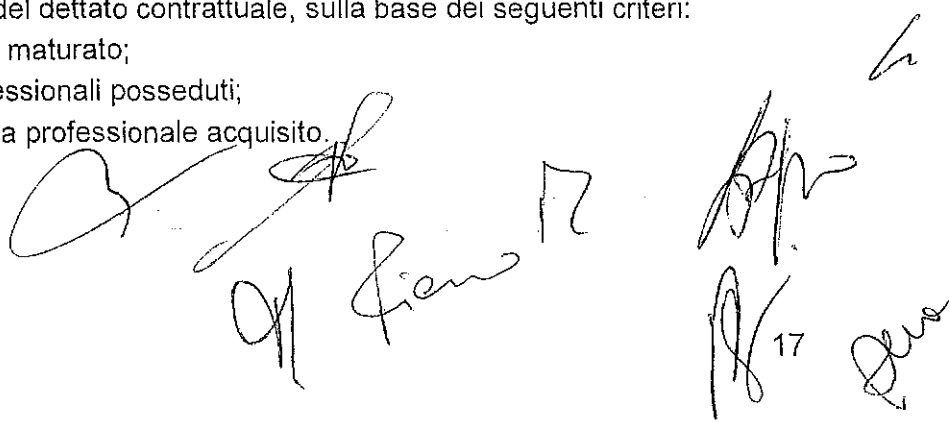


Articolo 14
Personale destinatario dell'art. 15, comma 1, legge n. 88/89

1. In riferimento al trattamento economico del personale appartenente ai ruoli ad esaurimento, fermo restando lo specifico stanziamento riportato nell'allegato 1/r.e., al personale destinatario dell'art. 15, comma 1, della legge 88/89, spetta un'indennità mensile lorda di € 1.230,00 articolata come segue:
€ 740,00 quota fissa;
€ 490,00 quota variabile.
2. Nei confronti del predetto personale, al quale siano state affidate funzioni delegate ai sensi dell'art. 17, comma 1 bis, del D.lgs. 165/2001, ovvero siano delegate funzioni ispettive ai sensi dell'art. 69, comma 3, del medesimo decreto legislativo, in sostituzione di quella di cui al comma 1, spetta un'indennità mensile lorda articolata come segue:
€ 1.000,00 quota fissa;
€ 800,00 quota variabile.
3. Nei confronti del medesimo personale, al quale sia formalmente affidato, ai sensi dell'art. 69, comma 5, del D.lgs. 165/2001, un incarico di direzione di uffici, spetta, in sostituzione dell'indennità di cui al comma 1, un'indennità mensile lorda articolata come segue:
€ 1.200,00 quota fissa;
€ 1.000,00 quota variabile.
4. La quota variabile dell'indennità di cui ai commi precedenti viene erogata in acconti mensili complessivamente pari al 70% degli importi sopra indicati. Il saldo verrà pagato nel mese di marzo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.
5. Al predetto personale, inoltre, spetta il compenso incentivante nella misura fissata nell'allegato n. 1 R.E. al presente contratto, che viene erogato con le medesime modalità previste per il restante personale.

Art. 15
Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Sono stanziati, ai fini delle progressioni economiche, con decorrenza 1 gennaio 2009, le risorse di cui all'allegato n. 1.
2. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente superiore avvengono, nelle more della piena attuazione del dettato contrattuale, sulla base dei seguenti criteri:
 - Livello di esperienza maturato;
 - Titoli culturali e professionali posseduti;
 - Livello di competenza professionale acquisito.

