I.N.P.S.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO per gli anni 1998 – 2001, attuativo del CCNL per il personale del Comparto Enti Pubblici Non Economici sottoscritto il 16 febbraio 1999.

A seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Integrativo di Ente per gli anni 1998 - 2001, attuativo del CCNL del comparto Enti Pubblici Non Economici sottoscritto il 16/2/99, in data 24/6/99 le parti concordano il seguente accordo:

Per l'INPS:

Il Presidente
Prof. Massimo PACI

Il Consigliere delegato del Presidente
On.le Dr. Giampiero SCANU

Il Direttore Generale
Dr. Fabio TRIZZINO

Il Direttore Generale Vicario
Dr. Antonio PRAUSCELLO

Il Direttore Centrale Sviluppo
E Gestione Risorse Umane
Dr. Vincenzo TOMASSINI

Il Direttore Centrale Organizzazione
Pianificazione e Controllo di Gestione
Dr. Raffaello MARCHI

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL – FP

CISL – FPI

UIL – PA

CSA di FIALP CISAL

RDB – CUB

CONFSAL / UGL

CIDA

Roma, 22 luglio 1999

Premessa

L'Istituto, a partire dai primi anni 90, per fronteggiare la mutazione qualitativa della richiesta di servizio in un quadro generale di contenimento delle risorse che ha interessato tutte le pubbliche amministrazioni con il blocco del turn over derivante da precise disposizioni di legge, di concerto con le Organizzazioni Sindacali ha avviato azioni per la riconsiderazione del modello organizzativo con la tendenza a sviluppare un assetto basato sulla riduzione dei livelli gerarchici, sullo sviluppo dell'integrazione delle attività e sul decentramento territoriale dei servizi, sull'eliminazione delle attività di supporto al processo produttivo, sull'ampliamento e l'arricchimento delle posizioni di lavoro impegnate nel processo di produzione del servizio.

Tale processo di rinnovamento ha portato alla descrizione - con la delibera 799 del luglio 1998 - del nuovo modello organizzativo dell'Istituto basato sulla logica del lavoro per processi, nella consapevolezza che la rigida classificazione del personale disciplinata dal DPR 285/88, già superata dalla reale evoluzione delle modalità di lavoro non più incentrate sulla frammentazione delle attività e sulla ridondanza delle strutture di controllo, era stata di fatto superata a seguito della sottoscrizione della preintesa contrattuale.

Al riguardo, a partire dal 1995, l'Istituto ha dato avvio ad una fase di studio delle evoluzioni organizzative necessaria per avviare la progettazione di un nuovo modello gestionale ed operativo che, con lo sviluppo dei sistemi informatici, l'accrescimento e la qualificazione delle basi dati informative, la definizione di piattaforme procedurali integrate ed ergonomiche, fosse basato sulla logica dell'integrazione delle attività con l'obiettivo di individuare gli elementi di unitarietà tali da consentire la piena riconoscibilità del processo di produzione del servizio da parte del cittadino utente.

La fase di studio ha condotto nel corso del 1996 alla definizione di un progetto operativo, finanziato anche dal Dipartimento per la Funzione pubblica, basato sulla logica del lavoro per processi, che è stata oggetto di sperimentazione prima presso alcune sedi pilota e successivamente nella generalità delle strutture dell'Istituto.

Tale attività di sperimentazione organizzativa ha condotto al riconoscimento per la generalità del personale di una quota di salario di professionalità attribuito proprio con riferimento ai processi di arricchimento professionale derivati dalle esigenze di riorganizzazione del lavoro, come indicato nei contratti decentrati per gli anni 1997 e 1998.

Pertanto, l'elemento di gestione strategico del personale si configura in un sistema di percorsi ed articolazioni organizzative nell'ambito delle singole aree e tra le aree, da svilupparsi attraverso attività formative, accrescimento delle competenze e capacità, l'introduzione di sistemi di valutazione che scandiscano la crescita del personale nella logica dei percorsi orizzontali di professionalità e verticali di carriera.

Elemento centrale del nuovo assetto ordinamentale è la definizione dei percorsi di sviluppo professionale ed economico che nel tempo consentono la gestione degli operatori con la finalità di favorire la crescita delle capacità e delle competenze, nonché la remunerazione dello sviluppo professionale; in tale contesto dovranno essere stimolate le

motivazioni del personale attraverso l'inserimento di tutto il personale in contesti operativi integrati, la finalizzazione ad attività operative specifiche, lo sviluppo delle attività addestrativo / formative incentrate sull'accrescimento delle competenze e delle capacità utili alla gestione del processo produttivo e delle funzioni aziendali.

Pertanto, pur prevedendo differenziati livelli di accesso per diplomati e laureati, l'evoluzione del modello organizzativo è orientata a definire un nuovo assetto nel quale si svilupperanno le due figure professionali del gestore di processo e di responsabile di processo, nonché delle equivalenti figure specialistiche e di staff.

Allo scopo, contestualmente con la definizione del Contratto collettivo integrativo, saranno predisposti percorsi formativi coerenti e tali da coinvolgere tutto il personale per favorirne lo sviluppo verso le figure professionali richieste dalla realizzazione delle strutture di processo.

Come detto precedentemente, nel corso del 1998 la logica organizzativa del lavoro per processi è stata recepita nel Regolamento di Organizzazione dell'Istituto, ed in applicazione delle previsioni di attuazione del nuovo modello organizzativo è stato definito un percorso - scandito da momenti di verifica e controllo da attuare con il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali - che nel corso del 1999 prevede lo sviluppo delle azioni di integrazione di fasi ed attività in modo da consentire la costituzione di strutture integrate su segmenti dell'intero processo di lavoro, mentre nel corso dell'anno 2000 si dovrà sviluppare una fase a regime che preveda la piena integrazione dei segmenti del processo di lavoro con la conseguente configurazione di profili professionali integrati fungibili e polivalenti.

Sul piano della gestione delle risorse, l'esperienza sviluppata nella fase di sperimentazione del modello organizzativo ha reso evidente che l'abbattimento delle rigidità funzionali, la delega di responsabilità, l'utilizzo integrato di strumentazioni informatiche cooperanti, richiedono una forza lavoro caratterizzata da un livello di competenze e capacità maggiore di quello tradizionalmente rappresentato dalla composizione della piramide professionale delle strutture pubbliche.

Al riguardo, con la delibera n. 775 del 14 luglio 1998, il Consiglio di Amministrazione ha determinato con riferimento al contesto operativo che il fabbisogno di personale per il triennio 1998-2000 è quantificato in 36.672 unità.

Tale fabbisogno, anche per quanto previsto all'articolo 15, comma 6, del CCNL 1998-2001, costituisce l'attuale riferimento per la determinazione dei contingenti di personale da attribuire alle aree ed alle posizioni in esse previste.

È pertanto necessario definire un quadro coerente a sostegno del cambiamento organizzativo sfruttando le opportunità fornite dal CCNL 1998 – 2001 per individuare politiche di sviluppo delle risorse in grado di produrre una elevata qualità della forza lavoro in termini di produttività, livelli di servizio, motivazione ed impegno al raggiungimento degli obiettivi e della missione aziendale.

Le politiche per l'occupazione

Nel quadro descritto, la determinazione del fabbisogno ha consentito di avviare una piano di assunzioni, per le quali è stata richiesta l'autorizzazione al Dipartimento per la Funzione Pubblica, per complessive 3.083 unità al netto dei concorsi già indetti nel corso del 1997.

A tale contingente di assunzioni si deve aggiungere il personale proveniente dalla mobilità intercompartimentale che nel corso del 1998 ha prodotto l'inserimento tra le risorse dell'Istituto di 826 unità.

In ogni caso la previsione di cessazioni dal servizio per il biennio 2000-2001, stimata in 2.200/2.500 unità, richiederà - nel quadro della programmazione del fabbisogno di personale - un ulteriore sviluppo del piano occupazionale già avviato, con riferimento anche a personale in possesso del diploma di scuola media superiore.

Allo scopo, nel quadro delle compatibilità legislative, l'Istituto si pone come obiettivo il reintegro preventivo delle risorse in modo da evitare il ripetersi dell'attuale situazione di crisi che è stata fronteggiata anche con strumenti eccezionali.

Nel frattempo, anche per effetto dei processi di riorganizzazione avviati all'Istituto con la delibera n. 799/98, il cui sviluppo sarà attentamente monitorato con verifiche semestrali, si procederà, nei limiti del fabbisogno e con le procedure previste all'articolo 6 del CCNL 99, alla revisione dei contingenti di personale da attribuire ai profili delle aree contrattuali in coerenza con le esigenze di professionalità che gradualmente verranno evidenziate anche in esito ai processi di pensionamento.

Le parti firmatarie del presente contratto considerano i dati di cui all'allegato n. 1, che verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, rappresentativi dell'esito della prima verifica sullo stato di avanzamento del processo di riorganizzazione; considerano pertanto conclusa la prima fase della verifica prevista dal sistema di relazioni sindacali descritte all'articolo 6 del CCNL 99 per la determinazione dei contingenti di personale da attribuire alle aree ed ai profili in esse contenuti.

Il sopra citato allegato n. 1 verrà di seguito indicato nel Contratto collettivo integrativo con la dizione "dotazione organica" per l'anno 1999.

Le parti riconoscono, inoltre, che le fasi di avanzamento del processo di revisione organizzativa porteranno a configurare nuove posizioni altamente professionalizzate cui conferire responsabilità di processo o di specializzazione di staff o di profilo specialistico. La quantificazione di tali posizioni, sicuramente di apprezzabile entità numerica, sarà correlato alle esigenze poste dallo sviluppo del nuovo sistema organizzativo, che terrà conto in maniera compiuta dalle esperienze professionali già svolte dal personale.

Articolo 1
Campo di applicazione e durata

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, escluso il personale dirigente, in servizio alla data di sottoscrizione del presente Contratto, salvo diversa esplicita decorrenza, compreso il personale destinatario delle disposizioni contenute al Capo II - Sezione dei professionisti e medici - del CCNL sottoscritto il 16 febbraio 1999.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo di vigenza del CCNL 1998 - 2001 relativo al personale del comparto Enti Pubblici Non Economici sottoscritto il 16 febbraio 1999, in seguito indicato semplicemente come CCNL 99.

Gli effetti giuridici del presente Contratto Collettivo Integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione che avrà luogo nel rispetto di quanto previsto all'articolo 5, comma 3, del CCNL 99, salvo diversa prescrizione contenuta nel presente Contratto.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto anche al personale che, nel corso del periodo di vigenza contrattuale, a seguito di processi di mobilità verrà inserito nella consistenza dell'Istituto.

Il sistema delle relazioni sindacali

Articolo 2
Obiettivi ed istituti delle relazioni sindacali

Il presente contratto riconosce nel sistema di relazioni sindacali in essere all'Istituto uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della pubblica amministrazione.

Al riguardo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali, il sistema è incentrato sul rafforzamento del confronto e della partecipazione su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi.

In continuità con gli indirizzi del CCNL 99 le modalità di realizzazione del sistema di relazioni sindacali fanno riferimento agli articoli 4, 6 e 7 del CCNL 99.

Articolo 3
Le modalità di tenuta del sistema di relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali sarà finalizzato a perseguire l'obiettivo del raggiungimento di intese su tutte le materie che costituiscono oggetto di concertazione.

L’attività di confronto tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali deve caratterizzare le relazioni sindacali a tutti i livelli, centrali e territoriali, del sistema organizzativo dell’Istituto.

Il confronto deve portare alla realizzazione della massima trasparenza ed efficacia dei rapporti allo scopo di pervenire ad un ruolo sempre più partecipativo e coinvolto, nel rispetto della distinzione dei singoli ruoli e delle singole responsabilità, delle Organizzazioni Sindacali al governo dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa.

Al riguardo, contribuiscono a realizzare tale coinvolgimento e partecipazione, la costituzione di tutti gli Osservatori, i Comitati e le Commissioni paritetiche, previste dal CCNL 99, che rappresentano lo strumento di sostegno e sviluppo dei processi partecipativi.

Articolo 4
Sedi di contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate all'articolo 10 del CCNL 99 e precisamente:

1. a livello nazionale:
   per l'INPS, dalla delegazione trattante composta come da determinazioni n. P/23/321/95, P/23/374/98 e P/23/117/99.
   per la parte sindacale, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 99.

2. a livello di Direzione Regionale:
   per l'INPS dal Direttore Regionale, o da un suo delegato, e da una rappresentanza dei Direttori di Area;
   per la parte sindacale, dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 99.

3. a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, e comunque delle strutture individuate come sede di costituzione delle R.S.U.:
   per l'INPS, dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della struttura o da un suo delegato e da una rappresentanza degli Uffici direttamente interessati alla trattativa e tenuti all'applicazione del Contratto;
   per la parte sindacale, dalle R.S.U. e dalle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 99.

Articolo 5
Ambito della contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa ha a riferimento, per il livello nazionale, i contenuti dell'articolo 4 del CCNL 99 e, per quanto riguarda il sistema di partecipazione, i contenuti degli art. 6 e 19 del citato Contratto.

A livello di Direzione Regionale, la contrattazione collettiva integrativa, che regola materie espressamente delegate a tale livello organizzativo e funzionale dalla Contrattazione collettiva integrativa nazionale, ha a riferimento:

- le linee di indirizzo per le attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale, in linea con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste;
- definizione e verifica dell'attuazione dei piani di formazione per lo sviluppo professionale, attuati in coerenza con il piano nazionale;
- la definizione dei criteri per la mobilità regionale, la definizione dei piani di mobilità regionale, la verifica della loro attuazione;
- i piani regionali di produzione e di sviluppo organizzativo e dei servizi;
- i sistemi di incentivazione legati al piano regionale;
- l'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità.

A livello di struttura periferica di livello dirigenziale, e comunque delle strutture individuate come sede di costituzione delle R.S.U., la contrattazione collettiva integrativa regola le seguenti materie:

- eventuale definizione di piani di produzione e sviluppo dei servizi da attuare con riferimento ai piani di produzione nazionale e/o regionale;
- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita a livello nazionale per i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, dei criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento, dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso indicate nell’art. 32, nonché quelli di ripartizione dei Fondi di cui agli artt. 42, 43 e 44. Del CCNL 99;
- definizione e verifica dell’attuazione dei piani di formazione per lo sviluppo professionale attuati a livello di Area, in coerenza con il piano regionale;
- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- articolazione delle tipologie dell’orario di lavoro secondo quanto previsto dall’art. 17 del CCNL 6 luglio 1995 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell’offerta di servizio e alle esigenze di riduzione dell’orario di lavoro per le categorie interessate, nell’ambito dei criteri indicati in sede di contrattazione nazionale;
- individuazione delle aree nelle quali si realizza la riduzione dell’orario previsto all’articolo 25 del CCNL 99, nel rispetto delle linee di indirizzo contenute nella regolamentazione quadro dell’orario di lavoro.

Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti

Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante lo svolgimento del negoziato stabiliti dall'art.11 del CCNL 99, relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori per l'incentivazione del personale, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

Il sistema di classificazione

Articolo 6
Il sistema di classificazione

Il sistema di classificazione del personale dell'INPS, destinatario del CCNL 99, segue il seguente schema:

Aree professionali denominate "A", "B", "C", per il personale già inquadrato per gli effetti del DPR n. 285/88 nelle qualifiche funzionali dalla I alla IX;
"Area dei professionisti", per i legali, gli statistici, gli ingegneri ed architetti già destinatari delle apposite sezioni del CCNL per il quadriennio 1994-1997 relativo all'Area della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali del comparto Enti Pubblici Non Economici;
"Area medica", per il personale medico - già destinatario del summenzionato CCNL 1994-1997 - cui è stato riconosciuto con delibera 1146/97 lo status di "dirigenza medica".

In attesa della definizione dell'apposita sessione contrattuale prevista all'articolo 33 del CCNL 99, per i professionisti ed i medici, restano confermati tutti gli istituti riferiti al sistema di classificazione previsti dal CCNL 1994-1997; le parti, inoltre, si impegnano a valutare le eventuali risultanze della sessione contrattuale suddetta connesse alle problematiche individuate nella "Dichiarazione congiunta" n. 4 allegata al CCNL 99.

Il personale destinatario delle disposizioni di cui all'articolo 15, comma 1, della Legge 88/89 con qualifica di Ispettore generale e di Direttore di divisione, mantiene tale qualifica nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 13, comma 5, del CCNL 99.

Articolo 7
I contenuti delle aree professionali A, B, C

In coerenza con le indicazioni sviluppate a partire dal 1995, all'atto dell'approvazione del dimensionamento dell'organico, confermate con gli Accordi integrativi di Ente degli anni successivi, l'assetto strutturale del personale dell'Istituto viene articolato nelle tre aree di professionalità A, B e C, con la consapevolezza che l'assetto organizzativo dell'Istituto concentra la quasi generalità del personale nelle aree B e C in quanto le attività di supporto ai cicli operativi propri dell'area A sono o superate dallo sviluppo dei sistemi tecnologici ed informatici, ovvero inserite nel contesto dei cicli e processi produttivi nell'ambito di definizione delle azioni operative integrate.

Di conseguenza, nell'ambito dell'**area A** trovano collocazione i profili professionali riferiti ad attività di supporto meramente strumentale che non hanno previsione di sviluppo nell'attività istituzionali.

Nell'**area B**, i profili professionali individuano personale collocato nello sviluppo delle attività di singole linee di produzione in cui si articola il processo produttivo attraverso la gestione di informazioni desunte da procedure predefinite e nel rispetto delle direttive generali volte al raggiungimento degli obiettivi fissati.

Nell'**area C** sono individuati i profili professionali riferiti a personale in possesso di competenze integrate che opera direttamente nel processo produttivo, assumendo anche livelli di responsabilità gestionale delle strutture, nonché impegnato in posizioni di staff, o in posizioni dei profili specialistici dell'area informatica, della vigilanza, del tecnico edilizio e del sanitario.

I profili professionali delle aree professionali A, B e C sono quelli descritti all'allegato n. 2.

Con riferimento alle indicazioni contenute al comma 7 dell'articolo 24 del CCNL 99 si fa rinvio ad una apposita sessione contrattuale integrativa da definirsi improrogabilmente entro il 30 settembre 1999.

Il sistema dei passaggi

Articolo 8
Passaggi nell'ambito del sistema di classificazione

In applicazione dell'articolo 15 del CCNL 99 sono possibili passaggi interni nel sistema di classificazione:
- tra le aree
- all'interno delle singole aree.

I passaggi interni realizzano, nell'ambito del modello operativo, un cambiamento di posizione funzionale nel rispetto dei requisiti di accesso previsti dal CCNL 99; le disponibilità di posti sono determinati nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti - anche in esito ai processi di riorganizzazione ed alle carenze rilevate a seguito di cessazioni dal servizio - nel rispetto delle disposizioni contenute al comma 6 dell'articolo 15 del CCNL 99.

Le modalità di passaggio tra le aree si realizzano, nel rispetto delle indicazioni contenute nell'articolo 19, comma 1 lettera B), sub b) del CCNL 99, con le procedure descritte all'articolo 9 del presente contratto, avvengono attraverso modalità selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richieste, previo superamento di corso concorso.

Capo ufficio, Direttore di Centro Operativo, Responsabile di progetto EAD: 35 punti;
Vice Capo Uff., Capo U. O., Esperto di form., Analista I. G., Specialista proc e rete a più alto livello, Specialista di form., Analista: 25 punti;
tutte le altre indennità previste all'allegato 3 dell'Accordo Decentrato di Ente 1998: 15 punti;
0,50 punto per ogni anno in cui è stata ricoperta la posizione indennizzata, fino a un massimo di 5 punti;
a partire dal 1 gennaio 2000, il punteggio di cui alla presente lettera sarà attribuito nella misura del 50%, fermo restando quello già conferito a tale titolo ai candidati già inseriti in precedenti graduatorie;

e) dal 1 gennaio 2000 valutazione delle capacità/attività di trasferimento delle conoscenze realizzata attraverso l'affiancamento e la formazione sul campo, fino ad un massimo di 10 punti;
f) superamento di concorsi pubblici per le qualifiche VII ed VIII del precedente ordinamento, per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto: 10 punti;
g) valutazione delle potenzialità attraverso modalità semplificate, definite al momento della formulazione del bando, di misurazione oggettiva delle attitudini professionali necessarie a ricoprire la posizione C4, che si qualifica per un livello di complessità e capacità gestionali multidisciplinari con particolare assunzione di responsabilità:
fino a un massimo di 20 punti.
Il criterio di cui al presente punto g) sarà attivato dal 1 gennaio 2000, in considerazione dei tempi tecnici necessari per la definizione delle metodologie e degli strumenti di realizzazione del sistema.

Articolo 12
Decorrenze dei passaggi interni

La decorrenza dei passaggi tra le aree, di cui all'articolo 15 del CCNL 99 - nonché quelli di cui all'articolo 16 del CCNL 99 - è determinata con riferimento alla data di individuazione dei contingenti regionali e di Direzione generale, rilevati in esito alla Conferenza dei Direttori Centrali e Regionali prevista all'articolo 9, comma 2, punto b) del presente contratto.

Con decorrenza 1 luglio e 1 gennaio di ogni anno verranno indette, precedute dalla Conferenza dei Direttori Centrali e Regionali di cui all’articolo 9, comma 2, punto b), con la pubblicazione del bando, le selezioni per i passaggi interni di cui all'articolo 15, comma 1, lettera b), del CCNL 99.