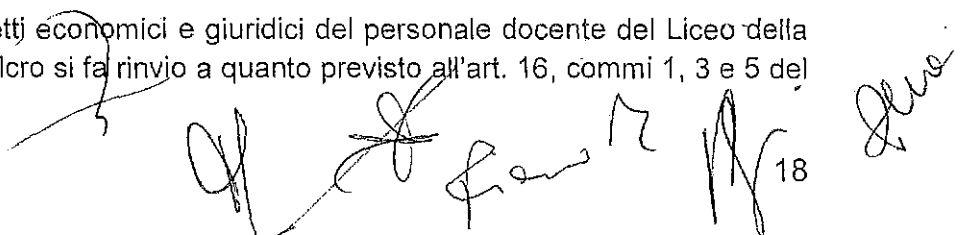

17

Articolo 16 Formazione

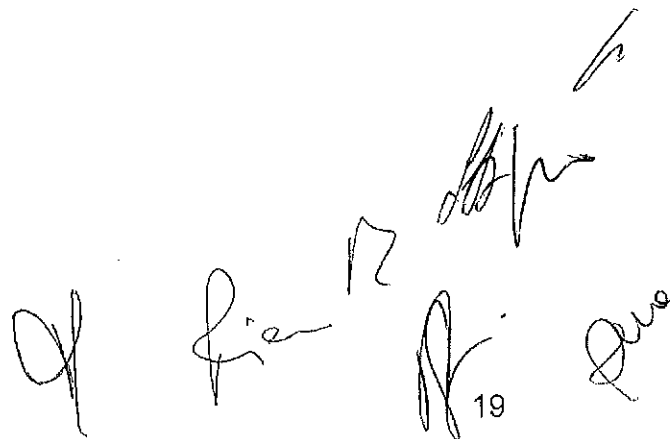
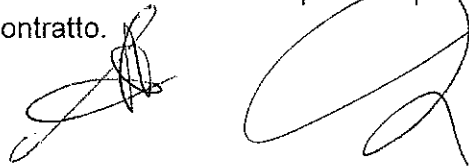
1. Per garantire lo sviluppo e l'aggiornamento professionale dei dipendenti, per valorizzare le competenze individuali e ottimizzare gli standard qualitativi, per la crescita della produttività, è necessaria la messa a punto di un sistema di formazione in grado di assicurare un reale potenziamento delle risorse umane, colmando gli eventuali gap di competenze registrati.
2. Al fine di progettare interventi mirati e opportunamente diversificati, che tengano conto della rilevazione delle competenze e dei particolari fabbisogni formativi occorre attivare interventi volti a incrementare le conoscenze sia sotto l'aspetto formale inerente la cultura aziendale che dal punto di vista sostanziale concernente le procedure utili a presidiare il processo lavorativo di riferimento.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 27, comma 13, del CCNL 2006/2009, tutte le linee di formazione si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano di Formazione 2009/2011, che verrà elaborato e monitorato dall'apposita Commissione bilaterale per poi essere sottoscritto dalle parti datoriali e sindacali entro il 30 novembre 2009.
4. Per il 2009 è prevista l'articolazione del processo formativo nelle seguenti azioni:
 - addestramento correlato al rilascio dei nuovi applicativi informatici;
 - aggiornamento correlato all'evoluzione delle normative e delle conoscenze;
 - avvio di un percorso di formazione in materia di previdenza obbligatoria e complementare finalizzato all'acquisizione di competenze nel campo della consulenza, assistenza, informazione sulla pianificazione previdenziale agli iscritti;
 - formazione manageriale per la diffusione di comportamenti organizzativi finalizzati allo sviluppo dei valori e della cultura aziendale;
 - formazione tecnico specialistica correlata all'utilizzo dei nuovi applicativi informatici, alla gestione dei contratti con i fornitori, al controllo dell'attuazione dei progetti ed alla copertura di eventuali gap di competenza;
 - avvio della formazione su reali fabbisogni evidenziati dal sistema di rilevazione delle competenze;
 - avvio di un percorso di perfezionamento del processo formativo attraverso l'utilizzo di protocolli di autovalutazione, training on the job, ecc.
5. Al finanziamento dell'attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL.

Articolo 17 Specifiche disposizioni

1. Per quanto riguarda gli aspetti economici e giuridici del personale docente del Liceo della Comunicazione di San Sepolcro si fa rinvio a quanto previsto all'art. 16, commi 1, 3 e 5 del CCIE 2005.



2. E' confermata, altresì, l'indennità istitutori di cui al punto 2.15 del contratto integrativo relativo all'anno 1998, che continua ad essere erogata con le medesime modalità e con le misure ivi previste. I relativi importi faranno carico allo stanziamento previsto per i turni e la reperibilità di cui all'allegato n. 6 al presente contratto.



Handwritten signatures and initials, including the number 19.

FONDO Aree 2009

Ammontare Fondo 2009

€. 90.029.889,46

Finanziamento passaggi giuridici ed economici ed indennità d'ente

€. 14.800.974,22

Indennità art.23

€. 11.519.375,16

Disponibilità complessiva

€ 63.709.540,08

Utilizzo fondo

Prestazioni straordinario turni e reperibilità

€. 700.000,00

Assegno di garanzia e/o posizione della retribuzione:

€. 536.572,53

Sviluppi economici

€. 2.650.000,00

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

€. 2.422.053,84

totale parziale € 6.308.626,37

PROGETTO GENERALE - QUOTA 90 %

€ 41.464.645,64

PROGETTO GENERALE - QUOTA 10 % (obiettivi di qualità)

€ 4.466.982,85

PROGETTI LOCALI

€ 11.467.050,00

Riserva

€ 2.235,22

totale

€ 63.709.540,08

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with arrows pointing to specific parts of the document.

Allegato 1 r.e. bis

Totale fondo

Finanziamento Fondo personale Aree (pers. R.E. cessato)

Finanziamento Indennità di ente (CCNL 2002-2005 - biennio econ. 2002-2003, art. 26)

Disponibilità complessiva

€.	1.598.104,24
-€.	963.948,00
-€.	44.328,75
€.	589.827,49

Utilizzo fondo

progetti di produzione e produttività strumentali e/o di risultato

€.	120.000,00
----	------------

Incarichi reggenza più incarichi aggiuntivi

€.	237.600,00
----	------------

Trattamento di mobilità

€.	30.000,00
----	-----------

totale €.

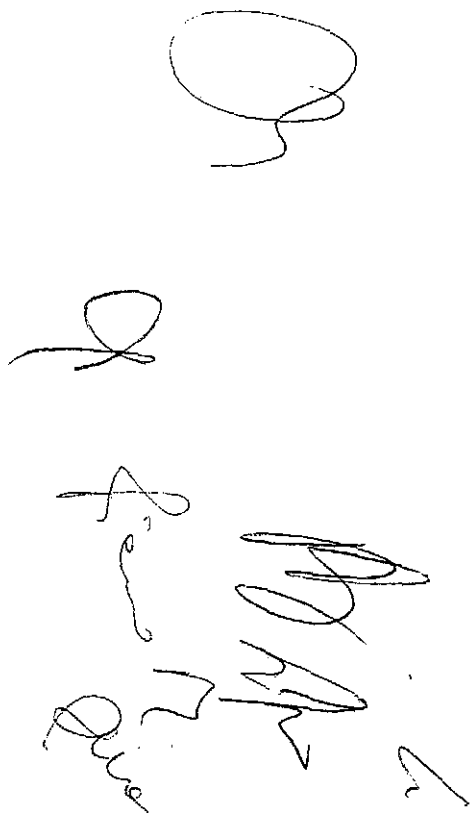
267.600,00

riserva

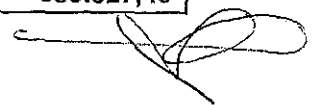
€.	202.227,49
----	------------

totale

€.	589.827,49
----	------------



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top left and several smaller ones below it.



Handwritten signature at the bottom right of the page.