L'individuazione dei contingenti di posti da attribuire ai passaggi interni di cui all'articolo 15 del CCNL 99 avverrà previo confronto con le Organizzazioni sindacali, in esito alle verifiche del processo di riorganizzazione previste dal successivo articolo 19 del presente contratto, che si svolgeranno entro il mese di marzo e di ottobre di ogni anno, congiuntamente alla valutazione delle esigenze derivanti dalle cessazioni dal servizio e dai passaggi.

Per l'anno 1999 la conferenza dei Direttori centrali e regionali avrà luogo entro il 15 settembre; i bandi di selezione previsti per la data del 1 luglio saranno indetti entro il 30 settembre.

Articolo 13
Sviluppi economici: modalità di valutazione

Gli sviluppi economici all'interno delle Aree che determinano il conseguimento della posizione A3, B3, C2, C5, sono attribuiti al personale in possesso del requisito di permanenza nella posizione ordinamentale immediatamente precedente previsto dall'allegato n.2 di descrizione dei profili; per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento.

L'attribuzione degli sviluppi economici nelle posizioni sopra indicate è gestita dal Nucleo di valutazione di cui all'art. 14 del presente contratto, sulla base dei seguenti criteri:

a) anzianità nella posizione di appartenenza; per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento:
   3 punti per ogni anno, fino a un massimo di 30 punti

b) valutazione delle conoscenze acquisite in conseguenza delle attività formative realizzate come da allegato n 3;
   fino a un massimo di 70 punti, attribuiti dal Nucleo di valutazione, sulla base delle valutazioni dell'accrescimento professionale espresse dal Dirigente di Area interessato secondo le modalità e i criteri di cui al successivo art. 16 del presente contratto.
   Per il personale coinvolto nei processi di sperimentazione contrattuale finalizzati alla riorganizzazione dell'Ente, l'esperienza maturata mediante le iniziative di formazione e di sviluppo delle competenze professionali, oltre che attraverso la successiva fase applicativa, certificata anche dalla corresponsione della relativa indennità nell'ambito degli accordi di Ente sostituisce il parametro di cui al presente punto b).

Il sistema di sviluppo delle competenze e i criteri di valutazione

Articolo 14
Nucleo di valutazione

In occasione dell'attivazione dei bandi di selezione relativi ai passaggi interni di cui ai precedenti articoli 10, 11 e 13 del presente contratto, presso ciascuna Direzione regionale e presso la Sede centrale è costituito un Nucleo di valutazione, composto dal Direttore regionale, oppure per la Sede Centrale dal Direttore generale o da un suo delegato, dal Dirigente responsabile per lo sviluppo delle risorse umane e da uno dei Dirigenti di Area interessati territorialmente designato dal Comitato dei Direttori, con la funzione di gestire:
a) le procedure di selezione e di valutazione attivate per i passaggi interni alle posizioni

ordinamentali, nell'ambito delle linee procedurali e metodologiche di cui al punto e) dell'art. 9 del presente contratto sulle modalità di determinazione dei contingenti;

b) le procedure di passaggio alle posizioni di sviluppo economico, di cui all'art. 13;
c) le procedure di conferimento degli incarichi ai sensi dell'art. 18 del CCNL 99, secondo le modalità indicate nell'art. 18 del presente contratto;
d) l'esame e la decisione sulle contestazioni espresse dagli interessati in ordine alle valutazioni formulate dai Dirigenti effettuate in applicazione degli artt. 16 e 18 del presente contratto.
   Entro 15 giorni dalla formazione delle graduatorie di selezione per i passaggi interni, il Dirigente generale fornisce informativa sull'espletamento delle stesse alle Organizzazioni Sindacali, ed in particolare sulle decisioni assunte in ordine alle contestazioni di cui al presente punto d).

Inoltre, il Nucleo di valutazione determina, nei casi previsti dall'articolo 11 del presente contratto, l'attribuzione dei punteggi sulla base delle valutazioni formulate dal dirigente di area per le procedure di selezioni.

Articolo 15
Sistemi di valutazione

I sistemi di valutazione sono finalizzati allo sviluppo professionale del personale, in quanto variabile essenziale per le realizzazione del programma di evoluzione organizzativa dell'Ente, e si caratterizzano per obiettività, trasparenza e coerenza con lo sviluppo organizzativo, nonchè di congruità con le logiche gestionali.

Essi si distinguono in:
- valutazione dell'accrescimento professionale,
- valutazione del potenziale.

In un'apposita sessione di contrattazione integrativa, da concludere improrogabilmente entro il 30 settembre del corrente anno, saranno definiti i criteri, le metodologie, e gli strumenti di valutazione.

A) Valutazione dell'accrescimento professionale

La valutazione dell'accrescimento professionale realizzato all'interno dei processi organizzativi a seguito degli interventi di formazione è gestita dal Dirigente diretto e si realizza attraverso criteri valutativi che fanno specifico riferimento all'apporto fornito al gruppo di lavoro in termini di integrazione delle conoscenze e delle capacità di processo.

Le valutazioni si svolgono con cadenza annuale e sono comunicate direttamente al personale interessato con un'apposita scheda di valutazione che dovrà essere firmata dal dirigente e dal dipendente. L'eventuale contestazione sarà rimessa al Nucleo di valutazione di cui all'art. 14 del presente contratto. In tale sede gli interessati avranno la facoltà di

ricorrere all'assistenza delle Organizzazioni sindacali secondo modalità da definire nella sessione di contrattazione sopra richiamata.

B) Valutazione del potenziale

La valutazione del potenziale comprende un insieme integrato di metodologie e strumenti standardizzati e oggettivi finalizzati a verificare il possesso di attitudini e competenze distintive richieste per l'accesso a specifiche posizioni ordinamentali, ovvero per il conferimento di posizioni organizzative.

Le utilizzazioni gestionali della valutazione del potenziale si qualificano per le differenti finalità organizzative, vale a dire:

a) a fini orientativi, per il personale di prima assunzione nell'Area C, allo scopo di definire adeguati percorsi di professionalizzazione;
b) ai fini di valutazione delle attitudini professionali, nell'ambito delle procedure per l'attribuzione di specifiche posizioni organizzative, secondo le modalità indicate nell'art. 17 del presente contratto;
c) all'interno dei criteri di formazione delle graduatorie per il passaggio alla posizione C4, come riportato al punto g) dell'art. 10 del presente contratto.

Le modalità di realizzazione e gli strumenti di valutazione si definiscono in relazione alle specifiche esigenze di sviluppo del personale, sulla base della rilevazione delle competenze professionali peculiari alle posizioni organizzative di riferimento.

In particolare, per quanto riguarda le finalità di cui ai precedenti punti a) e b) le attività di valutazione del potenziale saranno svolte in continuità con le metodologie esperite nell'Ente a partire dall'anno 1993, sul cui progressivo adeguamento alle linee di evoluzione dei nuovi assetti organizzativi sarà fornita tempestiva informazione alle organizzazioni sindacali. Per quanto concerne la valutazione delle attitudini professionali di cui al precedente punto c), si ricorrerà a prove attitudinali oggettive e standardizzate secondo le modalità specificate nei relativi bandi di selezione, che costituiranno oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali come previsto al punto g) dell'art. 10 del presente contratto.

Le diverse procedure di valutazione del potenziale adottate devono garantire l'obiettività e la trasparenza dei criteri valutativi, oltre che la comunicazione a ciascun valutato dei risultati delle prove.

Articolo 16
Formazione e aggiornamento professionale

I processi di riforma e modernizzazione dell'Istituto, e della pubblica amministrazione in generale, individuano nella formazione e nell'aggiornamento professionale una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale e per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli quali quantitativi di servizio ai cittadini.

In tale quadro, le iniziative di formazione /addestramento riguardano tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale, e sono svolte in modo da garantire pari opportunità di professionalizzazione attraverso percorsi integrati finalizzati allo sviluppo nelle posizioni del sistema di classificazione.

L'attività formativa si realizza secondo percorsi definiti in conformità alle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A), del CCNL 99. Particolare attenzione è rivolta alle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

In particolare, ai fini della realizzazione della nuova configurazione organizzativa dell'Istituto, per quanto riguarda il personale delle strutture di produzione lo sviluppo delle attività formative avviate per l'integrazione delle singole fasi che compongono le linee di processo ha permesso, nel corso del 1999, di elaborare itinerari formativi standard per prodotti omogenei finalizzati ai processi, con l'obiettivo di uniformare comportamenti sul territorio e di garantire il coinvolgimento di tutto il personale nell'opportunità di aggiornamento ed arricchimento professionale.

Analogamente, per tutto il personale della Sede centrale e delle Sedi regionali saranno definiti percorsi formativi standard con le modalità descritte al comma precedente del presente articolo.
A tale riguardo, nel corso del 1999 saranno sviluppati specifici itinerari formativi in relazione alle aree di attività che consentiranno una integrazione orizzontale; nel corso del 2000 i percorsi formativi si svilupperanno per logiche di processo finalizzati a realizzare la piena integrazione delle strutture.

Le iniziative di formazione si avvalgono anche di risorse interne che, nell'ambito delle attività proprie della posizione, assicurano la necessaria funzione di trasferimento delle conoscenze attraverso l'affiancamento e la formazione sul campo. A partire dal 1 gennaio 2000 non saranno più erogati i compensi previsti per le attività di docenza interna; dalla medesima data le attività di affiancamento e docenza avranno una apposita valutazione nell'ambito delle selezioni per i passaggi di cui all'articolo 11 del presente contratto.

Una particolare iniziativa di formazione sarà rivolta al personale dirigente impegnato nelle attività di valutazione, previste dal presente contratto, anche sulla base delle risultanze della sessione di contrattazione integrativa di cui all'articolo 15 del presente contratto.

Le posizioni organizzative

Articolo 17
Posizioni organizzative

In applicazione dell'articolo 17 del CCNL 99, nell'ambito dell'Area "C", vengono riconosciute come posizioni organizzative quelle indicate - per l'anno 1999 - nell'allegato n.

4; al personale cui saranno attribuiti, con le modalità previste dall'articolo 18 del CCNL 99, gli incarichi relativi compete la corresponsione su base mensile per 13 mensilità della indennità prevista - per l'anno 1999 - nella misura indicata all'allegato n. 5.

In caso di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa a personale già destinatario dell'indennità di funzione di cui all'articolo 15, 2° comma, legge n. 88/89, successivamente denominata "indennità di funzione CCDE 98", il relativo compenso verrà erogato solo per la quota eccedente il valore annuo della precedente indennità di funzione.

Articolo 18
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

Il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative di cui al citato art. 18 del CCNL 99, è competenza del Direttore regionale, o del Direttore centrale, al termine della procedura di selezione gestita dal Nucleo di valutazione di cui all'articolo 14 del presente contratto.

La procedura di selezione è gestita assumendo a riferimento i requisiti culturali, le capacità professionali dei candidati, il curriculum professionale inteso come insieme di esperienze maturate, nonché le risultanze della valutazione del potenziale di cui all'art. 16, in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare e delle posizioni da ricoprire.

La valutazione dei risultati dei dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale, sulla base dei consuntivi dell'attività di produzione.

La revoca degli incarichi per le posizioni organizzative è disposta dal Direttore regionale, o dal Direttore centrale, in caso di risultati negativi della attività amministrative e della gestione, nonché del mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di definizione dei piani annuali di produzione.

La valutazione sarà effettuata dal dirigente di area interessato e dovrà essere comunicata per iscritto al dipendente. Tale valutazione avrà cadenza annuale e potrà essere oggetto di eventuale contestazione al Nucleo regionale di valutazione, secondo le indicazioni contenute al riguardo al precedente art. 14.

In via eccezionale, con provvedimento motivato, il Direttore regionale potrà procedere alla revoca di incarichi per le posizioni organizzative anche prima della scadenza del periodo annuale preso a base per la valutazione.

Nella sessione di contrattazione integrativa richiamata al precedente art. 15 saranno definiti i criteri per l'attribuzione degli incarichi e le metodologie di valutazione da adottare in materia.

Il trattamento economico

Articolo 19
Trattamento economico

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto il sistema delle indennità, con l'eccezione di quelle attribuite per particolari compiti ai sensi dell'articolo 35, comma 3, del CCNL 95, è dichiarato decaduto.

Pertanto, a partire dalla data di entrata in vigore del presente Contratto integrativo le quote di salario accessorio attribuite ai dipendenti in applicazione dei pregressi Accordi decentrati di Ente, a titolo di salario di professionalità e distintamente di indennità, con esclusione di quelle attribuite per particolari compiti ai sensi dell'articolo 35, comma 3, del CCNL 95 nonché di quelle attribuite a titolo di indennità di funzione ex articolo 15, 2° comma, L. 88/89, vengono corrisposte in un'unica quota denominata "assegno di garanzia della retribuzione".

Le quote di salario accessorio già corrisposte a titolo di indennità di funzione ex art. 15, 2° comma, L. 88/89, a partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto, verranno denominate "indennità di funzione CCDE 98".

In occasione di eventuali passaggi interni di cui all'articolo 15 del CCNL 99, l'attribuzione della nuova retribuzione tabellare determina il riassorbimento, sulla quota di salario accessorio individuata al comma secondo, di un importo pari al 70% dell'incremento della retribuzione tabellare.

Tale riassorbimento non potrà comunque superare il 50% della quota di salario accessorio definita al comma 1 del presente articolo.

Nel primo anno di applicazione del presente contratto, al personale che consegue la posizione di sviluppo economico B3 viene attribuito con la stessa decorrenza della nuova posizione, un incremento della quota di salario accessorio pari alla differenza della retribuzione tabellare prevista dal CCNL 99 con la posizione C1. Tale attribuzione determina il completo riassorbimento degli importi eventualmente erogati a titolo di indennità ex articolo 41 CCNL 95.

La verifica del processo di riorganizzazione

Articolo 20
Procedure di monitoraggio e verifica del processo di riorganizzazione

Il monitoraggio complessivo delle azioni di sviluppo organizzativo verrà svolto a livello Centrale in apposite sessioni di contrattazione integrativa con il supporto della Direzione Centrale Organizzazione, Pianificazione e Controllo di Gestione, della Direzione Centrale per lo Sviluppo e la Gestione del Personale, della Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni, in collaborazione con il Progetto per lo sviluppo dei processi di

riorganizzazione e con il Progetto per la Formazione, lo Sviluppo delle Competenze e la Comunicazione Interna.

Appositi Osservatori, senza compiti negoziali, costituiti a livello centrale e regionale, con la partecipazione delle OO.SS., avranno il compito di monitorare costantemente l'andamento del processo di riorganizzazione, verificare i risultati, i problemi emersi, la rispondenza e la congruità dei nuovi ruoli organizzativi e professionali in relazione all'evolversi del nuovo modello organizzativo.

Le verifiche sullo stato di avanzamento del processo di riorganizzazione avranno carattere semestrale.

La prima verifica verrà effettuata nel corso del mese di ottobre del 1999. Nel corso dell'anno 2000 la prima verifica si svolgerà entro il mese di marzo ed avrà a riferimento gli obiettivi di sviluppo organizzativo e del piano di formazione del personale previsti per l'anno 1999.

In tale quadro le risultanze delle verifiche temporali del processo di riorganizzazione e dell'accrescimento delle competenze singole e di gruppo, potranno determinare la necessità di rivisitare i profili professionali in applicazione dell'articolo 13, comma 7, del CCNL in vigore, previo contrattazione con le Organizzazioni Sindacali.

Inoltre, a seguito delle suddette procedure di monitoraggio saranno verificati i contingenti di personale da attribuire alle aree e ai profili in esse contenuti, in considerazione soprattutto delle mutate esigenze di dimensionamento derivanti dall'evoluzione dell'assetto organizzativo.

NOTE FINALI

- ***Indennità personale ex VII q.f. in applicazione del CCDE 1998, allegato n. 1, titolo II, lettera b), punti 4 ed 8.***

Le parti concordano di dare applicazione alle previsioni del CCDE 1998 per le indennità in questione, nel rispetto dei criteri individuati con il verbale di accordo di cui all'allegato n. 6. Tali criteri hanno consentito di individuare un numero di posizioni indennizzabili pari a 324 unità.

- ***Anzianità pregressa***

L'Amministrazione si impegna a rideterminare, a partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti transistati nella VII qualifica funzionale in attuazione dell'articolo 4, comma 5, DPR 285/88.

- ***Mutui e prestiti***

Le parti si impegnano ad avviare una fase di analisi e studio sulle modalità di erogazione dei mutui e dei prestiti con l'obiettivo di concludere entro il 31 ottobre 1999 un accordo che, anche procedendo alla revisione di alcuni criteri oggi in vigore, semplifichi le procedure di erogazione, determini più eque condizioni per l'accesso ai prestiti da parte del personale più giovane, assicuri per l'istituto dei mutui edilizi al personale condizioni di maggiore efficacia per la realizzazione della finalità di acquisto della casa di abitazione.

- ***Unità impegnate all'Istituto in lavori socialmente utili***

Con l'approvazione definitiva del bando per il concorso pubblico a complessivi 1940 posti per la 7^ qualifica funzionale da parte del Consiglio di amministrazione, l'Amministrazione ha attivato le previste iniziative finalizzate a favorire la stabilizzazione lavorativa delle unità in questione.
L'Amministrazione si impegna ad attivare le necessarie procedure con la massima celerità ponendo in essere tutte le iniziative utili per concluderle entro il 31.12.1999.
Nel frattempo sono in corso di attivazione le procedure di proroga dei progetti in scadenza, proroga consentita dall'art. 45, c. 6, della legge n. 144 del 17.5.1999 (collegato ordinamentale alla legge finanziaria 1999).
Per quanto riguarda le unità impegnate in progetti di lavoro socialmente utili in possesso del diploma di scuola media superiore, la stabilizzazione occupazionale verrà perseguita utilizzando gli strumenti previsti all'articolo 12 del D. Lgs. 468/97.

- ***Proroga della mobilità***

La procedura di mobilità nazionale, avviata con Determinazione n. 125/98, è stata completata con il messaggio n. 33376 dell'8.6.1999, con il quale sono stati ammessi alle procedure stesse anche i lavoratori che abbiano superato un periodo di permanenza quinquennale all'Istituto.
L'Amministrazione, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, si impegna a riconsiderare

entro il 31 gennaio 2000 i processi di mobilità in occasione delle assunzioni programmate, anche in considerazione delle esigenze di mobilità regionale del personale.

- ***Concessione D***

L'Amministrazione si impegna a svolgere tutti gli interventi necessari per la celere e positiva definizione della questione connessa al problema del riutilizzo dell'onere relativo alla spesa per le riduzioni ferroviarie, in considerazione dei contenuti del citato articolo 59 del DPR n. 509/79.

- ***Area dei professionisti***

L'amministrazione, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, si attiverà affinchè il Comitato di settore rappresenti all'ARAN la necessità di giungere alla definizione, nella sessione di contrattazione prevista dall'articolo 33 del CCNL 99 per la Sezione dei professionisti e dei medici, in occasione della definizione degli specifici istituti contrattuali, di elementi innovativi nella struttura retributiva e di progressione professionale dei professionisti dipendenti che, con interventi retributivi selettivi a parità di inquadramento, consentano di assicurare un equilibrio dello sviluppo professionale nei ruoli e nelle funzioni previste dagli assetti organizzativi degli Enti.

Le parti si impegnano inoltre a definire, nella successiva fase di Contrattazione Integrativa di Ente, un sistema di parametrazione del trattamento accessorio connesso alla posizione che - congiuntamente alla revisione della retribuzione di risultato sempre più collegata alla qualità della prestazione - consenta una gestione dinamica ed efficiente dei professionisti laureati che gli Enti utilizzano per le proprie finalità istituzionali.

- ***Appalto di servizi a ditte esterne***

L’Amministrazione si impegna a riservare apposite sessioni di confronto con le Organizzazioni Sindacali, nell’ipotesi in cui per assenza o carenza di professionalità interne, sia necessario trasferire all’esterno l’effettuazione di specifici servizi strumentali, tecnici ed informatici.

- ***Benefici assistenziali***

L’Amministrazione si impegna a realizzare con tempestività, nell’ambito dei processi di riorganizzazione della Direzione Generale e in particolare della D.C.G.S. Risorse Umane le condizioni operative, incentrate soprattutto sul decentramento alle strutture periferiche, necessarie per la realizzazione di un sistema di massima semplificazione e di miglioramento della qualità dei servizi al personale.
Gli sviluppi delle iniziative costituiranno oggetto di periodici confronti con le Organizzazioni Sindacali anche nell’ambito delle verifica delle fasi di attuazione dei processi di ristrutturazione.
La delegazione trattante, consapevole dell’esigenza che la questione richiede ulteriori approfondimenti ai fini di una eventuale riconsiderazione, si impegna a sottoporre in tempi brevi al Consiglio di Amministrazione la problematica concernente l’imputazione delle

spese di gestione per “la polizza sanitaria” nell’ambito del c.d. “1%” destinato ai benefici assistenziali.

- ***Diritto allo studio***

L’Amministrazione si avvarrà delle disposizioni in materia di autocertificazione ai fini autorizzativi delle assenze dal servizio a titolo di esercizio del diritto allo studio.

- ***Determinazione delle dotazioni dei profili specialistici e descrizione dei relativi profili***

La definizione dei contenuti dei profili specialistici nonchè la relativa determinazione delle dotazioni organiche, saranno definite con la sessione contrattuale da concludere improrogabilmente entro il 10 luglio e comunque prima della definitiva sottoscrizione del presente contratto.
In tale sede verranno inoltre definite le posizioni organizzative e le relative indennità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

- ***TFR***

Le parti si impegnano a rappresentare all'ARAN, nel quadro della contrattazione prevista per l'applicazione dell'Accordo quadro per l'adeguamento delle norme contrattuali in materia di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici, l'esigenza di considerare tra le voci della retribuzione utili per il calcolo del TFR, la quota del fondo per trattamenti accessori, pari al 30%, che si caratterizza per il riconoscimento di incrementi di professionalità.
L'Amministrazione si impegna a rappresentare all'ARAN, nel quadro della contrattazione di comparto per l'applicazione del citato Accordo quadro, l'esigenza di considerare la possibilità di consentire l'erogazione dell'anticipazione del TFR per l'acquisto della casa di abitazione.

- ***Orario di lavoro***

L'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali assumono l'impegno di definire entro il 30 settembre 1999, in apposita sessione contrattuale, la definitiva regolamentazione quadro dell'orario di lavoro, di supporto alla contrattazione decentrata ferma restando le prerogative proprie di quest'ultima, che tenga anche conto delle indicazioni contenute all'articolo 25 del CCNL 99, ai fini della progressiva riduzione di orario per alcune tipologie di attività.
A tale ultimo proposito all'onere di 500 milioni si farà fronte con l'autofinanziamento derivante dalla revisione degli assetti organizzativi, a norma dell'articolo 25, 1° comma, del CCNL 99.
In tale ambito, saranno approfondite le questioni rappresentate nelle piattaforme sindacali relative alla Banca del tempo con la disciplina delle flessibilità conseguenti.

- ***Permessi ed aspettative***

Con apposita sessione di contrattazione integrativa, da concludersi improrogabilmente entro il 30 settembre 1999, le parti si impegnano a valutare ed a recepire norme innovative, previste in altri contratti di lavoro, di miglior favore per il personale in materia di permessi ed aspettative. Le parti si impegnano inoltre a riconsiderare la disciplina del part time nella stessa sessione di contrattazione su indicata.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

- ***Polizza sanitaria***

Le parti si impegnano ad intervenire presso le rispettive rappresentanze nell'ambito dell'Associazione per l'assistenza sanitaria integrativa ai dipendenti degli Enti pubblici non economici affinchè, in occasione della stipula della nuova polizza sanitaria, vengano ricercate soluzioni che consentano l'iscrizione anche al personale in pensione, su base volontaria e dietro contribuzione individuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

- ***Termini della contrattazione integrativa decentrata***

La contrattazione a livello di Direzione Regionale, di strutture periferiche di livello dirigenziale e di Sede Centrale, deve essere avviata entro 15 giorni dalla ricezione del presente Contratto e deve concludersi entro 30 giorni dal suo inizio. In caso di mancato perfezionamento dei contratti locali entro il termine di 30 giorni, la trattativa è rimessa automaticamente a livello nazionale e conclusa entro 15 giorni dal suo avvio.

- Problemi interpretativi

Le parti si impegnano ad esaminare in apposite riunioni gli eventuali problemi interpretativi connessi all'attuazione del presente Contratto.

- ***Precisazioni***

All' art. 11 - 9° comma - lett. f), è eliminata.

II "relativo compenso" di cui al Titolo II - punto VI - 2 – lettera H, si intende riferito, con cadenza mensile, al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 1999.

Allegato n. 1

IPOTESI DI DISTRIBUZUIONE PER AREE E PROFILI DEL FABBISOGNO ORGANICO

	organico teorico	Profili economici	
dirigenti			
medici			
avvocati	2.014		**2.014**
tec edil			
attuari			

			702 *
"C"		**C4**	**3.730**
	29.878	**C3**	**8.720**
		C1	**17.428**
"B"		**B2**	**4.480**
	4.480		
		B1**	**2.040**
"A"	300	**A2**	**300**
Totale	***36.672***		***36.672 ****

***** 702 unità destinatarie delle disposizioni ex art. 15, 2°c., L. 88/89, comprese nella dotazione complessiva e che rendono indisponibili altrettanti posti nell'Area "C".

****** Posizioni temporaneamente utilizzate in B1 ma appartenenti al profilo B2.

ALLEGATO "A" dell'Accordo sottoscritto in data 1 luglio 1999
Integra l'allegato 1, in attuazione del punto 11 delle Note Finali del presente Contratto

	Organico teorico	profili economici		aree professionali				
				Amministr	Inform	vigilanza (1)	tec edil	Sanitario
Dirigenti								
Medici								
Avvocati	2.014		**2.014**					
Tec edil								
Attuari								
			702 *					
"C"		**C4**	**3.730**	2.950	600	180	-	-
	29.878	**C3**	**8.720**	5.220	1.340	1.840	150	170
		C1	**17.428**	16.558	100	150	30	590
"B"		**B2**	**4.480**					
	4.480							
		B1**	**2.040**					
"A"	300	**A2**	**300**					
totale			*					
	36.672		***36.672***					

***** 702 unità destinatarie delle disposizioni ex art. 15, 2°c., L. 88/89, comprese nella dotazione complessiva e che rendono indisponibili altrettanti posti nell'Area "C".
****** Posizioni temporaneamente utilizzate in B1 ma appartenenti al profilo B2.
(1) Nell'area della vigilanza per la dotazione di profilo C3 sono resi temporaneamente indisponibili n. 700 posti impegnati sul profilo C1 in attesa della conclusione delle procedure di selezione per il profilo C3 dell'area stessa.

Allegato n. 2
Allegato "B"

Sostituisce l'Allegato 2 a seguito dell'Accordo sottoscritto il 1 luglio 1999.

AREA "A"

Fornisce un supporto strumentale ai processi produttivi, anche mediante l'utilizzo e la gestione di apparecchiature tecnologiche di uso comune.

- **A1:** ha conoscenze di base relative alla natura ed al ruolo dell'Ente nonché al funzionamento dello stesso. E' in grado di fornire contributi strumentali alle linee di produzione, in collaborazione con i colleghi ai quali offre supporto operativo, mediante l'utilizzo di apparecchiature di uso comune.

- **A2:** ha conoscenze di base relative alla natura ed al ruolo dell'Ente nonché al funzionamento dello stesso. E' in grado di fornire contributi strumentali alle linee di produzione mediante l'utilizzo, la gestione e la manutenzione ordinaria di apparecchiature e beni strumentali di uso comune. Possiede capacità comunicazionali finalizzate al reperimento e rilascio di informazioni elementari.

  Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico A3, con le modalità previste nel Contratto collettivo integrativo, dopo almeno due anni di permanenza nella posizione A2

AREA "B"

E' impegnato nelle attività delle linee di produzione in cui si articola il processo attraverso la gestione di informazioni desunte da procedure predefinite e nel rispetto delle direttive generali volte al raggiungimento degli obiettivi fissati; è in grado di valutare e risolvere varianze elementari nell'ambito di competenza.

- **B1:** possiede conoscenze: di base relative alla cultura d'impresa, disciplinari inerenti la linea di produzione in cui opera, tecniche relative all'informatica applicata. Raccoglie le informazioni necessarie per operare nelle fasi della linea produttiva di riferimento e gestisce le varianze elementari in termini quantitativi che hanno impatto nel breve periodo. Orienta il proprio contributo professionale al raggiungimento degli obiettivi prefissati, operando con i colleghi del team di lavoro attraverso modalità di integrazione, comunicazione e disponibilità al dialogo.

- **B2:** possiede conoscenze: di base relative alla cultura d'impresa, disciplinari inerenti la linea di produzione in cui opera, tecniche relative all'informatica applicata. Assume le informazioni necessarie per operare nelle fasi della linea produttiva di riferimento e gestisce le varianze elementari in termini quantitativi e qualitativi, risolvendo i problemi che hanno impatto nel medio periodo. Orienta il proprio contributo professionale al raggiungimento degli obiettivi prefissati, operando con i colleghi del team di lavoro intrafunzionale attraverso modalità di integrazione, comunicazione e disponibilità al dialogo.

  Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico B3, con le modalità previste nel Contratto collettivo integrativo, dopo almeno due anni di permanenza nella posizione B2

AREA "C"

C1: Opera strutturalmente nel processo produttivo, e nel team di lavoro in cui è inserito, in una logica di integrazione funzionale utilizzando le informazioni necessarie per la risoluzione dei problemi.
Opera, attingendo al proprio patrimonio di competenze e professionalità, con modalità di integrazione, comunicazione, disponibilità al dialogo e sensibilità all'ascolto.
Gestisce le varianze, sia in termini qualitativi che quantitativi, offrendo soluzioni più vicine alle attese dei clienti interni/esterni; recepisce, contestualizzandole, le scelte tecnico/organizzative effettuate, proponendo eventuali soluzioni migliorative.
Possiede conoscenze: relative alla cultura d'impresa, disciplinari sulle linee di produzione, tecniche inerenti l'informatica applicata.
Responsabilità: riferita ai risultati delle attività svolte direttamente.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C2, con le modalità previste nel Contratto collettivo integrativo, dopo almeno tre anni di permanenza nella posizione C1

C3: Integra e regola linee dell'intero processo produttivo o del team di lavoro in cui è inserito e nel quale opera strutturalmente in una logica di integrazione funzionale, mediante la gestione delle informazioni e/o l'applicazione delle metodologie necessarie per la risoluzione dei problemi e per il governo delle varianze, sia in termini qualitativi che quantitativi.
Interviene direttamente e sistematicamente quale ottimizzatore delle linee e/o delle attività; propone, attua e verifica soluzioni di miglioramento della qualità dei prodotti/servizi resi; risolve i connessi problemi operativi e costituisce riferimento rispetto al servizio reso al cliente.
Opera nell'ambito del team rendendo efficace la comunicazione di gruppo, garantendo la circolarità delle informazioni e il raggiungimento degli obiettivi fissati.
Svolge attività di consulenza specialistica e studio per le esigenze di unità funzionali anche diverse da quella di appartenenza.
Possiede conoscenze approfondite relative alla cultura d'impresa e tecniche relativa all'informatica applicata.
Possiede elevate conoscenze disciplinari inerenti le linee di produzione e le relative interconnessioni nel processo produttivo, ovvero conoscenze teoriche strutturate ad alto livello di qualificazione e significative esperienze e competenze applicative.
Responsabilità: piena riferita direttamente agli obiettivi/risultati individuali e del gruppo di lavoro.

C4: Gestisce e controlla autonomamente, nell'ambito degli indirizzi ricevuti, processi produttivi e team di lavoro coordinandone le relative risorse umane e strumentali.
Concorre alla individuazione degli obiettivi fissati, pianifica e controlla in funzione dei risultati articolando piani ed azioni progressive, assume la diretta responsabilità dei connessi risultati.
E' garante della puntuale applicazione del sistema normativo e procedurale di riferimento e degli standard quali/quantitativi di produzione.
Coordina le attività e le risorse attribuendo responsabilità chiare e condivise rispetto agli obiettivi, gestendo le diversità ed i conflitti ed adattando il sistema organizzativo ai reali spazi di flessibilità.
Promuove la comunicazione nel gruppo coinvolgendo le risorse su finalità e percorsi esplicitati.
Assicura attività di studio e consulenza multidisciplinare anche in unità funzionali diverse da quella di appartenenza.
Dotato di un elevato livello di qualificazione, possiede: conoscenze approfondite relative alla

cultura e al funzionamento d'impresa; elevate competenze e conoscenze disciplinari maturate anche attraverso esperienze di crescita professionale sull'intero processo produttivo; ovvero elevate conoscenze in più campi specialistici.
Responsabilità: piena riferita direttamente agli obiettivi/risultati individuali e del processo produttivo.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C5, con le modalità previste nel Contratto collettivo integrativo, dopo almeno quattro anni di permanenza nella posizione C4

GEOMETRA – PERITO INDUSTRIALE

Requisiti culturali richiesti: Titolo di studio di scuola media superiore, abilitazione all'esercizio della professione di geometra o perito industriale ed iscrizione all'albo professionale.

Opera in piena autonomia e con assunzione di personale responsabilità in attività per le quali, in virtù della iscrizione all'albo professionale, riceve apposito incarico.
Svolge, anche in collaborazione con altre professionalità, funzioni tecniche specialistiche all'interno di team di progetto e/o processi interfunzionali in virtù delle conoscenze teoriche e applicative riferite a specifici ambiti disciplinari.
Nel proprio ambito professionale contribuisce allo sviluppo ed all'integrazione delle conoscenze rilevanti per il contesto aziendale.
Svolge, nell'ambito di programmi finalizzati al raggiungimento di obiettivi fissati, anche operando in team inter ed intra funzionali, attività di progettazione, collaudo, stima, ristrutturazione, miglioria, manutenzione ordinaria e straordinaria, studio, ricerca e programmazione, nonché le attività connesse al piano di decentramento logistico.
Cura inoltre le attività di contabilizzazione, accatastamento, perizia, predisposizione degli atti necessari alla liquidazione dei lavoro in appalto, istruzione della pratica, esame degli atti, applicazione delle norme sugli appalti.
Assolve alla direzione dei lavori sulla base del mandato affidato, assolve agli incarichi connessi alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 626/94) e di sicurezza sui cantieri (D. Lgs. n. 494/96).

Il profilo del Geometra - Perito industriale è collocato nell'Area "C", posizione C1.
L'evoluzione di tale profilo verso la posizione C3 avviene con le modalità previste dal Contratto collettivo integrativo.

ATTIVITÀ DI VIGILANZA ISPETTIVA

C3: Nell'ambito delle politiche dell'Ente e delle scelte generali in materia di vigilanza ispettiva possiede capacità e conoscenze tali da garantire, mediante accessi diretti, lo svolgimento dell'attività ispettiva.
Ha la responsabilità dello svolgimento delle verifiche ispettive cui è preposto finalizzate ad accertare la regolarità del rapporto assicurativo con i datori di lavoro, riscontrando la rispondenza della situazione di fatto con quella stabilità dalle disposizioni legislative e normative previste in materia.
Determina, contesta e notifica le evasioni e irregolarità rilevate con la stesura, in via autonoma, di verbali di accertamento.
Con riferimento allo svolgimento delle attività di vigilanza ispettiva può assumere la responsabilità della gestione complessiva anche per gli aspetti attinenti il coordinamento di risorse umane e strumentali.
Concorre alla individuazione degli obiettivi in tema di lotta all'evasione ed elusione contributiva ed opera per il raggiungimento degli obiettivi fissati, anche curando la rilevazione e l'elaborazione dei dati per l'individuazione dei settori a rischio.
Nell'espletamento della attività di vigilanza ispettiva ha le funzioni ed i poteri previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari.

Il profilo di addetto alle attività di vigilanza ispettiva è collocato nell'Area "C", posizione C3.
Il profilo di addetto alle attività di vigilanza viene attribuito in esito delle procedure di selezione e formazione che si concludono con il sostenimento di un esame finale. A tali procedure di selezione può partecipare tutto il personale della posizione C1 con almeno cinque anni di anzianità.
Le unità selezionate per il profilo in oggetto per il primo anno di attività restano inserite nel profilo C1. Le modalità di attribuzione della posizione C3 sono quelle previste dal Contratto collettivo integrativo con particolare riferimento alle procedure di selezione svolte.
Per il primo anno di applicazione del Contratto Collettivo Integrativo la partecipazione alle procedure di selezione per il profilo C3 prescinde dal periodo di permanenza minimo nel profilo C1.

C4: Dotato di elevata professionalità e di approfondita conoscenza dei processi socio economici, concorre, nell'ambito delle politiche dell'Ente e delle scelte generali in materia di vigilanza ispettiva, a definire le linee di sviluppo dell'attività di vigilanza integrata nell'ambito territoriale di competenza.
Concorre nell'attività di individuazione degli obiettivi in tema di lotta all'evasione ed elusione contributiva ed opera per il raggiungimento degli obiettivi fissati, assicurando attività di studio e consulenza qualificata, anche curando la rilevazione e l'elaborazione dei dati per l'individuazione dei settori a rischio.
Promuove la comunicazione nel team di lavoro coinvolgendo le risorse su obiettivi esplicitati.
Ha la responsabilità dello svolgimento delle verifiche ispettive cui è preposto finalizzate ad accertare la regolarità del rapporto assicurativo con i datori di lavoro, riscontrando la rispondenza della situazione di fatto con quella stabilità dalle disposizioni legislative e normative previste in materia.
Determina, contesta e notifica le evasioni e irregolarità rilevate con la stesura, in via autonoma, di verbali di accertamento.
Garantisce la puntuale applicazione del sistema procedurale di riferimento e degli standard previsti per le attività di vigilanza ispettiva.
Dotato di elevato livello di qualificazione formale e professionalità, possiede conoscenze approfondite relative alle potenzialità delle banche dati del sistema economico generale, al sistema contributivo e tributario, al diritto del lavoro ed alla contabilità aziendale.

Le modalità di attribuzione della posizione C4, riferita alle unità impegnate nelle attività di coordinamento e sviluppo delle attività di vigilanza ispettiva, sono quelle previste dal Contratto Collettivo Integrativo.

ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE SANITARIA
Infermiere Professionale

Requisiti culturali richiesti: diploma universitario di infermiere professionale conseguito ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del D. Lgs. n. 502/92, così come descritti al comma 1 dell'art. 4 della legge n. 42/99. Iscrizione al relativo albo professionale.

Gestisce nell'ambito del processo di produzione o del team di lavoro in cui è inserito e nel quale

opera strutturalmente l'attività generale infermieristica.
Nell'ambito di tale campo opera in piena autonomia con assunzione di personale responsabilità nell'attività infermieristica nel rispetto dello specifico codice deontologico.
Allo scopo collabora con il personale medico per le incombenze professionali ed amministrative connesse allo svolgimento delle attività medico - legali ed al controllo della certificazione sanitaria e di malattia, anche avvalendosi di strumenti e procedure informatiche; esegue esami radiografici se in possesso della prescritta abilitazione.
Congiuntamente all'assistenza infermieristica professionale nel corso delle visite riceve e controlla la documentazione sanitaria (cartelle cliniche, esami specialistici, certificazioni sanitarie, ecc.), cura la redazione dei verbali delle visite medico-legali, la tenuta delle classoteche, degli scadenzari, anche avvalendosi di procedure informatiche.

Il profilo di infermiere professionale è collocato nell'Area "C", posizione C1.
L'evoluzione verso la posizione C3 avviene con le modalità previste dal Contratto collettivo integrativo.

Area informatica

C1: Gestisce, nell'ambito del processo di produzione o del team di lavoro in cui è inserito e nel quale opera strutturalmente, linee di produzione del software e/o di gestione dei sistemi.

Possiede conoscenza relative a:

- operatività nelle aree elaborative centrali: MVS, CICS, IMS, DB2, DBMS, SNA, TCP/IP, WINDOWS, LAN, SERVER.
- operatività nelle aree elaborative dipartimentali: AS/400, UNIX, DBMS, WINDOWS, TCP/IP, LAN, SERVER Applicativi, Server di immagini.

Svolge attività di:
preparazione ed esecuzione di procedure,
utility di sistema,
gestione di tabelle di servizio e di supporto ai sistemi o sottosistemi
chiusura ed attivazione dei sistemi e dei sottosistemi
avvio, gestione e ripristino dispositivi di rete e di supporto,
salvataggio dei dati, dei sistemi e dei sottosistemi,
esecuzione procedure precodificate Sna e altri sistemi gestionali,
installazione e configurazione software di base ed applicativo su posti di lavoro e sistemi assimilabili, in base a linee definite
diagnosi ed attività di supporto di primo livello.

Possiede conoscenze di programmazione, applicativa o di sistema, analisi di dettaglio negli ambienti elaborativi centrali e periferici: CICS, OS400>, UNIX, IMS, DB2, DBMS, SNA, TCP/IP, WINDOWS, LOTUS, SERVER.
Svolge attività mediante l'applicazione di conoscenze di:

- linguaggi "classici" di sviluppo e programmazione,
- linguaggi che integrano i supporti di office automation e di posta elettronica,
- metalinguaggi innovativi di nuova generazione.

(Es.: Cobol, Assembler, Visual programming, Access, Corba, Dcom, Web-programming, Java, Multimedia programming, ecc.).

- Codifica e test dei programmi
- Inserimento e personalizzazione delle componenti di sicurezza
- Manutenzione correttiva, implementativa ed evolutiva
- Integrazione con le funzionalità di office automation, posta elettronica e workflow.

Responsabilità: riferita al risultato/i delle attività svolte direttamente e/o dal gruppo.

C3: Gestisce integra e regola linee dell'intero processo o del team di lavoro in cui è inserito, mediante la gestione delle informazioni e l'applicazione delle metodologie previste nelle aree della produzione del software e/o della gestione dei sistemi.
Interviene direttamente e sistematicamente quale ottimizzatore delle attività; propone attua e verifica soluzioni di miglioramento del processo, dei prodotti software sviluppati, dei sistemi e delle reti; risolve i problemi operativi e costituisce riferimento rispetto al servizio reso.
Svolge attività di studio e conoscenza informatica.