COMPENSI PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - (art. 32 e 44 CCNL 1998-2001)

Area / posiz. Economica	obiettivi di produzione (**)	obiettivi di qualità	importo 100% progetto anno 2009	importo progetto per singola area
A1	€. 4.793,22	€. 532,58	€. 5.325,80	€. 2.934.518,24
A2	€. 4.793,22	€. 532,58	€. 5.325,80	€. 319.548,27
A3	€. 4.793,22	€. 532,58	€. 5.325,80	€. 15.977,41
B1	€. 4.793,22	€. 532,58	€. 5.325,80	€. 6.606.152,56
B2	€. 5.184,98	€. 576,11	€. 5.761,09	€. 4.920.014,24
B3	€. 5.184,98	€. 576,11	€. 5.761,09	€. 3.016.252,67
C1	€. 5.904,04	€. 656,00	€. 6.560,04	€. 9.164.380,76
C2	€. 5.904,04	€. 656,00	€. 6.560,04	€. 6.376.362,28
C3	€. 6.540,28	€. 726,70	€. 7.266,98	€. 7.841.072,65
C4	€. 7.440,86	€. 826,76	€. 8.267,63	€. 2.802.725,05
C5	€. 7.440,86	€. 826,76	€. 8.267,63	€. 1.934.624,37
Totale				€. 45.931.628,50
Ruoli ad esaurimento (*)	€. 9.000,00	€. 1.000,00	€. 10.000,00	€. 100.000,00

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

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

ELENCO DELLE CAUSALI UTILI AI FINI DEI COMPENSI INCENTIVANTI

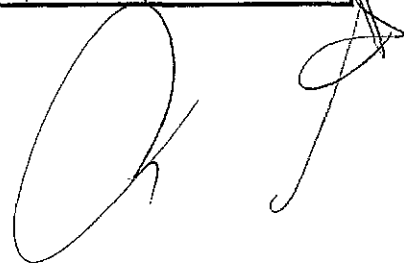
- o GIORNATE DI EFFETTIVA PRESENZA
- o ASSENZE PER MALATTIA SUPERIORE AI 15 GG CONSECUTIVI LAVORATIVI, PER IL RICOVERO OSPEDALIERO, DAY HOSPITAL E CONVALESCENZA POST RICOVERO
- o GIORNATE DI ASSENZA PER TERAPIE SALVAVITA ART. 21 C. 7 BIS CCNL 95/97 E SUCC. MOD ED INT.
- o MALATTIE RICONOSCIUTE DIPENDENTI DA CAUSA DI SERVIZIO
- o INFORTUNIO SU LUOGO DI LAVORO
- o DONAZIONI SANGUE E MIDOLLO OSSEO ED ASSIMILATE
- o ASSENZA PER ACCERTAMENTI SANITARI IMPOSTI DALL'ISTITUTO (L.626/94)
- o CONGEDO PER MATERNITA' E MALATTIA BAMBINO D. LGS 151/01
- o INTERDIZIONE OBBLIGATORIA DISPOSTA DA ISPETTORATO DEL LAVORO D. LGS 151/01
- o PERMESSO DI SERVIZIO
- o SERVIZIO ESTERNO
- o MISSIONI
- o RIPOSI COMPENSATIVI
- o CORSI INTERNI ED ESTERNI
- o PERMESSO RETRIBUITO PER CONCORSO INTERNO
- o ASSENZE PER FUNZIONI PRESSO SEGGI ELETTORALI (ELEZIONI POLITICHE, REGIONALI, PROVINCIALI, COMUNALI, PARLAMENTO EUROPEO E REFERENDUM)
- o CONGEDI SINDACALI RETRIBUITI
- o DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
- o PERMESSI SINDACALI
- o ASSENZE PER TESTIMONIANZA IN PROCEDIMENTI PENALI ANCHE COME PARTE LESA
- o CARICHE PUBBLICHE (CONSIGLIERI CHE PARTECIPANO A CONSIGLI COMUNALI, PROVINCIALI E REGIONALI)
- o PERMESSI RETRIBUITI PER CARICA PUBBLICA ELETTIVA (SINDACI COMPONENTI GIUNTE PROVINCIALI E COMUNALI - CONSIGLIERI COMUNALI E PROVINCIALI PARTECIPANTI A COMMISSIONI CONSILIARI COMUNALI E PROVINCIALI- COMUNITA' MONTANE E AZIENDE MUNICIPALIZZATE)
- o ASSENZE PER FUNZIONI ELETTORALI SCOLASTICHE (DIPENDENTI NOMINATI PRESIDENTI, SCRUTATORI, RAPPRESENTANTI DI LISTA IN OCCASIONE DEL RINNOVO DEGLI ORGANI COLLEGIALI)
- o GIUDICE POPOLARE
- o PERMESSI RETRIBUITI PER L.104
- o PERMESSI ORARI PER L.104
- o ASSENZA ATTIVITA' VOLONTARIATO PROTEZIONE CIVILE
- o ASSENZA SERVIZIO VOLONTARIATO VIGILI DEL FUOCO
- o ASSENZA PER CAUSA DI FORZA MAGGIORE
- o ASSENZA PER CALAMITA' NATURALE
- o CONGEDO STRAORDINARIO PER CURE - ART.26 L.118/71
- o PERMESSI PER ASSEMBLEA - ART.2 CCNQ 07 AGOSTO 1998
- o PERMESSI PER GRAVI MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI
- o PERMESSI PER LUTTO (PARENTI ENTRO IL 2° GRADO ED AFFINI DI 1° GRADO)
- o RIPOSI GIORNALIERI ARTT. 39 - 40-41 D.LGS 151/01