Possiede conoscenze approfondite relative a:

- Attività tecnico-gestionali ed operative finalizzate alla conduzione ed alla completa produttività dei sistemi e dei sottosistemi negli ambienti: MVS, CICS, IMS, DB2, VTAM-SNA, OS400, UNIX, WINDOWS, TCP/IP, LOTUS
- Installazione, aggiornamento e configurazione del sistema operativo
- Salvaguardia dei sistemi, sottosistemi e relativi dati
- Predisposizione dei piani di lavoro e schedulazione delle elaborazioni con controllo dei risultati, comprese le azioni correttive
- Gestione della metodiche di sicurezza definite
- Ottimizzazione e gestione delle risorse
- Gestione del sistema di tabelle di servizio e di supporto ai sistemi e sottosistemi, hardware, software o applicativi
- Installazione, aggiornamento, configurazione del DBMS
- Installazione, aggiornamento, configurazione del software di base in base a criteri concordati
- Predisposizione dei kit generalizzati di installazione del sofware di base
- Gestione e generazione del sistema di controllo della rete in base a criteri concordati
- Gestione dei servizi di rete (posta elettronica, internet, ecc.)
- Supporto di secondo livello
- Gestione e controllo sulla distribuzione del software

Possiede inoltre conoscenze su:
- Ciclo di vita del software
- Linguaggi di programmazione
- Ambienti di sviluppo visuale
- Tecniche di prototipizzazione e sviluppo incrementale
- Ambienti di sviluppo Object-Oriented
- WEB
- DBMS e Ambienti di Data Warehouse
- Data definition

Le attività svolte, relative a progettazione, analisi, supporto, programmazione si avvalgono di approfondite ed aggiornate conoscenze quali:
- Metodologie e tecniche di analisi, progettazione, test e collaudo del software
- Documentazione standard
- Assicurazione e controllo qualità
- Gestione dei progetti
- Programmazione strutturata, codifica e test
- Metodi e tecniche di analisi e progettazione
- Gestione e riuso dei componenti
- Progettazione e test di applicazioni Web based (JAVA, HTML, ASP, …)
- Definizione ed applicazione delle regole di integrità
- Analisi e statistiche sui dati
- Predisposizione dei kit di installazione generalizzata del software applicativo.

Responsabilità: piena riferita direttamente agli obiettivi/risultati individuali e del gruppo di lavoro.

C4: Gestisce e controlla autonomamente, nell'ambito degli indirizzi tecnologici ed organizzativi, i processi diretti allo sviluppo di procedure software e/o alla gestione e sviluppo dei sistemi.

Gestisce team di lavoro, coordinandone le relative risorse umane e strumentali.
Concorre nell'attività di individuazione degli obiettivi, di pianificazione e controllo delle attività, assumendo la diretta responsabilità del raggiungimento dei connessi risultati.
Garantisce la puntuale applicazione del sistema procedurale di riferimento e degli standard previsti per il processo di produzione del software e per la gestione dei sistemi.
Promuove la comunicazione nel team di lavoro coinvolgendo le risorse su finalità e percorsi esplicitati. Assicura attività di studio e consulenza qualificata nel campo informatico.
Dotato di elevato livello di qualificazione formale e professionalità, possiede conoscenze approfondite relative a:

- Gestione dei progetti ed integrazione di processi
- gestione dei gruppi di lavoro e rapporti con altre unità organizzative
- Analisi e risoluzione dei problemi
- Organizzazione per processi
- Tecniche di comunicazione
- Cultura e funzionamento d'impresa
- Metodologie e tecniche di sviluppo software
- Metodologie e tecniche per il System and Network Management
- Architetture dei sistemi informativi e ambienti tecnologici
- Responsabilità della pianificazione, controllo, monitoraggio e verifica dei progetti assegnati a software house interne od esterne
- Sperimentazione sulle evoluzioni tecnologiche hardware, software, multimedia, networking, ecc…

Possiede elevate competenze e conoscenze disciplinari maturate anche attraverso esperienze di crescita professionale sull'intero processo di produzione del software, ovvero elevate conoscenze in campi specialistici nell'area dell'Information and Communication Tecnology.
Assume la piena responsabilità del raggiungimento degli obiettivi / risultati del processo di produzione e di quello di gestione nei tempi fissati.

ALLEGATO n. 3

Da pag. 40 a pag. 65 - Vedere file "Allegato 3 CCNI.xls"

Allegato n. 4

ARTICOLO 17 CCNL 99

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Responsabile di agenzia

2. Responsabile di processo

3. Responsabile di team

4. Capo progetto EAD

Allegato n. 5

INDENNITA' CONNESSE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

IMPORTI ANNUI

Responsabile di agenzia	£ 4.800.000 annue
Responsabile di processo	£ 4.800.000 annue
Responsabile di team	£ 4.800.000 annue
Capo progetto EAD	£ 4.800.000 annue

Allegato n. 6

Indennità ai dipendenti della VII^ q.f. ex art. 36 - 1° comma del CCNL 1995.

Le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale,

visto

il CCDE del 1998, all. 1, titolo II, lettera b) - punti 4 e 8 - in materia di erogazione dell'indennità ex art. 36, 1° comma, del CCNL 1995 ai collaboratori amministrativi;

visto

il messaggio n. 1483 del 6/10/1998 con cui è stata temporaneamente sospesa, per tutte le strutture dell'Istituto, l'erogazione della predetta indennità ai sensi del citato punto 4, in conseguenza della ravvisata esigenza di approfondire la portata della disposizione in connessione con quella di cui al p. 8), innovativa, quest'ultima, rispetto ai precedenti CCDE:

ritenuto

di dover definire l'applicazione delle citate disposizioni in modo strettamente rispondente alla volontà delle parti contraenti del CCNL 1998;

CONCORDANO

per l'anno 1998 l'indennità ex art. 36, 1° comma, CCNL 1995 sarà attribuita ai collaboratori amministrativi, che non ne fruivano in base ai CCDE degli anni precedenti, sulla scorta dei seguenti criteri.

1) - STRUTTURE PERIFERICHE

L'indennità sarà corrisposta nei limiti numerici degli organigrammi di struttura formalmente approvati dalla Direzione Generale alla data del 7/6/93 a collaboratori amministrativi successivamente a tale data incaricati delle funzioni indennizzabili (capo settore o responsabile dei rapporti con l'utenza) con ordine di servizio ovvero incaricati, sempre con ordine di servizio, nei nuovi ruoli approvati dalla Direzione Generale, di integrazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, a seguito dei processi di riorganizzazione del lavoro.

2) - STRUTTURE CENTRALI

L'indennità sarà corrisposta, nei limiti numerici delle posizioni indennizzate al 7/6/93 riferite a funzionari di amministrazione, a collaboratori amministrativi successivamente a tale data incaricati con ordine di servizio delle stesse funzioni indennizzate.

3) - L'indennità sarà altresì corrisposta ai collaboratori amministrativi incaricati, mediante ordine di servizio anteriore al 31/12/1996 , di funzioni validate con atti di disposizione centrali, riferite esclusivamente a quelle previste dalla tabella All.3 al CCDE 1998.

TITOLO II

ACCORDO DI ENTE PER L'ANNO 1999

DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI FINALIZZATI A PROMUOVERE MIGLIORAMENTI NEI LIVELLI DI EFFICIENZA, EFFICACIA E QUALITA' DEI SERVIZI.

I – COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA.

1) – Destinatari sono i dipendenti confluiti nelle aree professionali di cui all'art. 13 del CCNL 1998-2001 e quelli appartenenti alle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, 1°c. della legge n. 88/1989.

2) – L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttivita' previsti nel piano 1999 (vedi all. 1) e' effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati.

3) – I compensi di cui alla presente sezione sono attribuiti:

   a – per le Agenzie (ex SAP) sulla base del conseguimento dello standard globale e degli standard di processo, essendo prevista per queste strutture la coesistenza dei due parametri (vedi all. 1 A e B). Inoltre per le aree in cui il processo di riorganizzazione e' ancora in fase di definizione (contabilita', ecc.) i compensi sono attribuiti sulla base del conseguimento dello standard dell'area funzione di appartenenza.

   b – per le Agenzie territoriali (ex C.O.) sulla base del conseguimento dello standard di produttivita' globale (vedi all. 1 C).

   c - per le Direzioni regionali sulla base dei risultati conseguiti in termini di standard ponderato regionale di produttivita'.

   d - per la Direzione generale sulla base dei risultati conseguiti in termini di standard ponderato nazionale di produttivita'.

4) - Le risorse finanziarie destinate all'erogazione dei compensi incentivanti la produttivita' collettiva per l'anno 1999, sia ai dipendenti delle aree professionali che ai destinatari di cui all'art. 15, 1° c. della legge 88/1989, sono ripartite tra le strutture in rapporto direttamente proporzionale al numero dei dipendenti in forza mediamente nell'anno rispettivamente per le due sopradette tipologie di personale.

5) – Gli importi cosi' determinati per ciascuna struttura (agenzie, direzioni regionali, direzione generale) sono ripartiti, in ragione del risultato conseguito, del numero delle ore di presenza nell'anno e del coefficiente di merito attribuito a ciascun dipendente espresso con un coefficiente pari a 0,66, a 0,83 o pari a 1, fatta salva, nei casi di grave demerito, l'esclusione dal compenso (coefficiente pari a 0).

Il coefficiente di merito attribuito, con le condizioni di cui ai successivi punti 6 e 7, e' preso a base di calcolo anche per l'attribuzione dei compensi incentivanti di cui alle successive sezioni II e III nonche' per la quota dei compensi da attribuire a titolo di anticipazione prevista al successivo punto 8 della presente sezione e all'ultimo periodo del punto 7 della sezione III.

6) – I fatti o le circostanze negative che comportino l'attribuzione di un coefficiente di merito inferiore a 1 dovranno risultare tempestivamente contestati per iscritto al dipendente in occasione delle verifiche periodiche e comunque antecedentemente alle erogazioni previste per i compensi disciplinati alla presente sezione.

7) – Avverso i relativi provvedimenti motivati e' ammesso, nel termine di 30 giorni, il ricorso al Direttore regionale (o al Direttore Centrale Gestione e Sviluppo Risorse Umane per i dipendenti delle Sedi Regionali e della Sede Centrale). Il Dirigente adito, sentite le Organizzazioni sindacali locali, decide entro il termine di 90 giorni, trascorso inutilmente il quale il ricorso si intende accolto.

8) – La quota dei compensi di cui alla presente sezione attribuibile mensilmente a titolo di anticipazione, e' di L. 81.000 per entrambe le tipologie di destinatari di cui al punto 1.

9) - I compensi di cui alla presente sezione sono erogati entro il mese di febbraio 2000 in relazione alla verifica del 31.12.1999.

Sulla base dell'andamento dei risultati produttivi al 30 giugno 1999 sara' corrisposto entro il successivo mese di luglio, un acconto pari al 50% del relativo budget annuale, al netto delle anticipazioni mensili di cui al precedente punto 8).

10) – In sede di verifiche periodiche e di fine anno sara' valutata l'eventuale incidenza di situazioni oggettive, anche di carattere tecnico o conseguenti a carenze di organico (cessazioni dal servizio, trasferimenti), che possono aver influito sul processo produttivo.

II – COMPENSI INCENTIVANTI I PIANI STRAORDINARI

1) – Destinatari sono i dipendenti confluiti nelle aree professionali di cui all'art. 13 del CCNL 1998-2001 e quelli appartenenti alle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, 1°c. della legge n. 88/1989.

2) – Le risorse finanziarie per l'erogazione dei compensi in oggetto derivano dall'art. 4, comma 2, del CCNL/1996 e sono quantificate nella misura dell'1% del monte salari del personale delle Aree professionali e dei destinatari di cui all'art. 15, 1° c. della legge 88/1989.

3) – L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione dei piani straordinari di cui all'allegato n. 2 e' effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati, nonché' secondo le previsioni della norma di cui al precedente punto 2, dopo l'accertamento da effettuare a consuntivo 1999 delle economie di gestione evidenziate nel rendiconto dell'Istituto.

4) – I compensi di cui alla presente sezione sono attribuiti:

   a – per le agenzie (ex SAP ed ex C.O.)

   b – per le Sedi regionali sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza.

   c – per la Direzione generale sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale.

5) – Le risorse finanziarie sono ripartite tra le strutture in rapporto direttamente proporzionale al numero dei dipendenti in forza mediamente nell'anno, rispettivamente per le due tipologie di personale di cui al punto 1.

6) – Gli importi cosi' determinati per ciascuna struttura (agenzie, direzioni regionali, direzione generale) sono ripartiti, in ragione del risultato conseguito, del numero delle ore di presenza nell'anno e del coefficiente di merito.

III – COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI

1) Destinatari sono tutti i dipendenti in forza all'Istituto: i dipendenti confluiti nelle aree professionali di cui all'art. 13 del CCNL 1998-2001, quelli appartenenti alle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, 1°c. della legge n. 88/1989, i dirigenti, i professionisti e i medici.

2) – L'erogazione dei compensi incentivanti speciali, finalizzati al conseguimento degli obiettivi previsti per i Progetti Speciali Prioritari, i Piani Regionali ed i Piani della Direzione Generale e' attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati. Gli obiettivi dei singoli progetti sopraelencati, individuati per il 1999 e le condizioni per la corresponsione dei relativi compensi sono indicati nell'allegato n. 3 al presente contratto.

3) – Le risorse finanziarie per l'erogazione dei compensi in argomento, derivano dall'applicazione dell'articolo 18 della Legge n. 88/1989 sul cui finanziamento complessivo per l'esercizio 1999, pari a 202.534 milioni, grava l'onere di 15.500 milioni per la corresponsione dei compensi alle unita' (n. 1.853 al 1° gennaio 1999) impiegate anche per l'anno in corso nei progetti dei lavori socialmente utili. L'importo residuo di 187.034 milioni e' destinato ai compensi previsti per i progetti speciali prioritari, i piani regionali e i piani della direzione generale, secondo la distribuzione tra le diverse tipologie di destinatari di cui all'allegato n. 4.

4) – Il budget per il progetto accertamenti evasioni contributive e' utilizzabile fino ad un massimo di L. 1 miliardo e 850 milioni per il personale ispettivo impegnato nell'attivita' di vigilanza integrata o in interventi improvvisi o urgenti disposti dalla Direzione Generale ai fini della corresponsione di indennita' giornaliere lorde nelle misure e per le durate di seguito indicate:

- L. 45.000 giornaliere per i primi sette giorni di effettivo impiego per interventi fuori del territorio delle Agenzie di appartenenza da espletare, peraltro, nel proprio ambito regionale;

- L. 70.000 giornaliere per i primi quindici giorni di effettivo impiego per interventi da espletare fuori dalla regione di appartenenza.

In occasione delle verifiche contrattuali saranno analizzati gli interventi effettuati e i risultati conseguiti.

5) – Ciascun budget di cui all'allegato n. 4 e' ripartito tra le strutture in rapporto direttamente proporzionale al numero dei dipendenti assegnati ad ogni struttura mediamente nell'anno, rispettivamente per tutte le tipologie di personale.

6) – Gli importi così determinati per ciascuna struttura sono ripartiti in ragione del risultato conseguito, del numero delle ore di presenza nell'anno del coefficiente di merito, nonche' per i dirigenti, professionisti e medici, anche dei parametri previsti nell'allegato n. 7.

Per i dirigenti, i professionisti e i medici, il coefficiente di merito e' quello attribuito per la retribuzione di risultato ovvero, per l'indennita' quota B, per i dirigenti generali.

7) – I compensi di cui alla presente sezione sono erogati in relazione alla verifica al 31.12.1999, entro il 28 febbraio 2000. Un acconto sara' corrisposto entro il 30 novembre dell'anno 1999, in misura proporzionale agli obiettivi risultati conseguiti dalla verifica effettuata con riferimento al 31 ottobre 1999; nella valutazione dei risultati ai fini dell'erogazione dell'acconto saranno valutati i progetti che comportano adempimenti quantificabili in termini di valore o di pratiche. Si procedera', inoltre, alla corresponsione di un' anticipazione mensile, secondo le seguenti misure:

- L. 60.000 per il personale confluito nelle aree professionali e per quello appartenente alle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, 1° c., della legge 88/1989 ;

- L. 80.000 per i dirigenti, professionisti e medici.

IV - PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E IN TURNO

A – Personale ricompreso nelle Aree professionali.

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'attivita' svolta o dell'eccezionalita' delle situazioni stesse, non possono essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.

2 – In relazione alle esigenze di lavoro individuate dai Responsabili delle strutture periferiche le aree di lavoro in cui si rendano necessarie prestazioni di lavoro straordinario e le relative quantita' sono determinate con la contrattazione a livello locale e autorizzate dal Dirigente l'Unita' funzionale.

3) – L'utilizzo delle prestazioni straordinarie formera' oggetto di informativa alle OO.SS. in occasione delle verifiche di piano.

4) – Per le prestazioni di lavoro straordinario e per le prestazioni di lavoro in turno e' assegnata a ciascuna struttura una somma pari a quella che risulta ripartendo l'apposito budget destinato a livello nazionale (vedi successiva sezione IX, punto 2.1-D1), fra le singole strutture in rapporto diretto all'organico (50% del budget) e al numero medio annuo dei dipendenti in forza a ciascuna unita' (50% del budget), con esclusione del personale con profilo di ispettore e funzionario di vigilanza, in quanto il relativo budget rientra in quello messo a disposizione delle Sedi regionali (vedi successiva sezione IX, punto 2.1-D2a), tenendo altresi' conto nella quantificazione delle due sopradette quote dei rispettivi parametri dei compensi orari per lavoro straordinario in vigore all'1.1.1999.

5) – Il limite annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario e' pari a n. 250 ore.

Detto limite e' elevabile a n. 320 ore per il personale che svolge in via prevalente mansioni di autista, per il personale impegnato in accertamenti disposti dalle Strutture centrali che comportano lo svolgimento di un'attivita' esterna alla Sede di appartenenza e per i dipendenti della Direzione generale in forza alle strutture che saranno individuate con la contrattazione di Sede centrale.

6) – Le prestazioni di lavoro in turno devono essere finalizzate all'estensione della fruibilita' dei servizi all'utenza nelle ore pomeridiane nonche' all'attivita' collegata al pieno e piu' economico utilizzo degli strumenti informatici.

B – <u>Personale ricompreso nelle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 della legge n. 88/1989.</u>

1 – Per le prestazioni straordinarie del personale destinatario dell'art. 15, 1° comma, della legge 1988/89 e' assegnata a ciascuna struttura una somma pari a quella che risulta ripartendo l'apposito budget destinato a livello nazionale (vedi successiva sezione IX, punto 2.2-D1) fra le singole strutture in rapporto diretto al numero medio annuo dei dipendenti in forza a ciascuna unita' e ai rispettivi parametri dei compensi orari per lavoro straordinario in vigore all'1.1.1999.

2) – In relazione alle esigenze di lavoro individuate dai Responsabili delle strutture periferiche le aree di lavoro in cui si rendano necessarie prestazioni di lavoro straordinario e le relative quantita' sono determinate con la contrattazione a livello locale e autorizzate dal Dirigente l'Unita' funzionale.

3) – L'utilizzo delle prestazioni straordinarie formera' oggetto di informativa alle OO.SS. in occasione delle verifiche di piano.

4) - Il limite annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario e' pari a n. 180 ore.

Detto limite annuo, con autorizzazione del Direttore Generale, valutate le specificita' organizzative connesse esclusivamente al ruolo rivestito, potra' essere elevato a n. 396 ore.

° ° °

Avuto riguardo a quanto disposto dall'art. 9 della legge n. 412/1991, la corresponsione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario e in turno e' subordinata all'attestazione della durata delle prestazioni medesime a mezzo badge.

V - COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI PARTICOLARI COMPITI.

1 – Ai dipendenti che, in relazione ai rapporti con l'utenza sono chiamati a svolgere attivita' di informazione e/o di gestione degli appuntamenti e del "numero verde" nelle ore pomeridiane, spetta, per le ore di apertura pomeridiana degli uffici ovvero di svolgimento del servizio per la gestione del numero verde, una maggiorazione del 60% dell'indennita' di turno per tutte le ore del turno stesso.

2 – Ai dipendenti del Centro elettronico nazionale – Centro presso il quale deve essere garantita la funzionalita' a tempo pieno per tutto l'arco settimanale, anche in relazione ai pressanti compiti che richiedono attivita' di collegamento e di incrocio con i dati delle banche informative delle altre Istituzioni pubbliche e di gestione complessiva degli archivi – tenuti sistematicamente ad effettuare minimo due turni notturni settimanali e due turni festivi mensili e' attribuita, per il periodo in cui si verifichino le predette condizioni, una indennita' mensile lorda di L. 180.000 . Il limite massimo individuale di turni effettuabili e' fissato in 180 complessivi annui.

E' confermato l'attuale sistema di turnazione, con un corrispondente limite trimestrale individuale di 45 turni.

3 – Ai dipendenti che nel preesistente ordinamento erano inquadrati nella III – IV e V qualifica funzionale e che, svolgendo compiti di autista, sono tenuti a prestare lavoro discontinuo articolato in piu' fasce spetta un compenso mensile lordo di L. 150.000.

4 – Ai dipendenti della Direzione Generale che svolgono la propria attivita' presso il "Fondo a disposizione della Sede centrale", consistente prevalentemente nel maneggio di denaro, spetta un compenso mensile lordo di L. 150.000 .

VI - RISORSE FINANZIARIE E LORO UTILIZZO

1 - FINANZIAMENTO PER L'ANNO 1999

Il fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree professionali, costituito ai sensi dell'art 31 del CCNL 1998-2001, ammonta a Lire **520.805 milioni,** come risulta dalla tabella sottoriportata.

	ART. 31 CCNL 1998/2001 Personale aree professionali	*Finanziamento* (milioni)
a)	*gli importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del CCNL 6 luglio 1995 per le finalità di cui al comma 3 dello stesso articolo, lettere a) - nella misura definita al punto 2-,b),c),d) ed e), nonché quelli derivanti dall'art. 3 e – permanendo le relative condizioni - dall'art. 4 del CCNL 1 luglio 1996, nonchè quelle previste dall'art. 6, comma 5 del predetto ultimo contratto, con le modalità gestionali ivi previste*	**286.469**
b)	*gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario*	**5.258**
	TOTALE	**291.727**
c)	*I risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo*	**26.815**
f)	*Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg.della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni*	**3.246**
h)	*Per gli enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli enti*	**169.897**
i)	*Le somme stanziate per il 1998 in applicazione dell'art. 15, secondo comma, della legge n. 88/1989*	**16.400**
j)	*Un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità*	**12.720**
	TOTALE	**520.805**

Le diverse quote del citato art. 31 che alimentano il Fondo presentano tutte il **carattere della stabilità:**

- le **risorse storiche** derivanti dall'applicazione del CCNL/95 e CCNL/96 (lettere a e b);

- le **somme** derivanti dall'applicazione degli **articoli 15 e 18 della legge n. 88/1989** (lettere h e i);

- gli **importi percentuali della massa retributiva** (lettera j), che assicurano anche per l'anno 2000 un ulteriore incremento del fondo;

- i **risparmi di gestione** (lettere c ed f), da tempo divenuti elemento strutturale del trattamento economico accessorio del personale, considerato il costante contenimento delle spese di gestione dell'Istituto.

Per quanto riguarda l'applicazione di quanto indicato alla lettera g) dell'art. 31 medesimo che condurrebbe ad una **stabilizzazione** dell'importo proveniente dai risparmi calcolati nell'anno 1998 e quindi alla considerazione di ulteriori risorse nella misura di 33 miliardi (valore delle economie incluse nel Fondo del personale delle ex qualifiche professionali ai sensi dell'art. 8 del Dcr.Leg.vo 396/1997 per il 1998), non esiste al momento una interpretazione a supporto anche da parte di altri Enti del Comparto. In proposito la Delegazione dell'Amministrazione assicura la piu' ampia disponibilita' ad effettuare i necessari approfondimenti e ad adottare in caso di soluzione positiva i provvedimenti conseguenti.

Le stesse considerazioni valgono per **il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989** previsto dall'art. 44 del CCNL 1998-2001 che ammonta a Lire **22.716 milioni** come risulta dalla tabella sottoriportata.

	ART. 44 CCNL 1998/2001 **Qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 l. 88/89**	*Finanziamento* (milioni)
a)	*gli importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del CCNL 6 luglio 1995,….. nonché quelle previste dall'art. 6, comma 5 del predetto ultimo contratto, con le modalità gestionali ivi previste*	**8.830**
b)	*gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario*	**480**
	TOTALE	**9.310**
c)	*i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo*	**636**
h)	*per gli enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli enti*	**4.221**
i)	*le somme stanziate per il 1998 in applicazione dell'art. 15, secondo comma, della legge n. 88/1989*	**8.000**
j)	*un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità*	**549**
	TOTALE	**22.716**

Gli importi dei Fondi sopraindicati destinati al trattamento economico accessorio dei dipendenti formeranno oggetto di un'apposita nota di variazione al bilancio preventivo 1999, che rideterminera' gli stanziamenti degli specifici capitoli cosi' come richiesto dal Contratto Collettivo Nazionale entrato in vigore il 17/2/1999.

2 – UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO

2.1 – L'ammontare complessivo del fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree professionali, per l'anno 1999, pari a L. 520 miliardi e 805 milioni, ripartito secondo le indicazioni di cui alla tabella allegato 8, e' in particolare destinato:

A) per L. 120 miliardi e 509 milioni all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttivita' collettiva secondo le modalita' indicate nella sezione I.

B) per L. 13 miliardi e 550 milioni all'erogazione dei compensi incentivanti i piani straordinari secondo le modalita' indicate nella sezione II.

C) per L. 169 miliardi e 897 milioni all'erogazione dei compensi incentivanti speciali secondo le modalita' indicate nella sezione III.

D) per L. 47 miliardi e 330 milioni all'erogazione dei compensi per prestazioni di straordinario e in turno, cosi' ripartito:

D1 – L'importo di L. 34 miliardi e 830 milioni a tutte le strutture, secondo la ripartizione illustrata al punto 3, lett. A della sezione IV.

Eventuali somme non utilizzate aumentano la dotazione del budget delle strutture per l'erogazione dei compensi incentivanti di cui alla precedente lettera A, sempre che non siano stati richiesti budget aggiuntivi.

D2 - l'importo di L. 12 miliardi e 500 milioni potra' essere utilizzato per far fronte ad esigenze di servizio particolari di singole strutture o per l'espletamento di attivita' a valenza nazionale o alla realizzazione di particolari iniziative in campo nazionale che richiedono l'effettuazione di maggiori prestazioni di lavoro straordinario o in turno.

Per l'attuazione del presente punto D2 sono costituiti:

a) una dotazione fino ad un massimo di L. 4 miliardi e 500 milioni finalizzato alle esigenze connesse all'attivita' di vigilanza.

L'importo di 2 miliardi e 500 milioni sara' ripartito fra le Sedi regionali in base al numero degli ispettori in forza alle Strutture di ciascuna Regione. Detto personale pertanto non utilizzerà il budget ordinario di Sede di cui alla sezione IV, punto 4.

Tali disponibilita' aggiuntive verranno utilizzate dalle Sedi Regionali al fine del conseguimento degli obiettivi dei piani di vigilanza predisposti per l'anno 1999. In particolare dovranno essere finalizzati alla lotta al lavoro nero e agli accertamenti nei confronti delle Aziende agricole.

Il restante importo di 2 miliardi e' gestito dalla Direzione generale per l'effettuazione degli interventi interregionali di vigilanza integrata, per la vigilanza

nei confronti delle Aziende agricole e per le altre esigenze connesse a specifiche attivita' di accertamento a carattere straordinario individuate dalla Direzione generale medesima;

b) una dotazione, fino ad un massimo di L. 2 miliardi, destinata a fronteggiare le maggiori esigenze della Direzione Centrale per i Sistemi Informativi e Telecomunicazioni connesse al piano di sviluppo del sistema tecnologico nazionale;

c) una dotazione, fino ad un massimo di L. 1 miliardo e 800 milioni, da gestire con la contrattazione regionale, destinata a fronteggiare le esigenze connesse alla produzione e gestione del software applicativo;

d) una dotazione , fino ad un massimo di L. 200 milioni, da gestire con la contrattazione nazionale, per analisi amministrativa e controllo programmi informatici;

e) una dotazione fino ad un massimo di L. 4 miliardi da sottoporre a contrattazione decentrata di Sede Centrale destinata a costituire un fondo a disposizione del Direttore Generale per fronteggiare le particolari esigenze legate alla continuita' dei servizi nonche' le eventuali richieste eccezionali rappresentate dalle Sedi regionali per le strutture del proprio territorio di competenza. Le assegnazioni aggiuntive sono corrisposte a condizione che l'intera dotazione ordinaria risulti impegnata per l'attuazione dei programmi gestionali.

Per un numero massimo di 50 unita' della Sede centrale, a carico del fondo della Direzione generale, potranno essere indennizzate prestazioni straordinarie oltre il limite di 320 ore di cui al punto 4 della sezione IV – titolo II -, da sottoporre a contrattazione decentrata di Sede centrale.

E) per L. 1 miliardo e 150 milioni per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilita', rischi, disagi; gravose articolazioni dell'orario di lavoro.

F) per L. 123 miliardi e 863 milioni per finanziare il sistema indennitario nel suo complesso, secondo quanto previsto al titolo I del presente contratto integrativo.

G) per L. 7 miliardi e 384 milioni utilizzabili per finanziare il nuovo ordinamento professionale secondo le indicazioni previste al titolo I del presente contratto integrativo.

H) per L. 37 miliardi e 122 milioni per finanziare il trattamento integrativo da contratto riconosciuto per l'anno 1999 in relazione ai maggiori impegni e ai piu' accentuati processi di riconversione professionale del personale per effetto dello sviluppo e dell'implementazione della riorganizzazione dell'Ente che caratterizzera' il 1999.
Il relativo compenso, calcolato sulla base dei coefficienti di riparto di cui alla tabella 9 sara' corrisposto alla fine dell'esercizio, dopo la verifica dei costi di tutti i passaggi previsti per l'anno 1999 dal nuovo ordinamento professionale, nonche' dal sistema indennitario .

2.2 – L'ammontare complessivo del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 della legge n. 88/1989, per l'anno 1999, pari a L. 22 miliardi e 716 milioni, ripartito secondo le indicazioni di cui alla tabella allegato 8A, e' in particolare destinato:

A) per L. 2 miliardi e 913 milioni all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttivita' collettiva secondo le modalita' indicate nella sezione I.

B) per L. 762 milioni all'erogazione dei compensi incentivanti i piani straordinari secondo le modalita' indicate nella sezione II.

C) per L. 4 miliardi e 221 milioni all'erogazione dei compensi incentivanti speciali secondo le modalita' indicate nella sezione III.

D) per L. 4 miliardi e 320 milioni all'erogazione dei compensi per prestazioni straordinarie cosi' ripartito:

D1 – l'importo di L. 4 miliardi a tutte le strutture, secondo la ripartizione illustrata al punto 1, lett. B della sezione IV.

Eventuali somme non utilizzate aumentano la dotazione del budget delle strutture per l'erogazione dei compensi incentivanti di cui alla precedente lettera a), sempre che non siano stati richiesti budget aggiuntivi.

D2 – l'importo di L. 320 milioni destinato a costituire un fondo a disposizione del Direttore Generale per fronteggiare le particolari esigenze legate alla continuita' dei servizi nonche' le eventuali richieste eccezionali, valutate comunque le specificita' organizzative connesse esclusivamente al ruolo rivestito dal personale di cui trattasi, rappresentate dalle Sedi regionali per le strutture del proprio territorio di competenza. Le assegnazioni aggiuntive sono corrisposte a condizione che l'intera dotazione ordinaria risulti impegnata per l'attuazione dei programmi gestionali.

E) per L. 10 miliardi e 500 milioni per il sistema indennitario gia' riconosciuto con il CCDE 1998.

2.3 - Le quote di finanziamento destinate ai compensi di cui al precedente punto 2.1, lettere D2, ed E e al precedente punto 2.2, lettere D2, ed E, che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare il budget di cui rispettivamente ai precedenti punti 2.1-A) e 2.2-A).

RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO PER INTERVENTI ASSISTENZIALI E SOCIALI - ANNO 1999

Stanziamento previsto		L. 25.600 milioni
		==========
a) polizza sanitaria (art. 46 CCNL/1995)		L. 16.400 milioni
b) sussidi		L. 300 milioni
c) borse di studio		L. 3.500 milioni
d) soggiorni estivi		L. 1.300 milioni
e) sussidi didattici		L. 1.920 milioni
f) asili nido		L. 180 milioni

	TOTALE	L. 23.600 milioni

Per gli oneri relativi alla concessione in uso di locali ai CRAL (inclusi quelli adibiti a bar interni) - quantificati nel bilancio 1999 in L. 2.000 milioni - viene accantonato l'importo stesso con riserva di rideterminazione della somma destinata a tale titolo di spesa, tenuto conto dell'importo utilizzato nell'anno 1998 (L. 1.598.852.000 di cui L. 620.687.000 quale valore locativo di mercato locali soci e L. 978.165.000 quale valore locativo di mercato locali bar) e delle decisioni da assumere sia per i locali soci sia per i locali bar, in relazione al parere di cui alle note n. 185217 del 2 ottobre 1998 e n.VPS/3/40982 del 30 ottobre 1998 rispettivamente del Ministero del Tesoro e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in risposta al quesito formulato dall'INPS con lettera n.0053 del 22.7.1998. (*)
Si fa riserva, altresì, in ordine al reimpiego - in aggiunta al predetto importo di L. 25.600 dello stanziamento del c.d. 1% della somma di L. 1.024 milioni, già destinata alle riduzioni ferroviarie ai sensi dell'art.59 del DPR n.509/1979, per il quale è stato chiesto un parere al Dipartimento della Funzione Pubblica.

*

* *

a) Per la polizza sanitaria di cui all'art. 46 del CCNL il premio di L. 500.000 annue per ciascun dipendente (con riferimento all'intero nucleo familiare) è stato già corrisposto per n. 32.562 dipendenti in servizio alla data del 1^.1.1999 nella misura di L. 16.281.000.000 (somma già destinata con deliberazione consiliare n. 75 del 16.1.1999 di approvazione dell'Accordo sindacale del 18.12.1998).
La quota di L. 119.000.000 viene riservata per consentire la copertura assicurativa dei dipendenti assunti, nel corso dell'anno 1999, per concorso o per mobilità da Amministrazioni pubbliche presso le quali non è prevista una polizza sanitaria.

b) E' stato mantenuto lo stesso importo del 1998 in quanto le spese sanitarie (ed in particolare quelle riferite a ricovero o intervento chirurgico) - le quali costituivano motivo di molte richieste di sussidio - sono ormai coperte dalla polizza sanitaria.
Eventuali domande correlate a spese sanitarie non rimborsabili per "franchigia" o "scoperto" ovvero non assunte in polizza vengono comunque valutate in relazione allo stato di bisogno familiare.

c) E' stato previsto lo stesso numero di borse di studio dell'anno scolastico o accademico precedente da concedere per l'anno 1998-1999 agli studenti di scuola media superiore ed universitari (rispettivamente n.3.500 e n. 1.400).

d) Al fine di consentire la corresponsione di un contributo per la partecipazione alle iniziative tradizionalmente svolte (asili nido, soggiorni diurni, soggiorni climatici, soggiorni culturali in Italia e di studio all'estero), potrà essere erogato un parziale rimborso della spesa effettuata ai dipendenti che autonomamente invieranno i propri figli (nati nel periodo compreso tra il 1.1.1981 e il 31.12.1998), anche avvalendosi delle indicazioni fornite dai locali CRAL, presso Strutture autorizzate o Centri specializzati per le iniziative di cui sopra, previa presentazione di documentazione fiscale dell'avvenuto pagamento, con la specifica dei servizi forniti, dalla quale sia possibile rilevare il nome del dipendente, del minore partecipante, la data di nascita e le giornate di effettiva presenza.
Per i figli dei dipendenti di età superiore ai 18 anni e fino a 26 anni (nati nel periodo compreso tra il 1.1.1973 e il 31.12.1980), purchè fiscalmente a carico, il contributo a parziale rimborso della spesa effettuata sarà erogato solo per la partecipazione a soggiorni studio in Italia o all'estero per la frequenza di corsi finalizzati all'approfondimento di una lingua straniera ovvero di materie incluse nei piani di studio universitari, con l'esclusione di corsi aventi carattere sportivo e hobbistico.

La misura iniziale del contributo, tenendo conto del numero elevato dei potenziali partecipanti, può essere stabilita preventivamente in L.200.000 pro-capite per un soggiorno di durata minima di due settimane. Questo importo, qualora a consuntivo la spesa globale risultasse inferiore allo stanziamento, potrà essere elevato, secondo le varie tipologie di soggiorno, fino ad un massimo pro-capite come di seguito indicato:

- per asilo nido (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1994 e il 31.12.1998):

  L. 400.000 per 20 gg.(elevabile a 800.000 per 40 gg.)

- per i soggiorni diurni (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1984 e il 31.12.1993):

  L. 600.000 per un periodo di 20 giorni

- per soggiorni climatici (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1987 e il 31.12.1993):

  L. 900.000 per un periodo di 20 gg.

- soggiorni culturali in Italia e all'estero (ragazzi nati nel periodo compreso tra il 1.1.1981 e il 31.12.1986):

  L. 600.000 per un periodo di 15 gg.

- soggiorni studio in Italia e all'estero (ragazzi nati nel periodo compreso tra il 1.1.1981 e il 31.12.1986 e ragazzi di età superiore a 18 anni e fino a 26 anni - cioè nati nel periodo compreso tra il 1.1.1973 e il 31.12.1980 - purchè fiscalmente a carico) :

  L. 750.000 per un periodo di 15 gg..
  o comunque per la spesa effettivamente sostenuta se inferiore ai singoli importi indicati per ciascuna iniziativa.

Il contributo sarà erogato con l'applicazione della normativa fiscale vigente.

e) Contributi per sussidi didattici da erogare entro il mese di novembre con le modalità previste dall'art. 47 del D.P.R. n. 917/1986:

di L. 200.000 pro-capite ai figli dei dipendenti dell'Istituto studenti di scuola media inferiore e ai figli dei dipendenti dell'Istituto compresi in età da 0 a 11

anni.

f) Contributo per la frequenza di asili nido, relativa all'anno "scolastico" 1999/2000, da parte di minori di età compresa tra 0 e 3 anni nella misura unitaria corrispondente ad un terzo della quota annua di partecipazione e comunque non superiore a L. 350.000 pro-capite da erogare direttamente dall'Amministrazione a favore dei dipendenti.

(*) Nell'anno 1998 si è determinata una riduzione dei locali concessi in uso per fini istituzionali mantenendo comunque l'imputazione allo stanziamento di cui trattasi anche dei canoni per i locali concessi per servizio di bar.
Non sono stati calcolati oneri accessori in quanto i locali per servizio soci non fruiscono, per ubicazione e altri motivi, del servizio di pulizia o di alcune utenze mentre i locali concessi per gestione bar rispondono essenzialmente ad un interesse dell' Amministrazione per cui l'accollo degli oneri accessori rimane in capo all'Amministrazione stessa.

E' in corso di predisposizione un documento per il Consiglio di Amministrazione nel quale viene prospettata l'ipotesi, da adottarsi eventualmente già nell'anno 1999, dello scorporo dallo stanziamento del c.d. 1% dei canoni per locali concessi in uso per il servizio di bar, stanti tra l'altro le iniziative di affidamento dell'esercizio del servizio di bar, con le procedure previste dal Regolamento Opere e Forniture, a terzi gestori i quali corrisponderanno il relativo canone.

All. 1

ANNO 1999

STANDARD DI PRODUTTIVITA’

PREMESSA

La deliberazione n. 799/98, contenente il Regolamento di Organizzazione e l'Ordinamento dei Servizi, ha definito il quadro generale di riferimento per uno sviluppo coerente dei processi di riorganizzazione dell'Istituto, in linea con gli indirizzi sulla revisione organizzativa e funzionale espressi nella deliberazione n. 9/97 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza.

L'articolazione dell'assetto organizzativo su tre livelli (Direzione Generale, Direzioni Regionali e Agenzie di produzione), la fissazione dei tempi per la realizzazione del nuovo modello organizzativo e l'approvazione delle linee fondamentali di organizzazione dell'Ente costituiscono gli elementi principali per la realizzazione degli obiettivi di miglioramento dei livelli di produttività e di qualità dei servizi.

La logica organizzativa dell'Istituto si connota per la riduzione dei livelli decisionali, la realizzazione del decentramento gestionale con la connessa riconnotazione dei ruoli della Direzione Generale, delle Sedi Regionali e delle Agenzie di Produzione, la riorganizzazione operativa dell'assetto produttivo attraverso la costituzione di moduli organizzativi gestori di processi (gruppi di processo).

Il nuovo modello organizzativo in corso di implementazione richiede un naturale ripensamento delle modalità di governo dell'Istituto, in linea con il processo di modernizzazione incentrato sul modello della "gestione per risultati" e non "per adempimenti" e sull'introduzione di nuovi sistemi gestionali (contabili e non).

La forma "rete", già impostata negli ultimi anni e che meglio si presta a creare le coerenze indispensabili al sistema azienda, viene di conseguenza implementata e caratterizzata per:

a) strutture e processi che assicurano flessibilità e rapidità di azione e valore aggiunto per il cliente;

b) avvicinamento delle decisioni al luogo dove si manifesta il problema e dove sono le informazioni rilevanti;

c) processi di coordinamento alternativi e complementari alla gerarchia ed allo sviluppo di procedure formali;

d) combinazione delle conoscenze, informazioni ed attività localizzate presso

unità organizzative diverse;

e) ottimizzazione di impiego delle risorse disponibili, utilizzate in funzioni, processi e progetti;

f) coerenza con il D.Lgs. n.80/98 che attribuisce ai dirigenti responsabilità di gestione, ai quadri responsabilità di prodotto/servizio.

In un approccio sistemico al cambiamento, come sopra delineato, occorre coinvolgere tutte le variabili interne all'Istituto e adeguarle alle mutate esigenze, al fine di governare opportunamente le varie fasi dell'evoluzione del nuovo modello organizzativo.

Relativamente allo sviluppo organizzativo, la Delibera 799 ha delineato un apposito percorso, in base al quale tutte le attuali strutture produttive assumeranno la configurazione di Agenzie operanti in logica di processo entro un massimo di due anni.

Per quanto riguarda la pianificazione e il controllo di gestione, le esigenze da soddisfare attraverso il sistema sono:

1. governo del cambiamento;
2. governo del processo produttivo, elevando il livello di qualità del servizio;
3. conoscenza delle situazioni critiche e non solo di quelle "medie";
4. responsabilizzazione dei singoli centri sui risultati complessivi di loro competenza.

STANDARD DI PROCESSO

Nel corso dell'anno 1999 si concluderà l'opera di riallocazione delle attività nell'ambito dei due processi primari: **Gestione Conto Assicurato Pensionato** e **Gestione Conto Azienda.**

Il cambiamento in atto determina la necessità di implementare l'attuale sistema di rilevazione, misurazione e valutazione della produttività delle strutture operative, attraverso **l'introduzione** - accanto allo Standard Globale di produttività, che prende in considerazione la produzione "efficace", ossia quella depurata da tutto ciò che rappresenta scarti, rilavorazioni e duplicazioni di

attività - di appositi **"Standard di Processo"**, atti ad assicurare il monitoraggio dei risultati produttivi in relazione ai flussi di attività dei diversi processi.

Nell'ottica di garantire l'integrazione delle attività ed il complessivo miglioramento del servizio, i nuovi parametri di riferimento si caratterizzano per la valorizzazione in termini omogeneizzati della sola produzione di risultato, mediante l'applicazione delle modalità già in uso per la determinazione della produttività globale.

Si delinea quindi per l'anno 1999 una fase di sperimentazione di una nuova metodologia di misurazione delle attività svolte, che si affiancherà gradualmente ai criteri attualmente utilizzati, con l'obiettivo di garantire la completa implementazione nel 2000, tenuto conto dei termini previsti per il completamento del processo di riorganizzazione.