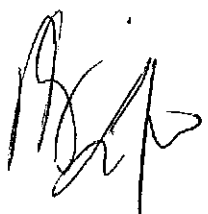
ELENCO CAUSALI NON VALIDE AI FINI DEI COMPENSI INCENTIVANTI

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

Turni, reperibilità e mobilità 2009

	Turni	Reperibilità	Totale
Direzione Centrale	€. 177.519,00	€. 39.865,27	€. 217.384,27
Strutture sociali			
CONVITTO L.STURZO CALTAGIRONE	€. 13.394,97	€. 6.847,51	€. 20.242,48
CASA SOGGIORNO MONTEPORZIO CATONE	€. 5.357,99	€. 3.804,17	€. 9.162,16
CONVITTO PRINC. PIEMONTE ANAGNI	€. 10.715,97	€. 3.804,17	€. 14.520,14
CONVITTO REGINA ELENA S.SEPOLCRO	€. 16.073,96	€. 3.804,17	€. 19.878,13
CONVITTO S.CATERINA AREZZO	€. 10.715,97	€. 3.804,17	€. 14.520,14
CONVITTO UNIFICATO SPOLETO	€. 10.715,97	€. 760,83	€. 11.476,80
Indennità istitutori	€. 36.155,70		€. 36.155,70
Uffici Compartimentali e Sedi periferiche	€. 13.626,45		€. 13.626,45
Serv. Essenziali (portineria, garage, multilith, centralino)	€. 10.715,97	€. 6.697,48	€. 17.413,45
Totale generale	€. 304.991,95	€. 69.387,77	€. 374.379,72




 9
 Fiumi 12
 Que

POSIZIONI ORGANIZZATIVE - PREVISIONE DI SPESA

Allegato 7

Art.17 CCNL 1998/2001

posizione	indennità	spesa 2009
responsabile unità di processo - progetto - staff	€ 1.859,28	
totali		€. 2.368.134,72

Art.32 CCNL 1998/2001

posizione	indennità	spesa 2009
geometri	€ 600,00	
dipendenti con responsabilità connessa alla verifica contabile delle sedi provinciali	€ 1.859,28	
autisti	€ 1.859,28	
totali		€. 53.919,12

COSTO TOTALE € 2.422.053,84

Plus
Fin
Alto

Nota al CCIE 2009

La FP CGIL non firma il CCIE 2009.

Pur avendo, infatti, lavorato costruttivamente per introdurre nella proposta di CCIE molti miglioramenti, in qualche caso anche accolti, non può accettarne l'impianto complessivo che risente fortemente di una impostazione e di una visione filoAmministrazione e, quindi, non sufficienti a tutelare i lavoratori.

La FP CGIL giudica inaccettabile la diminuzione delle risorse del fondo!