Con il nuovo sistema di misurazione della produttività si supera la metodologia utilizzata in precedenza (raggruppamento delle sedi in quattro classi e standard di quartile) per affermare il concetto di **"unica realizzazione per ciascun processo"** individuata **a livello nazionale** e che costituisce la base di riferimento per la valutazione dei risultati conseguiti dalle singole strutture.

Tenuto conto del processo di riorganizzazione dell'Istituto, per il prossimo anno verrà riconsiderato il ruolo della pianificazione regionale, in termini di individuazione di impegni di produttività omogenei, da conseguire a livello di ciascuna regione.

Per la determinazione dei nuovi "**Standard di Processo**" è stata presa in considerazione l'attività svolta dalle strutture nel *periodo gennaio/settembre dell'anno 1998*, secondo il seguente procedimento:

1) aggregazione delle attività facenti capo alle Aree Pensioni, Prestazioni Temporanee e Contributi Individuali (per la parte riferita alla gestione del Conto Assicurativo) nel Processo Assicurato /Pensionato;
2) aggregazione delle attività facenti capo alle Aree Aziende, Previdenza Agricola e Contributi Individuali (per la parte riferita alla gestione dei Lavoratori Autonomi) nel Processo Azienda;
3) applicazione della metodologia di calcolo già utilizzata per la determinazione dello standard globale;
4) inserimento, nel calcolo della produttività, di ulteriori adempimenti con i relativi coefficienti di omogeneizzazione (Convenzioni Internazionali,

Estratto Conto Certificativo, ecc.);

5) attribuzione di un peso omogeneizzato maggiore ad alcune attività, in relazione alle modifiche introdotte nel contesto operativo (es. Disoccupazione Ordinaria);
6) valutazione dell'attività di formazione svolta e dei servizi di consulenza specialistica.

Nell'attuale fase di transizione, che si concluderà entro l'anno 2000, si procederà a monitorare l'andamento produttivo delle strutture in funzione del conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano delle attività per l'anno 1999, tenendo conto dei diversi livelli di sviluppo del nuovo modello organizzativo.

AGENZIE (EX SAP)

Il parametro di riferimento per l'individuazione degli obiettivi da conseguire è rappresentato dallo **standard realizzato nel periodo gennaio/settembre '98**, determinato a livello nazionale **per ciascun processo primario**.

La distribuzione dei livelli di realizzazione conseguiti dalle diverse strutture in ciascun processo (Allegati **A** e **B**) ha consentito di individuare i seguenti valori:

- Processo Gestione Conto Assicurato/Pensionato: **41**
- Processo Gestione Conto Azienda: **43**

che costituiscono lo **standard obiettivo di riferimento nazionale** per tutte le Agenzie (ex SAP).

Per le Agenzie (ex SAP) che presentano standard inferiori ai parametri nazionali previsti per ciascun processo, in considerazione delle diverse caratteristiche del territorio, viene assunto quale obiettivo di riferimento per l'anno 1999 il rispettivo **livello di realizzazione regionale**, se superiore al valore della struttura ed inferiore al valore nazionale.

Per le Agenzie (ex SAP) che presentano standard inferiori di **oltre tre punti** rispetto ai parametri di cui sopra (nazionale o regionale), verranno contrattate in sede locale specifiche tappe di avvicinamento, in misura non inferiore alla metà della distanza tra lo standard realizzato e lo standard di riferimento, con l'impegno di realizzare comunque l'integrale conseguimento dello standard

obiettivo di riferimento nazionale entro l'anno 2000.

Per le Agenzie (ex SAP) che presentano livelli di realizzazione superiori ai valori nazionali individuati per ciascun processo, viene assunto quale obiettivo di riferimento il valore pari alla metà della distanza tra lo standard realizzato e lo standard nazionale, ovvero il rispettivo **livello regionale** purchè non inferiore al valore nazionale.

Considerata l'evoluzione del contesto operativo, saranno valutate le particolari attività svolte nel corso dell'anno quali, a titolo esemplificativo, il complesso delle operazioni riferite alla gestione dell'Invalidità Civile e del nuovo sistema di Invio dei Crediti alle Esattorie.

Per le aree **Contabilità**, **Sanitario** e **Legale**, nonché per le **Attività Strumentali**, considerato che il processo di riorganizzazione di tali aree è ancora in fase di definizione, permangono le modalità di calcolo della produttività già in vigore nell'anno 1998 (standard di area), con l'impegno dell'Amministrazione a valutare l'opportunità di proporre modifiche in corso d'anno, in funzione dei possibili mutamenti del contesto di riferimento.

In sede di consuntivo, inoltre, tenuto conto del processo di regionalizzazione delle attività dell'Istituto, saranno valutati anche i risultati di produttività conseguiti a livello regionale per ciascun Processo o Area.

Per quanto riguarda lo **Standard Globale** di produttività delle Agenzie (ex SAP) - determinato mediante l'applicazione delle consuete modalità di misurazione - in considerazione dell'evoluzione del nuovo modello organizzativo, per l'anno in corso saranno valutati anche i livelli di produttività conseguiti dal complesso delle Agenzie (ex SAP) di ciascuna regione.

In sintesi, con riferimento alle Agenzie (ex SAP), il sistema di misurazione della produttività si caratterizza, nell'anno 1999, per la coesistenza dello Standard Globale, degli Standard di Processo e degli Standard di area (Contabilità, Sanitario, Legale, Attività Strumentali).

I compensi incentivanti ordinari al personale delle Agenzie (ex SAP), pertanto, verranno commisurati, per una quota pari al **30 %** del budget, al conseguimento dello standard globale di produttività e, per il restante **70 %**, al conseguimento

degli standard di processo ovvero degli standard previsti per le aree Contabilità, Sanitario, Legale e Attività Strumentali.

AGENZIE TERRITORIALI (EX C.O.)

Nelle **Agenzie territoriali (ex C.O.)**, tenuto conto che presso tali strutture il Processo Assicurato/Pensionato è attuato pressoché completamente, lo Standard Globale - rielaborato per tutte le strutture sulla base della produttività espressa nel periodo gennaio-settembre 1998 - coincide sostanzialmente con lo Standard individuato a livello nazionale per il Processo Assicurato/Pensionato.

Pertanto, nell'anno '99, la rilevazione della produttività delle Agenzie territoriali (ex C.O.) si basa esclusivamente sulla valutazione dei risultati complessivi di ciascuna struttura, in termini di conseguimento dello **standard globale**, e viene assunto quale **standard obiettivo di riferimento nazionale** il valore di **41** (Allegato **C**).

Per le Agenzie territoriali (ex C.O.) che presentano standard inferiori al valore nazionale, in considerazione delle diverse caratteristiche del territorio, viene assunto quale obiettivo di riferimento per l'anno 1999 il rispettivo **livello di realizzazione regionale**, se superiore al valore della struttura ed inferiore al valore nazionale.

Per le Agenzie territoriali (ex C.O.) che presentano standard inferiori di **oltre tre punti** rispetto al valore nazionale o regionale verranno contrattate in sede locale specifiche tappe di avvicinamento, in misura non inferiore alla metà della distanza tra lo standard realizzato e lo standard di riferimento, con l'impegno di realizzare comunque l'integrale conseguimento dello standard obiettivo di riferimento nazionale entro l'anno 2000.

Per le Agenzie territoriali (ex C.O.) che presentano livelli di realizzazione superiori al valore nazionale, viene assunto quale obiettivo di riferimento il valore pari alla metà della distanza tra lo standard realizzato e lo standard nazionale, ovvero il rispettivo **livello regionale** purchè non inferiore al valore nazionale.

I compensi incentivanti ordinari al personale delle Agenzie territoriali (ex C.O.)

verranno attribuiti in proporzione al livello di conseguimento dello standard globale di produttività.

In considerazione delle trasformazioni in atto nonché delle diverse fasi di sviluppo del processo di decentramento, per l'anno in corso, ai fini del pagamento dei compensi incentivanti al personale delle strutture in questione, saranno valutati anche i livelli di produttività conseguiti dal complesso delle Agenzie territoriali (ex C.O.) di ciascuna regione.

DIREZIONI REGIONALI E DIREZIONE GENERALE

I compensi incentivanti ordinari al personale delle Direzioni Regionali e della Direzione Generale verranno attribuiti rispettivamente sulla base dei risultati conseguiti in termini di **standard ponderato regionale** o **nazionale** di produttività.

****

In corso d'anno sono previste verifiche mensili a cura dell'**Osservatorio Nazionale** di cui all'Allegato 5 del presente Accordo, al fine di garantire il monitoraggio delle modalità di funzionamento del nuovo sistema sperimentale, con particolare riferimento alla tenuta dei parametri individuati, nonché l'individuazione degli eventuali opportuni correttivi da contrattare in apposito tavolo negoziale.

La prima di tali verifiche, che avrà per oggetto la valutazione dei risultati produttivi conseguiti nel primo semestre dell'anno in corso, verrà effettuata entro il mese di luglio 1999.

Allegato A

NUOVI STANDARD DI PRODUTTIVITA'

PROCESSO GESTIONE CONTO ASSICURATO/PENSIONATO

STANDARD NAZIONALE DI RIFERIMENTO 41

REGIONI	STANDARD REGIONALE DI RIFERIM.
PIEMONTE	40,30
VALLE D'AOSTA	30,90
LOMBARDIA	43,40
LIGURIA	36,07
TRENTINO A.A.	37,61
VENETO	49,27
FRIULI V.G.	42,35
EMILIA ROMAGNA	45,84
TOSCANA	43,77
UMBRIA	45,11
MARCHE	45,19
LAZIO	34,63
ABRUZZO	40,12
MOLISE	36,88
CAMPANIA	43,23
PUGLIA	44,00
BASILICATA	38,65
CALABRIA	44,00
SICILIA	39,30
SARDEGNA	42,43

(segue Allegato A)

PROCESSO GESTIONE CONTO ASSICURATO/PENSIONATO

STANDARD NAZIONALE DI RIFERIMENTO: 41

Agenzie (ex SAP)	Produzione omogeneizz. gen.-set. '98	Personale presente gen.-set. '98	Standard
ALESSANDRIA	18.806	48,49	43,10
ASTI	13.573	34,53	43,67
CUNEO	18.898	39,01	53,83
NOVARA	20.205	54,16	41,45
TORINO	36.234	107,98	37,29
MONCALIERI	10.117	24,23	46,39
IVREA	7.863	24,74	35,31
TORINO NORD	12.617	39,06	35,89
TORINO SUD	10.301	34,86	32,83
PINEROLO	6.964	22,14	34,96
COLLEGNO	17.924	49,45	40,27
TORINO LINGOTTO	8.531	25,46	37,23
VERCELLI	11.070	32,08	38,35
BIELLA	11.729	31,73	41,07
PIEMONTE (AG. ex SAP)	204.718	564,41	40,30
AOSTA	7.189	25,85	30,90
V.AOSTA (AG. ex SAP)	7.189	25,85	30,90
BERGAMO	33.568	87,80	42,48
BRESCIA	41.795	90,58	51,27
COMO	20.002	54,03	41,13
LECCO	10.021	26,21	42,48
CREMONA	16.855	37,09	50,49
MANTOVA	19.143	43,41	49,00
MILANO	40.541	120,75	37,31
MONZA	18.379	48,64	41,99
MILANO NORD	21.083	54,12	43,29
MILANO MISSORI	12.189	33,87	39,98
MILANO FIORI	14.554	42,37	38,16
MILANO CORVETTO	18.631	33,96	60,96
LEGNANO	9.171	23,27	43,79
LODI	4.930	14,69	37,28
PAVIA	18.820	48,76	42,88
SONDRIO	11.841	26,24	50,14
VARESE	30.777	89,25	38,32
LOMBARDIA (AG. Ex SAP)	341.756	874,89	43,40
GENOVA	27.771	85,08	36,27
SESTRI LEVANTE	6.125	20,44	33,30
SESTRI PONENTE	10.433	31,45	36,86
IMPERIA	8.866	24,81	39,71

LA SPEZIA	13.632	42,19	35,90
SAVONA	11.828	37,97	34,61
LIGURIA (AG. ex SAP)	78.634	242,21	36,07
BOLZANO	17.081	55,72	34,06
TRENTO	18.893	50,50	41,57
TRENTINO A.A. (AG. ex SAP)	35.967	106,27	37,61
BELLUNO	12.238	29,48	46,12
PADOVA	23.722	53,28	49,47
ROVIGO	11.492	34,53	36,98
TREVISO	28.904	62,35	51,51
VENEZIA	22.393	51,52	48,30
SAN DONA' DI PIAVE	9.388	22,90	45,54
VERONA	32.401	68,09	52,87
VICENZA	24.997	51,36	54,08
VENETO (AG. ex SAP)	165.474	373,16	49,27
GORIZIA	10.080	29,44	38,04
TRIESTE	22.969	57,01	44,77
UDINE	25.405	69,25	40,77
PORDENONE	17.864	44,70	44,40
FRIULI V.G. (AG. ex SAP)	76.307	200,21	42,35
BOLOGNA	40.487	96,55	46,60
IMOLA	7.128	22,83	34,68
FERRARA	26.862	69,28	43,08
FORLI'	23.094	50,55	50,76
RIMINI	15.262	40,67	41,69
MODENA	26.329	56,27	51,99
PARMA	26.830	65,97	45,19
PIACENZA	13.411	38,96	38,25
RAVENNA	19.591	44,42	49,01
REGGIO EMILIA	26.124	59,83	48,52
EMILIA ROM. (AG. Ex SAP)	225.061	545,51	45,84
AREZZO	17.620	37,93	51,61
FIRENZE	26.167	68,28	42,58
PRATO	10.146	25,89	43,54
GROSSETO	13.652	36,78	41,24
LIVORNO	12.848	32,31	44,18
PIOMBINO	5.301	15,23	38,68
LUCCA	14.464	37,82	42,49
MASSA CARRARA	9.426	23,75	44,09
PISA	18.291	51,46	39,49
PISTOIA	13.377	32,21	46,14
SIENA	12.978	30,81	46,81
TOSCANA (AG. ex SAP)	154.151	391,33	43,77
PERUGIA	25.758	61,16	46,79
CITTA' DI CASTELLO	6.177	14,82	46,32
TERNI	13.123	34,94	41,73
UMBRIA (AG. ex SAP)	45.045	110,94	45,11
ANCONA	25.316	60,07	46,83
ASCOLI PICENO	13.972	36,02	43,10
MACERATA	14.126	35,85	43,78
PESARO	16.259	39,27	46,00

MARCHE (AG. ex SAP)	69.668	171,29	45,19
FROSINONE	15.355	40,70	41,92
CASSINO	6.265	19,48	35,74
LATINA	16.296	45,72	39,61
RIETI	7.279	20,50	39,44
ROMA	31.593	101,80	34,48
ROMA EUR	8.775	28,81	33,84
ROMA MONTEVERDE	9.747	33,59	32,25
OSTIA	7.607	21,44	39,42
ROMA MONTESACRO	8.298	34,77	26,52
ROMA CENTRO	7.782	25,25	34,25
CIVITAVECCHIA	4.840	14,35	37,47
ROMA CASILINO PRENEST.	14.188	47,22	33,38
ROMA TUSCOLANO	13.800	49,48	30,99
ROMA AURELIO	11.071	31,90	38,56
ROMA TIBURTINO	10.069	36,71	30,48
ROMA FLAMINIO	10.015	44,51	25,00
POMEZIA	5.492	14,31	42,64
VITERBO	13.202	37,99	38,61
LAZIO (AG. ex SAP)	201.560	646,78	34,63
CHIETI	15.406	40,75	42,00
L' AQUILA	8.745	24,64	39,43
SULMONA	4.366	14,08	34,47
AVEZZANO	8.899	22,97	43,04
PESCARA	14.442	42,08	38,14
TERAMO	13.662	36,86	41,18
ABRUZZO (AG. ex SAP)	65.504	181,43	40,12
CAMPOBASSO	14.312	41,41	38,40
ISERNIA	6.214	20,45	33,76
MOLISE (AG. ex SAP)	20.524	61,83	36,88
AVELLINO	21.301	53,34	44,37
BENEVENTO	18.453	54,31	37,75
CASERTA	29.061	77,99	41,40
AVERSA	10.741	32,67	36,54
NAPOLI	48.475	130,30	41,34
CASTELLAMMARE DI ST.	16.473	47,90	38,21
NOLA	17.566	39,16	49,85
NAPOLI ARZANO	10.627	27,80	42,47
NAPOLI SOCCAVO	9.021	24,88	40,28
NAPOLI VOMERO	5.370	19,69	30,31
POZZUOLI	10.302	26,18	43,73
SALERNO	20.996	61,31	38,05
NOCERA INFERIORE	20.087	43,55	51,24
BATTIPAGLIA	25.812	47,80	60,00
CAMPANIA (AG. ex SAP)	264.229	679,13	43,23
BARI	31.721	92,64	38,04
ANDRIA	12.103	27,46	48,96
BRINDISI	19.010	47,68	44,30
FOGGIA	21.873	57,92	41,96
LECCE	30.408	75,00	45,05
CASARANO	12.535	25,69	54,21

TARANTO	17.961	42,06	47,45
PUGLIA (AG. ex SAP)	145.553	367,58	44,00
MATERA	10.164	31,34	36,04
POTENZA	18.620	51,61	40,08
BASILICATA (AG. Ex SAP)	28.778	82,73	38,65
CATANZARO	16.974	44,51	42,38
LAMEZIA TERME	10.672	29,51	40,18
VIBO VALENTIA	9.829	26,25	41,61
CROTONE	11.917	22,95	57,70
COSENZA	23.309	62,22	41,62
ROSSANO CALABRO	13.068	24,20	60,00
REGGIO CALABRIA	23.106	65,29	39,32
CALABRIA (AG. ex SAP)	108.856	274,92	44,00
AGRIGENTO	16.723	46,28	40,15
SCIACCA	7.257	23,90	33,74
CALTANISSETTA	12.763	39,61	35,80
CATANIA	41.782	113,83	40,79
ENNA	13.276	40,04	36,84
MESSINA	31.085	87,69	39,39
PALERMO	41.556	108,05	42,73
PALERMO SUD OVEST	10.510	33,48	34,88
RAGUSA	10.982	30,17	40,45
SIRACUSA	12.184	38,66	35,02
NOTO	5.698	15,53	40,78
TRAPANI	14.967	42,81	38,85
SICILIA (AG. ex SAP)	218.558	617,85	39,30
CAGLIARI	20.448	58,76	38,67
IGLESIAS	5.811	13,18	48,98
NUORO	14.470	30,87	52,09
SASSARI	19.120	51,45	41,29
ORISTANO	8.849	25,37	38,75
SARDEGNA (AG. ex SAP)	68.688	179,87	42,43

Allegato B

NUOVI STANDARD DI PRODUTTIVITA'

PROCESSO GESTIONE CONTO AZIENDA

STANDARD NAZIONALE DI RIFERIMENTO 43

REGIONI	STANDARD REGIONALE DI RIFERIM.
PIEMONTE	42,56
VALLE D'AOSTA	35,66
LOMBARDIA	47,80
LIGURIA	41,74
TRENTINO A.A.	49,25
VENETO	54,86
FRIULI V.G.	45,30
EMILIA ROMAGNA	47,33
TOSCANA	45,03
UMBRIA	39,90
MARCHE	48,74
LAZIO	39,80
ABRUZZO	41,88
MOLISE	35,36
CAMPANIA	39,57
PUGLIA	44,49
BASILICATA	33,68
CALABRIA	40,76
SICILIA	41,99
SARDEGNA	48,37

(segue Allegato B)

PROCESSO GESTIONE CONTO AZIENDA

STANDARD NAZIONALE DI RIFERIMENTO: 43

Agenzie (ex SAP)	Produzione omogeneizz. gen.-set. '98	Personale presente gen.-set. '98	Standard
ALESSANDRIA	17.250	36,53	52,48
ASTI	10.501	29,22	39,93
CUNEO	17.448	42,64	45,47
NOVARA	16.905	40,88	45,95
TORINO	26.850	69,41	42,98
MONCALIERI	4.467	11,52	43,07
IVREA	5.034	14,25	39,26
TORINO NORD	8.454	24,25	38,73
TORINO SUD	7.083	21,17	37,17
PINEROLO	2.773	8,38	36,76
COLLEGNO	7.960	22,88	38,65
TORINO LINGOTTO	6.820	15,54	48,77
VERCELLI	7.286	23,70	34,16
BIELLA	7.066	19,31	40,66
PIEMONTE (AG. ex SAP)	146.777	383,18	42,56
AOSTA	7.111	22,16	35,66
V.AOSTA (AG. ex SAP)	7.111	22,16	35,66
BERGAMO	24.237	62,41	43,15
BRESCIA	38.003	81,33	51,92
COMO	14.221	41,24	38,32
LECCO	5.341	14,35	41,35
CREMONA	14.790	34,03	48,28
MANTOVA	12.364	31,99	42,94
MILANO	38.655	89,36	48,06
MONZA	16.249	32,05	56,33
MILANO NORD	15.664	35,90	48,49
MILANO MISSORI	14.128	36,64	42,84
MILANO FIORI	13.009	30,37	47,59
MILANO CORVETTO	12.091	23,29	57,69
LEGNANO	9.817	19,17	56,91
LODI	3.737	11,26	36,87
PAVIA	17.129	42,27	45,02
SONDRIO	6.976	19,82	39,12
VARESE	24.765	52,97	51,95
LOMBARDIA (AG. ex SAP)	283.337	658,59	47,80
GENOVA	17.779	53,42	36,98
SESTRI LEVANTE	3.487	10,13	38,24

SESTRI PONENTE	4.041	11,08	40,53
IMPERIA	10.128	23,92	47,05
LA SPEZIA	8.444	19,95	47,03
SAVONA	11.753	30,37	43,00
LIGURIA (AG. ex SAP)	55.819	148,60	41,74
BOLZANO	20.488	47,59	47,83
TRENTO	18.752	40,99	50,83
TRENTINO A.A. (AG. ex SAP)	39.240	88,54	49,25
BELLUNO	7.615	21,92	38,60
PADOVA	25.920	51,16	56,30
ROVIGO	10.442	25,74	45,07
TREVISO	23.717	45,52	57,89
VENEZIA	23.037	46,88	54,61
SAN DONA' DI PIAVE	7.231	13,26	60,58
VERONA	24.703	50,83	53,99
VICENZA	23.715	46,46	56,72
VENETO (AG. ex SAP)	149.153	302,11	54,86
GORIZIA	5.510	16,88	36,27
TRIESTE	8.142	20,38	44,39
UDINE	17.299	39,61	48,53
PORDENONE	9.925	23,64	46,65
FRIULI V.G. (AG. ex SAP)	41.057	100,70	45,30
BOLOGNA	35.080	77,88	50,05
IMOLA	3.362	10,83	34,49
FERRARA	16.510	44,70	41,04
FORLI'	14.535	34,79	46,42
RIMINI	14.511	31,55	51,11
MODENA	25.899	50,76	56,69
PARMA	15.586	37,24	46,50
PIACENZA	11.985	29,03	45,87
RAVENNA	13.800	37,60	40,78
REGGIO EMILIA	17.915	43,05	46,23
EMILIA ROM. (AG. ex SAP)	169.210	397,25	47,33
AREZZO	11.630	30,17	42,84
FIRENZE	31.777	82,91	42,59
PRATO	10.173	19,75	57,23
GROSSETO	9.219	29,63	34,57
LIVORNO	11.452	31,28	40,68
PIOMBINO	4.195	12,80	36,41
LUCCA	15.213	34,57	48,90
MASSA CARRARA	9.948	18,92	58,41
PISA	15.713	35,69	48,93
PISTOIA	14.055	31,81	49,10
SIENA	10.338	28,23	40,69
TOSCANA (AG. ex SAP)	144.637	356,90	45,03
PERUGIA	17.668	46,57	42,15
CITTA' DI CASTELLO	2.782	7,47	41,36
TERNI	8.302	26,89	34,30
UMBRIA (AG. ex SAP)	29.059	80,92	39,90
ANCONA	15.715	34,37	50,81

ASCOLI PICENO	16.470	36,97	49,50
MACERATA	9.599	25,56	41,72
PESARO	15.409	33,92	50,47
MARCHE (AG. ex SAP)	57.355	130,74	48,74
FROSINONE	11.173	28,01	44,32
CASSINO	5.188	12,67	45,51
LATINA	14.153	38,63	40,71
RIETI	4.722	15,31	34,27
ROMA	25.533	68,11	41,66
ROMA EUR	5.612	15,12	41,25
ROMA MONTEVERDE	6.802	20,26	37,31
OSTIA	4.454	13,19	37,52
ROMA MONTESACRO	7.803	25,25	34,33
ROMA CENTRO	13.229	34,88	42,15
CIVITAVECCHIA	3.428	9,95	38,28
ROMA CASILINO PRENEST.	6.403	22,75	31,27
ROMA TUSCOLANO	11.116	26,04	47,44
ROMA AURELIO	6.358	22,92	30,82
ROMA TIBURTINO	8.011	28,24	31,52
ROMA FLAMINIO	8.575	26,95	35,35
POMEZIA	7.260	18,63	43,31
VITERBO	14.215	30,85	51,21
LAZIO (AG. ex SAP)	164.575	459,47	39,80
CHIETI	10.806	28,49	42,14
L' AQUILA	4.545	14,00	36,06
SULMONA	3.357	10,37	35,95
AVEZZANO	3.797	11,89	35,47
PESCARA	10.127	28,51	39,47
TERAMO	11.687	25,22	51,49
ABRUZZO (AG. ex SAP)	44.640	118,44	41,88
CAMPOBASSO	8.004	26,17	33,98
ISERNIA	5.384	15,86	37,71
MOLISE (AG. ex SAP)	13.391	42,08	35,36
AVELLINO	16.071	44,42	40,20
BENEVENTO	10.295	32,03	35,72
CASERTA	16.252	52,51	34,39
AVERSA	2.991	12,56	26,46
NAPOLI	54.607	117,91	51,46
CASTELLAMMARE DI ST.	7.592	25,86	32,62
NOLA	4.608	12,14	42,16
NAPOLI ARZANO	5.073	14,03	40,18
NAPOLI SOCCAVO	4.350	14,32	33,77
NAPOLI VOMERO	3.714	11,68	35,33
POZZUOLI	2.623	9,48	30,73
SALERNO	20.987	64,15	36,35
NOCERA INFERIORE	6.546	21,32	34,12
BATTIPAGLIA	6.240	14,84	46,73
CAMPANIA (AG. ex SAP)	162.025	454,98	39,57
BARI	25.801	72,02	39,80
ANDRIA	11.542	24,42	52,51

BRINDISI	14.866	29,85	55,34
FOGGIA	18.863	54,44	38,50
LECCE	20.304	51,69	43,64
CASARANO	4.821	10,23	52,38
TARANTO	13.816	32,98	46,55
PUGLIA (AG. ex SAP)	110.724	276,51	44,49
MATERA	7.301	27,62	29,37
POTENZA	12.649	37,97	37,01
BASILICATA (AG. ex SAP)	19.950	65,81	33,68
CATANZARO	11.356	32,47	38,86
LAMEZIA TERME	3.705	12,53	32,85
VIBO VALENTIA	2.296	11,12	22,95
CROTONE	3.264	7,64	47,50
COSENZA	19.995	49,50	44,88
ROSSANO CALABRO	3.003	7,66	43,55
REGGIO CALABRIA	16.276	42,40	42,66
CALABRIA (AG. ex SAP)	59.908	163,33	40,76
AGRIGENTO	11.235	33,04	37,78
SCIACCA	2.891	9,12	35,21
CALTANISSETTA	7.800	24,58	35,26
CATANIA	26.279	62,35	46,83
ENNA	7.278	26,52	30,49
MESSINA	25.333	55,80	50,44
PALERMO	25.784	66,88	42,84
PALERMO SUD OVEST	3.024	13,64	24,64
RAGUSA	10.131	29,41	38,28
SIRACUSA	12.320	28,72	47,67
NOTO	2.774	7,73	39,87
TRAPANI	14.909	37,75	43,89
SICILIA (AG. ex SAP)	150.307	397,72	41,99
CAGLIARI	22.387	46,22	53,82
IGLESIAS	3.013	9,43	35,49
NUORO	8.524	24,41	38,80
SASSARI	18.715	42,51	48,91
ORISTANO	7.710	17,17	49,90
SARDEGNA (AG. ex SAP)	60.733	139,50	48,37

Allegato C

NUOVI STANDARD DI PRODUTTIVITA'

AGENZIE TERRITORIALI (EX C.O.)

STANDARD NAZIONALE DI RIFERIMENTO 41

REGIONI	STANDARD REGIONALE DI RIFERIM.
PIEMONTE	37,84
VALLE D'AOSTA	24,60
LOMBARDIA	36,28
LIGURIA	31,24
TRENTINO A.A.	41,28
VENETO	45,74
FRIULI V.G.	40,98
EMILIA ROMAGNA	44,36
TOSCANA	35,93
UMBRIA	36,38
MARCHE	41,98
LAZIO	33,01
ABRUZZO	36,54
MOLISE	33,99
CAMPANIA	44,84
PUGLIA	47,03
BASILICATA	46,82
CALABRIA	46,56
SICILIA	44,28
SARDEGNA	33,83

(segue Allegato C)

AGENZIE TERRITORIALI (EX C.O.)

STANDARD NAZIONALE DI RIFERIMENTO: 41

Agenzie territoriali (ex C.O.)	Produzione omogeneizz. Gen.-set. '98	Personale presente gen.-set. '98	Standard
CASALE MONFERRATO	3.930	10,70	40,81
ACQUI TERME	3.589	10,49	38,02
NOVI LIGURE	3.186	9,77	36,24
NIZZA MONFERRATO	2.075	6,85	33,65
ALBA	10.636	26,23	45,06
MONDOVI'	4.191	11,91	39,10
SALUZZO	2.619	7,39	39,36
SAVIGLIANO	3.658	10,26	39,62
BORGOMANERO	3.498	11,09	35,05
CHIERI	2.884	9,71	33,00
CIRIE'	2.218	8,25	29,88
CARMAGNOLA	1.738	5,11	37,78
RIVAROLO	1.868	6,91	30,03
CHIVASSO	3.319	9,88	37,34
TO - PIAZZA CRISPI	2.198	7,01	34,85
ORBASSANO	5.242	15,60	37,34
BORGOSESIA	2.325	6,62	39,01
PIEMONTE (AG. ex CO)	59.174	173,78	37,84
VERRES	1.291	5,83	24,60
V.AOSTA (AG. ex CO)	1.291	5,83	24,60
TREVIGLIO	3.467	9,74	39,53
CLUSONE	2.593	8,50	33,90
ZOGNO	1.262	5,52	25,39
GRUMELLO	1.795	6,66	29,97
TERNO D'ISOLA	3.260	10,44	34,68
ROMANO DI LOMB.	2.199	5,91	41,34
BRENO	2.760	7,27	42,20
CHIARI	4.122	10,10	45,35
DESENZANO	2.845	8,16	38,76
MANERBIO	3.784	8,94	47,01
ROE' VOLCIANO	2.950	7,50	43,70
MONTICHIARI	938	4,53	22,98
MENAGGIO	1.383	5,14	29,86
CANTU'	4.151	12,43	37,09
ERBA	2.664	8,33	35,52
MERATE	3.390	8,70	43,28
CREMA	4.590	12,59	40,51

CASALMAGGIORE	1.170	4,63	28,08
OSTIGLIA	1.881	6,18	33,82
CASTIGLIONE S.	2.383	6,43	41,16
PADERNO DUGNANO	2.896	8,38	38,42
PALMANOVA	1.488	6,71	24,62
CINISELLO BALSAMO	2.150	8,41	28,42
GORGONZOLA	3.508	11,13	35,01
SESTO S.GIOVANNI	2.891	10,38	30,95
COLOGNO MONZESE	2.340	7,40	35,15
NIGUARDA	2.705	9,02	33,33
CARATE BRIANZA	2.460	6,78	40,33
CESANO MADERNO	4.384	12,07	40,37
DESIO	6.313	16,39	42,80
SEREGNO	4.181	11,06	42,02
VIMERCATE	4.648	14,26	36,21
BOLLATE	1.657	5,81	31,68
RHO	3.873	13,59	31,66
GARBAGNATE	2.226	7,32	33,78
ABBIATEGRASSO	1.337	4,03	36,86
LORENTEGGIO	1.988	7,11	31,05
CASSANO D'ADDA	1.163	4,32	29,89
MELEGNANO	3.447	11,25	34,03
MELZO	1.308	4,52	32,19
CASTANO PRIMO	2.849	7,45	42,50
MAGENTA	4.446	11,54	42,80
PARABIAGO	1.825	5,24	38,71
CODOGNO	3.484	10,60	36,52
SANT'ANGELO LODIGIANO	1.531	5,09	33,43
STRADELLA	1.608	6,27	28,50
VIGEVANO	6.652	18,19	40,63
VOGHERA	4.101	14,73	30,93
MEDE	913	4,22	24,04
LUINO	1.831	6,14	33,11
BUSTO ARSIZIO	6.856	19,56	38,95
GALLARATE	3.081	11,09	30,87
LOMBARDIA (AG. ex CO)	149.471	457,77	36,28
VALPOLCEVERA	3.179	10,32	34,22
CHIAVARI	964	7,53	14,22
VENTIMIGLIA	2.394	6,63	40,11
SANREMO	4.110	14,11	32,36
SARZANA	2.603	10,20	28,36
CARCARE	2.514	8,44	33,12
ALBENGA	3.518	10,27	38,07
FINALE LIGURE	2.075	8,39	27,49
LIGURIA (AG. ex CO)	21.334	75,89	31,24
BRESSANONE	3.625	10,42	38,66
MERANO	5.788	15,60	41,22
BRUNICO	997	4,62	24,01
EGNA	1.991	5,56	39,82
ROVERETO	3.127	7,69	45,20

BORGO VAL SUGANA	1.482	3,42	48,18
CAVALESE	1.107	3,43	35,86
CLES	2.271	4,69	53,76
RIVA DEL GARDA	1.827	4,31	47,08
TRENTINO A.A. (AG. ex CO)	22.194	59,73	41,28
AGORDO	1.516	4,79	35,18
FELTRE	2.699	8,50	35,28
PIEVE DI CADORE	2.132	7,00	33,85
CITTADELLA	6.066	10,12	66,60
ESTE	6.029	11,87	56,45
CAMPOSAMPIERO	4.512	10,52	47,67
PIOVE DI SACCO	4.036	9,58	46,79
BAC.EUGANEO TERMALE	4.226	9,00	52,20
ADRIA	4.963	12,75	43,26
BADIA POLESINE	5.930	16,21	40,65
CONEGLIANO VENETO	12.716	25,67	55,04
MONTEBELLUNA	8.910	18,77	52,74
ODERZO	3.824	9,49	44,76
PIEVE DI SOLIGO	2.178	6,62	36,55
CHIOGGIA	4.775	12,93	41,02
DOLO	4.160	11,65	39,69
MIRANO	5.122	13,16	43,25
VE-1 MESTRE	5.494	15,94	38,29
VE-2 PORTOMARGHERA	2.974	8,63	38,28
PORTOGRUARO	3.786	9,48	44,38
LEGNAGO	8.638	18,24	52,61
CAPRINO V.	3.328	8,40	44,03
SAN BONIFACIO	4.217	10,98	42,68
BASSANO DEL GRAPPA	5.859	14,22	45,77
SCHIO	3.317	9,46	38,96
ARZIGNANO	3.767	9,18	45,60
LONIGO	2.830	7,81	40,25
THIENE	3.792	8,99	46,86
VENETO (AG. ex CO)	131.726	319,97	45,74
MONFALCONE	4.440	11,52	42,81
TOLMEZZO	1.821	6,08	33,29
CERVIGNANO DEL FRIULI	5.705	12,58	50,40
CIVIDALE	2.299	6,23	40,99
CODROIPO	1.115	4,12	30,05
SAN DANIELE	1.999	5,27	42,18
SPILIMBERGO	2.206	7,26	33,79
FRIULI V.G. (AG. ex CO)	19.569	53,06	40,98
BUDRIO	3.007	8,53	39,15
VERGATO	2.656	6,77	43,61
S.GIORGIO DI PIANO	1.921	7,41	28,79
S.GIOVANNI IN P.	3.560	9,36	42,28
S.LAZZARO	3.525	11,14	35,14
CODIGORO	3.399	10,53	35,86
CESENA	18.809	42,41	49,28
SAVIGNANO SUL RUBICONE	2.787	7,87	39,37

PAVULLO	1.960	4,79	45,48
MIRANDOLA	4.034	9,19	48,78
CARPI	3.820	9,41	45,10
SASSUOLO	6.161	13,63	50,21
VIGNOLA	2.786	6,24	49,57
LANGHIRANO	1.132	3,80	33,09
FIORENZUOLA	4.288	13,02	36,58
CASTEL S.GIOVANNI	2.355	6,46	40,50
FAENZA	5.937	14,33	46,02
LUGO	8.618	18,96	50,51
GUASTALLA	4.312	8,66	55,33
CASTELNUOVO MONTI	2.211	5,98	41,09
EMILIA ROM. (AG. ex CO)	87.235	218,50	44,36
MONTEVARCHI	3.946	12,54	34,95
SANSEPOLCRO	1.343	6,06	24,64
BORGO S.LORENZO	2.518	7,50	37,31
EMPOLI	8.947	23,20	42,85
PONTASSIEVE	2.938	8,74	37,33
SESTO FIORENTINO	3.535	11,10	35,39
SCANDICCI	3.840	11,92	35,79
CAMPO DI MARTE	2.873	8,34	38,26
GAVINANA	3.432	10,04	37,96
ISOLOTTO	999	5,33	20,82
CASTEL DEL PIANO	714	2,50	31,74
CECINA	1.637	9,66	18,84
VIAREGGIO	5.086	15,06	37,52
CASTELNUOVO GARFAGNANA	2.176	5,85	41,30
CAPANNORI	2.639	8,74	33,54
AULLA	1.984	7,95	27,73
MASSA	2.616	8,64	33,62
PONTEDERA	5.760	16,67	38,39
MONTECATINI TERME	3.936	10,11	43,25
ABBADIA S.SALVATORE	791	2,24	39,26
COLLE VAL D'ELSA	2.656	7,19	41,04
MONTEPULCIANO	1.978	5,65	38,91
TOSCANA (AG. ex CO)	66.310	205,07	35,93
FOLIGNO	4.767	15,11	35,05
SPOLETO	3.286	8,43	43,30
GUBBIO	2.269	7,73	32,60
CASTIGLIONE DEL LAGO	1.733	5,51	34,94
TODI	2.060	6,17	37,12
ORVIETO	2.725	7,50	40,38
AMELIA	1.963	6,31	34,56
NARNI	1.416	4,93	31,89
UMBRIA (AG. ex CO)	20.203	61,70	36,38
FABRIANO	3.816	10,28	41,23
JESI	5.710	13,78	46,06
OSIMO	3.551	8,51	46,36
SENIGALLIA	3.516	10,55	37,03

FERMO	7.695	19,03	44,94
S.BENEDETTO DEL TRONTO	3.797	12,49	33,78
CAMERINO	1.493	4,26	38,98
CIVITANOVA MARCHE	3.765	9,39	44,55
TOLENTINO	2.850	7,26	43,64
FANO	4.214	11,72	39,96
FOSSOMBRONE	3.400	7,96	47,45
NOVAFELTRIA	1.246	4,06	34,12
URBINO	2.702	7,06	42,50
MARCHE (AG. ex CO)	47.732	126,33	41,98
SORA	3.824	10,02	42,40
ANAGNI	2.606	7,96	36,40
FORMIA	3.920	14,28	30,51
TERRACINA	3.886	12,20	35,39
POGGIO MIRTETO	1.055	4,29	27,34
SPINACETO	1.036	4,80	23,98
MONTEROTONDO	4.414	13,29	36,89
FIDENE	1.865	7,53	27,51
BRACCIANO	1.932	11,11	19,31
COLLEFERRO	3.171	9,97	35,36
PALESTRINA	4.053	13,48	33,41
VELLETRI	3.978	12,21	36,20
GROTTAFERRATA	3.286	13,72	26,60
TIVOLI	4.032	13,80	32,47
GUIDONIA	3.151	11,54	30,34
ALBANO	3.688	9,98	41,07
ANZIO	2.849	7,09	44,65
CIVITA CASTELLANA	2.359	7,38	35,53
MONTEFIASCONE	2.302	8,31	30,77
LAZIO (AG. ex CO)	57.324	192,96	33,01
LANCIANO	5.469	16,16	37,62
VASTO	4.975	15,03	36,78
PENNE	2.727	6,42	47,20
ATRI	1.934	7,08	30,34
GIULIANOVA	2.109	7,82	29,95
NERETO	1.828	5,34	38,07
ABRUZZO (AG. ex CO)	19.023	57,85	36,54
TERMOLI	4.338	13,47	35,79
AGNONE	974	3,88	27,89
MOLISE (AG. ex CO)	5.306	17,34	33,99
ARIANO IRPINO	6.186	14,28	48,13
S.ANGELO DEI LOMBARDI	3.304	8,91	41,21
CERVINARA	1.857	4,69	44,00
TELESE	2.946	7,60	43,07
PIEDIMONTE M.	3.151	7,40	47,33
NA-2 CHIAIA	3.979	9,84	44,91
NA-4 S.GIOVANNI	4.713	13,20	39,67
SOMMA VESUVIANA	4.349	11,27	42,89
S.GIUSEPPE VESUVIANO	3.765	10,94	38,22
ISCHIA	1.977	5,90	37,23

GIUGLIANO	6.849	17,08	44,56
SAPRI	2.917	6,84	47,38
VALLO DI LUCANIA	4.882	9,04	59,98
AGROPOLI	3.598	7,04	56,75
MINORI	2.230	5,38	46,07
CAVA DEI TIRRENI	1.993	5,65	39,18
SALA CONSILINA	3.464	8,91	43,20
CAMPANIA (AG. ex CO)	62.136	153,97	44,84
CONVERSANO	3.619	8,64	46,52
MONOPOLI	3.760	8,94	46,70
PUTIGNANO	4.106	9,74	46,81
ALTAMURA	2.944	8,01	40,83
GIOIA DEL COLLE	5.032	12,33	45,33
MOLFETTA	3.498	7,69	50,55
BA-1 CARBONARA	4.389	9,11	53,52
BA-2 S.PAOLO	2.750	7,72	39,56
BARLETTA	1.282	6,33	22,49
CANOSA	1.936	5,80	37,08
TRANI	1.842	8,03	25,47
OSTUNI	5.632	15,38	40,69
FRANCAVILLA F.	4.983	12,47	44,41
CERIGNOLA	8.554	15,84	59,98
LUCERA	4.463	11,26	44,05
MANFREDONIA	6.135	14,82	45,99
SAN SEVERO	9.015	20,59	48,65
NARDO'	5.369	11,76	50,75
MAGLIE	4.925	12,01	45,56
CAMPI SALENTINA	3.784	8,80	47,78
GALATINA	3.273	7,88	46,17
TRICASE	4.566	10,43	48,65
GALLIPOLI	1.867	5,63	36,87
CASTELLANETA	7.234	13,17	61,04
GROTTAGLIE	4.217	7,81	60,02
MANDURIA	7.036	13,03	60,01
MARTINA FRANCA	2.926	8,08	40,23
PUGLIA (AG. ex CO)	119.073	281,31	47,03
POLICORO	3.812	8,68	48,82
MELFI	5.969	16,34	40,58
LAGONEGRO	4.891	10,82	50,23
VILLA D'AGRI	3.460	7,19	53,48
BASILICATA (AG. ex CO)	18.130	43,03	46,82
SOVERATO	6.011	11,54	57,86
SERRA S.BRUNO	2.634	5,42	54,04
TROPEA	2.105	6,43	36,38
CIRO'	2.090	5,16	45,04
PAOLA	5.429	12,41	48,61
CASTROVILLARI	6.350	12,47	56,57
ACRI	2.721	6,17	48,99
SAN GIOVANNI IN FIORE	788	2,71	32,31
SAN MARCO ARGENTANO	3.731	6,91	59,98