Il taglio, tra prima applicazione della L. 133/09 e bocciatura dei Ministeri vigilanti, arriva a 9 milioni di euro e a nulla vale il richiamo voluto dalle OO.SS. firmatarie nell'art. 3 del ccie a un possibile recupero dell'intero ammontare del fondo. L'ostinato volersi riferire agli impegni sottoscritti separatamente con il ccnl del febbraio scorso, è quanto mai inopportuno, sia perché intanto il fondo contrattato è tagliato, sia perché quell'accordo è di per sé inidoneo ad apportare miglioramenti che avrebbero dovuti essere disposti con provvedimenti legislativi che il Ministro dell'Economia ha completamente dimenticato di adottare.

Sono inaccettabili le modalità di distribuzione delle risorse del fondo. Non si comprende a quale logica rispondono.

A fronte del taglio al salario accessorio viene chiesto ai lavoratori un impegno ed un rendimento sempre maggiori.

L'aumento di produttività rispetto al 2008 è stato disposto senza neppure attivare un'informativa alle OOSS e senza aprire una discussione con le lavoratrici e i lavoratori che li devono realizzare.

Le risorse del fondo appartengono ai lavoratori e vanno distribuite per obiettivi alla cui elaborazione i lavoratori, e i loro rappresentanti, devono partecipare e che devono condividere!

Sulle modalità di redistribuzione delle risorse la Cgil ha chiesto a questo tavolo a tutte le OO.SS. di non firmare l'accordo e di riaprire la contrattazione per arginare gli effetti di quanto previsto nell'ultima manovra del Governo e permettere al 100% del personale l'accesso alle progressioni economiche; la stabilizzazione di una quota maggiore di salario accessorio e la realizzazione di condizioni più favorevoli per i lavoratori che diminuiscano per il futuro le risorse che secondo la Brunetta vanno destinate alla quota relativa alla performance individuale.

L'accordo, invece, tra l'altro stabilisce, su proposta dell'amministrazione, di istituire un apposito capitolo di bilancio destinato allo straordinario, che non prevede il confronto con le OO.SS..

La valutazione della performance prevista dall'art. 2 introduce e anticipa pericolosamente i criteri della riforma Brunetta.

Le Organizzazioni Confederali, di Categoria e il Governo, hanno sottoscritto nel 2007 il Memorandum sul lavoro pubblico, nel quale tutti erano concordi sull'adozione di metodi di valutazione che sviluppessero le competenze e le capacità, per un reale miglioramento delle prestazioni individuali e professionali, strettamente connessi al sistema della formazione.

Il ccnl 2006-2009 inoltre, siglato da tutti, pone l'accento sulla chiarezza degli obiettivi per i dipendenti, sul loro sacrosanto diritto di essere edotti su quello che ci si aspetta da loro, su un corretto rapporto dirigente-dipendente, dove la trasparenza parte proprio dalla chiarezza degli obiettivi e si orienta verso la crescita delle professionalità.

Una rilettura del Titolo IV, capo I del contratto (artt. 23-25) rende subito evidente il contrasto tra questi principi condivisi e l'art. 2 del ccie, che la Fp Cgil non sottoscrive, e che tratta l'argomento con un taglio fortemente punitivo in linea con *la manovra Brunetta*. Il decreto legislativo 150/2009, infatti, realizza un grave attacco alla contrattazione nei settori pubblici cancellando tutto il disegno riformatore del Dlgs 165/2001, e determina un ruolo della dirigenza che non investe più sulla managerialità come valore fondamentale, ma ne esalta gli aspetti sanzionatori.

Queste sono le motivazioni principali che, insieme alle altre esposte nelle varie riunioni del tavolo nazionale, inducono La Fp Cgil a considerare l'accordo non adatto ad assicurare né il fondamentale principio di garanzia del salario in relazione alla produttività, né giustizia ed equità nella distribuzione delle risorse.

Il CCIE 2009 non è in grado di assicurare il miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi a cui lo strumento contrattuale è per sua funzione destinato.