SCALEA	3.009	5,96	56,15
TREBISACCE	2.514	5,66	49,33
PALMI	7.314	21,92	37,07
LOCRI	9.412	24,90	42,00
MELITO P.S.	2.691	6,88	43,48
POLISTENA	2.757	6,92	44,29
CAULONIA	1.962	5,31	41,05
CALABRIA (AG. ex CO)	61.507	146,77	46,56
CANICATTI'	6.140	14,40	47,38
LICATA	4.475	9,66	51,50
BIVONA	2.561	8,54	33,30
GELA	4.291	12,48	38,20
CALTAGIRONE	7.900	14,63	59,98
ADRANO	7.976	14,77	60,01
NICOSIA	1.533	3,95	43,09
PATTI	4.456	8,74	56,67
BARCELLONA	6.724	14,63	51,05
MILAZZO	2.762	10,52	29,17
S.AGATA MILITELLO	7.344	17,00	48,00
S.TERESA DI RIVA	4.574	8,79	57,82
TERMINI IMERESE	6.659	15,82	46,76
BAGHERIA	2.920	8,77	37,01
PARTINICO	3.142	7,60	45,93
CORLEONE	2.145	6,80	35,06
MODICA	5.428	16,87	35,76
VITTORIA	4.568	12,18	41,68
LENTINI	2.440	7,27	37,31
AUGUSTA	1.833	5,84	34,84
MARSALA	3.987	12,24	36,18
ALCAMO	4.425	11,28	43,60
CASTELVETRANO	4.495	12,64	39,50
MAZARA DEL VALLO	1.778	6,74	29,28
SICILIA (AG. ex CO)	104.490	262,17	44,28
SANLURI	2.863	8,51	37,37
QUARTU S.ELENA	3.840	12,16	35,10
SENORBI'	1.144	4,36	29,15
ASSEMINI	1.763	6,16	31,78
CA-1 PIRRI	2.196	6,37	38,31
CA-2 LA PALMA	337	4,02	9,32
CA-3 MULINU BECCIU	1.444	4,75	33,75
CARBONIA	1.810	6,38	31,55
GIBA	1.222	3,41	39,77
LANUSEI	2.771	7,81	39,42
MACOMER	1.690	4,83	38,85
ISILI	1.349	4,02	37,27
SORGONO	1.091	3,98	30,47
SINISCOLA	1.447	4,13	38,89
GAVOI	1.094	3,87	31,44
OLBIA	1.746	5,97	32,51
OZIERI	2.300	7,52	33,96

TEMPIO PAUSANIA	1.086	4,24	28,43
ALGHERO	2.141	6,46	36,85
THIESI	991	3,56	30,92
GHILARZA	1.432	4,85	32,78
SARDEGNA (AG. ex CO)	35.735	117,38	33,83

ALL.2

PIANI STRAORDINARI

Nel quadro della riorganizzazione dell'Istituto, le Strutture sono impegnate a realizzare i seguenti piani straordinari , che si caratterizzano per gli obiettivi di incremento della qualità e di controllo dei costi, nel contesto dell'art. 31 lettera a) del contratto nazionale vigente.

- Contabilità industriale

Al fine di rendere operativo il sistema di contabilità industriale, nel contesto della evoluzione del processo di controllo di gestione inteso come pianificazione, programmazione e controllo gestionale da collegare alla riorganizzazione operativa in logica di processo le Agenzie dovranno effettuare piani straordinari che si caratterizzano per gli obiettivi di seguito individuati.

Poiché nel corso del primo periodo dell'anno 1999 è stato collaudato il sistema di contabilità industriale che consente di determinare:

- il costo di ciascun centro di costo (inteso come centro di responsabilità dell'impiego di risorse misurabili e controllabili);

- costo pieno di prodotto, mantenendo distinti i costi diretti, indiretti e ribaltabili;

- i costi delle "commesse", relativamente alle attività di tipo progettuale caratterizzate dalla unicità sia in termini di risorse assegnate sia di risultato finale;

le strutture sono interessate a sperimentare uno specifico assetto organizzativo dedicato per la gestione dei risultati finalizzata alla valutazione dell'efficienza dell'attività.

Per la funzionalità del sistema le agenzie sono impegnate a:

- tenere costantemente aggiornata la procedura VEGA, curando che ogni risorsa umana sia associata ad ogni centro di costo;
- acquisire mensilmente in procedura SUAP90TP o confermare nella stessa i dati manuali per il corretto funzionamento dei cost driver;
- registrare tempestivamente tutti gli impegni contabili e provvedere entro il mese alle eventuali "specifiche" nella procedura spese di funzionamento.

Ai fini della valutazione dell'economicità della allocazione delle risorse le strutture devono analizzare i report mensili emessi dalla procedura di CO.IN. e trasmettere mensilmente alla sede regionale una relazione illustrativa delle analisi dei risultati di ogni centro di costo.
L'analisi deve riguardare in particolare il rapporto tra costi totali e costi propri, tra costo totale dei centri di costo di servizio e quello dei centri di costo di risultato, tra costo del prodotto dell'agenzia e quello rilevato a livello nazionale, ed evidenziare le attività poste in essere per sanare eventuali situazioni anomale

- Certificazione di qualità delle pensioni e dei conti assicurativi.

Le strutture sono interessate a controllare una quota significativa degli archivi dei pensionati e degli assicurati al fine di poter attestare la certezza delle prestazioni e del conto assicurativo.

- Customer satisfaction.

Le Sedi Regionali sono interessate alla sperimentazione, in almeno una agenzia (ex SAP) di competenza, di strumenti di rilevazione di soddisfazione dell'utenza.

A tal fine nel corso del secondo semestre dell'anno l'agenzia prescelta dovrà distribuire all'utenza il questionario che verrà predisposto a cura della Direzione Generale.
Alle agenzie interessate alla sperimentazione verrà fornito il software di acquisizione on line delle risposte contenute nei questionari compilati che dovranno essere acquisite immediatamente dopo il loro ritiro giornaliero dalle apposite cassette di raccolta.

QUANTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI PIANI

Per i Piani Straordinari, la quantificazione della produzione è determinata in ogni singola struttura dalle parti, con successiva ratifica della Direzione generale, previo confronto con le OO.SS. nazionali.

All. 3

PROGETTI SPECIALI PRIORITARI

PIANI REGIONALI

PIANI DI DIREZIONE GENERALE

PROGETTI SPECIALI PRIORITARI E PIANI

ex art. 18 L.88/89 e relativi finanziamenti

Parte A DESCRIZIONE DEI PROGETTI E DEI PIANI

Parte B ATTRIBUZIONE COMPENSI

Parte C FINANZIAMENTO DEI PROGETTI E DEI PIANI

PARTE A

- **A. PROGETTI SPECIALI PRIORITARI**

A.1 Attività propedeutica alla cessione dei crediti alle esattorie
A.2 Progetto accertamento evasioni contributive
A.3 Progetto normalizzazione e sviluppo area agricola
A.4 Progetto estratto conto certificativo

A.5 Progetto area informatica

- B. PIANI REGIONALI

B.1 Miglioramento dell'andamento produttivo mediante l'individuazione dei punti di crisi delle strutture di competenza

B.2 Sviluppo organizzativo

- C. PIANI DI DIREZIONE GENERALE

Realizzazione dell'assetto organizzativo di cui alla delibera 799/98

PARTE A : DESCRIZIONE DEI PROGETTI

A. PROGETTO RECUPERO CREDITI

A.1 Attività propedeutica alla trasmissione dei crediti contributivi alle esattorie.

L'anno 1999 si caratterizza per un cambiamento radicale nella gestione dei crediti dell'Istituto, l'art.13 della legge 488/98 (Finanziaria 1999) dispone infatti la cessione dei crediti dell'Istituto e la trasmissione degli stessi ai concessionari per la riscossione.
Il decreto legislativo 26 febbraio 1999, n.46 – emesso in attuazione della delega conferita al governo con l'art.1, comma 1, della legge 28 settembre 1998, n 37- recante disposizione per il riordino della disciplina della riscossione mediante ruolo, a decorrere dal 1 luglio 1999, ha sancito, agli articoli 24 e seguenti, che la riscossione mediante ruolo diviene , dalla predetta data , il metodo ordinario di recupero anche degli enti previdenziali e delle entrate degli enti territoriali.

Pertanto al fine di attribuire "certezza" sia all'esistenza del credito che alla consistenza , l'attività propedeutica per il passaggio dei crediti alle esattorie dovrà essere incentrata:

- sulla definizione di tutte le giacenze relative alle iscrizioni, variazioni, cancellazioni e su ogni altra attività che possa incidere sul diritto ad esigere i contributi e i relativi crediti;
- sulla definitiva imputazione delle somme incassate per contributi correnti e per recuperi contributivi;
- sulla chiusura dei condoni;
- sull'aggiornamento della riclassificazione dei crediti;
- sull'abbandono dei crediti insussistenti o irrecuperabili con la conseguente eliminazione dei residui di bilancio.

In considerazione della diversa situazione di arretrato delle sedi rispetto ai singoli adempimenti, nonché delle risorse disponibili, gli obiettivi, indicati nell'All. A, sono stati "regionalizzati".
Gli obiettivi del progetto saranno aggiornati dalle parti sulla base del pervenuto previsto nell'anno.

A.2 PROGETTO ACCERTAMENTI EVASIONI CONTRIBUTIVE

L'individuazione delle linee operative per la formulazione del budget tiene conto delle aree di rischio presenti nel territorio e dei settori produttivi in cui più frequentemente si manifestano situazioni di evasione, privilegiando l'individuazione del lavoro nero e, in particolare di aziende e lavoratori completamente sconosciuti all'Istituto, nonché l'individuazione delle aziende e dei lavoratori appartenenti all'area agricola mediante la riserva di una quota di ispezioni a tale settore.

Gli obiettivi, a livello Regionale (All. B), riguardano aspetti qualitativi, quantitativi e finanziari quali:

- aziende completamente sconosciute;
- lavoratori completamente sconosciuti;
- omissioni per personale non registrato a libro paga;
- omissioni delle retribuzioni fuori busta;
- trasformazioni di rapporti di lavoro;
- omissioni per altre inadempienze,
- numero delle ispezioni da effettuare;
- la durata delle ispezioni (15 giorni).

L'attività di vigilanza sarà misurata anche in relazione al trend costituito dal rapporto fra il numero e /o importo dei verbali che hanno un più elevato grado di certezza, ossia i verbali pagati, confermati dagli organi amministrativi o da organi giudiziari di primo grado, e il numero e/o importo dei verbali notificati.

A.3 NORMALIZZAZIONE E SVILUPPO AREA AGRICOLA

Conclusa la prima fase di completa operatività di tutte le procedure per la gestione ordinaria dei rapporti con i contribuenti ed i lavoratori agricoli, le strutture dell'Istituto sono interessate a normalizzare l'attività del settore intensificando i processi sia di integrazione e decentramento che di riduzione delle giacenze.

Le attività da realizzare, per avviare a soluzione le criticità e le problematiche dell'area delle aziende e dei lavoratori del comparto agricolo devono essere incentrate:

- Nella definizione del nuovo assetto organizzativo dell'area:

la riorganizzazione dell'area dovrà essere realizzata mediante il completamento o l'attivazione delle attività di integrazione e di decentramento funzionale con la confluenza dell'area del lavoro agricolo nell'ambito del "processo conto azienda" e con l'autonomia operativa presso tutte le agenzie di produzione.

- Nello sviluppo della formazione in funzione dell'integrazione delle attività e del decentramento nelle agenzie di produzione:

la formazione dovrà essere rivolta sia al personale proveniente dall'ex SCAU sia a quello addetto alla gestione dei rapporti con le aziende non agricole, per creare le condizioni di supporto indispensabili al processo di decentramento.

Tali attività, sia quella relativa alla definizione del nuovo assetto organizzativo che quella relativa allo sviluppo della formazione dovranno essere inserite nell'ambito dei piani di "sviluppo organizzativo" delle Sedi Regionali.

- Nell’ aggiornamento degli archivi delle aziende agricole e dei lavoratori autonomi (CD/CM).

Le strutture sono impegnate:

- ad acquisire le denunce aziendali pervenute entro il 30/09/99;
- ad acquisire le dichiarazioni trimestrali della mano d’opera occupata (mod. DM AG) pervenute entro il mese di ottobre.

- Nella gestione corrente dei versamenti, dell'evidenza delle scoperture contributive, dei rimborsi e della gestione dell'estratto conto.

Le strutture sono impegnate a :

- gestire i versamenti comunque effettuati, compresi quelli dei condoni e quelli che non risultano correttamente accreditati in archivio, con l'obiettivo di aggiornare l'estratto conto individuale e di pervenire alla esatta determinazione degli importi a credito e a debito dell'azienda;

- effettuare il rimborso dei contributi indebiti;

A.4 ESTRATTO CONTO CERTIFICATIVO EX ART. 54 L.88/89

Al fine di rendere un servizio efficace e di qualità agli assicurati per i quali la certificazione della consistenza del conto assicurativo sia effettivamente indispensabile per le decisioni da assumere , le strutture sono state dotate di una procedura che consente l'emissione, a richiesta dell'interessato, dell'estratto conto assicurativo.

Con il rilascio della procedura di emissione dell'estratto conto certificativo è stata anche avviata una prima effettiva realizzazione della fase centrale del processo assicurato/pensionato che è rappresentata dalla gestione globale del conto assicurativo mediante la costituzione di team di operatori con conoscenze del conto assicurativo e del loro utilizzo ai fini previdenziali.

L'obiettivo del progetto consiste nel rilascio dell'estratto conto certificativo agli assicurati che ne fanno richiesta, prescindendo dall'età, nonché a tutti coloro che comunque richiedono un aggiornamento dell'estratto conto, previa definizione delle operazioni di modifica ed aggiornamento (definizione di pratiche ex lege 29, accrediti di contribuzione volontaria e figurativa, definizione di pratiche di riscatto, ecc.).

AREA DI PROGETTAZIONE INFORMATICA

A.5 AREA DI PROGETTAZIONE INFORMATICA

Il progetto, a carattere nazionale, individua in un unico centro di costo, svincolato dalle strutture territoriali, gli addetti all'attività di progettazione informatica applicativa e sistemistica.

Premessa

Il 1999 si presenta come un anno cruciale per lo sviluppo ed il miglioramento del sistema informativo in quanto convergono alcune ineludibili esigenze, quali:

- la necessità di predisporre il sistema per il **cambio secolo**,
- l'esigenza di proseguire nel percorso di **migrazione verso i "sistemi aperti"**,
- la necessità di cogliere gli obiettivi finanziari della **"cessione dei crediti"** e della normalizzazione dell'**area agricola**.

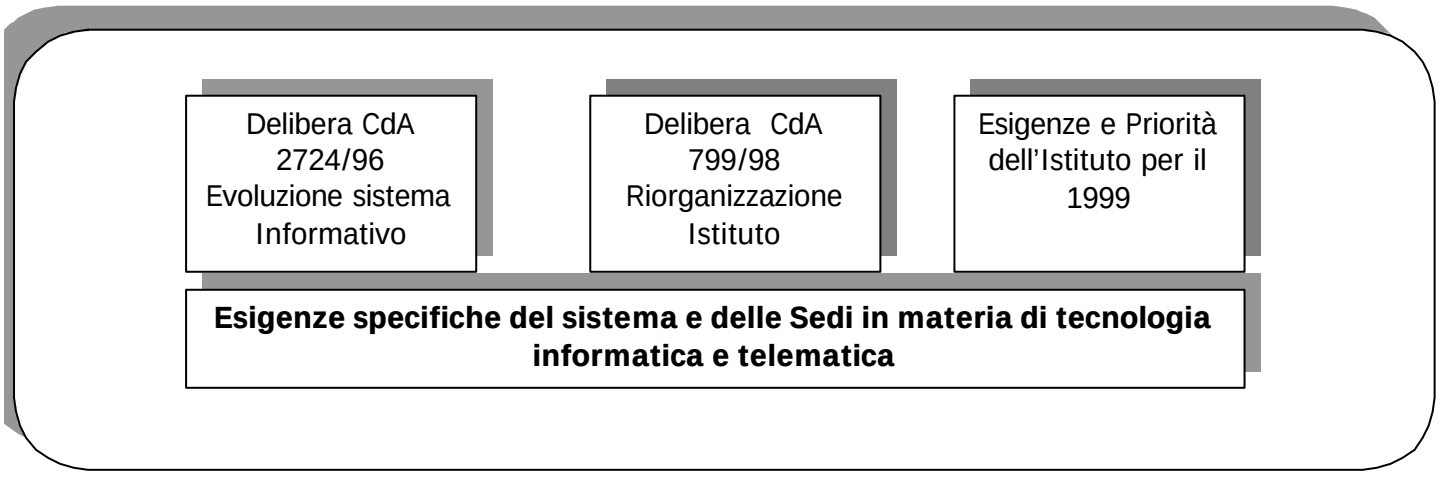
Inoltre, le procedure informatiche dovranno essere riviste nell'ottica di abilitare il ridisegno organizzativo previsto dalla **Deliberazione 799/98 del C.d.A.**, sia per quanto concerne il **ruolo delle agenzie** che per quanto riguarda l'evoluzione verso l'organizzazione del **lavoro per processi**.

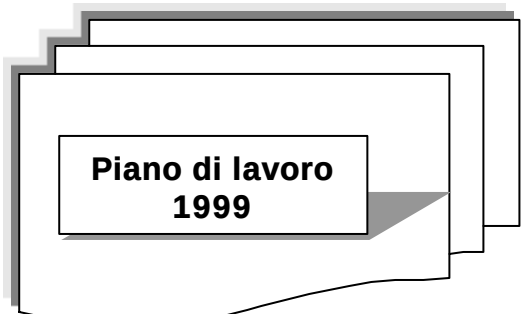
Infine, i progetti dell'area informatica non potranno prescindere da:

- il **quadro normativo di riferimento** per l'informatica pubblica in Italia
- le linee strategiche dell'**Autorità per l'Informatica nella PubblicaAmministrazione**,
- le direttive per la **Rete Unitaria della Pubblica Amministrazione**.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO:

ESIGENZE DELL' ISTITUTO:





Attività

Le linee progettuali che caratterizzano l'area informatica per il 1999 possono essere sintetizzate nei seguenti **obiettivi**:

A. Obiettivi di carattere generale

1. **Mantenimento della operatività delle Sedi** in termini di funzionalità delle infrastrutture informatiche, adeguamento delle applicazioni software e relativi servizi di assistenza tecnico-sistemistica;

2. **Prosecuzione nella realizzazione del sistema aperto** (deliberazione CdA 2724/96) in termini di potenziamento della rete di serventi applicativi e delle postazioni di lavoro ed il relativo adeguamento delle procedure informatiche;

3. **Miglioramento del sistema, dell'analisi e del controllo direzionale**, in termini di costituzione di osservatori sui diversi comparti del sistema previdenziale e di strumenti di supporto decisionale;

4. **Virtualizzazione dell'azienda**, mediante il miglioramento della accessibilità ai servizi da parte dell'utenza, con l'utilizzo delle tecnologie di telecomunicazione (servizi Internet, sportelli self-service, servizio di Customer Care);

5. **Cooperazione con la Pubblica Amministrazione Centrale e Periferica**, consolidando ed estendendo l'attuale sistema di interscambio informativo, in linea con i principi stabiliti dall'AIPA con il progetto di Rete Unitaria; (ne rappresentano un esempio la cooperazione con i Comuni, con i principali enti del comparto previdenziale (INAIL e INPDAP), con il Ministero di Grazia e Giustizia).

B. Obiettivi per il Sistema Informativo dell'Istituto

1. **Completamento** dell'adeguamento delle procedure al **problema dell'anno 2000;**
2. **Riscossione dei crediti mediante ruoli esattoriali**;
3. **Cessione dei crediti**;
4. Gestione del **condono in agricoltura**;
5. Adeguamento degli archivi finalizzato all'emissione dell'**estratto conto per le aziende agricole**;
6. Emissione dell'**estratto conto per i lavoratori parasubordinati**;
7. Completamento della **riprogettazione in agricoltura**;
8. **Unificazione delle denunce individuali** dei lavoratori dipendenti (modello **O1/M – INPS**) con il **mod. 770 – Finanze**;
9. Riprogettazione nell'area delle **prestazioni temporanee** e degli **ammortizzatori sociali**;
10. Integrazione della **contabilità industriale** nel sistema complessivo;
11. Sviluppo di azioni di "intelligence" per la **vigilanza in agricoltura**;
12. Messa a regime **dell'anagrafica Unica** e del **Progetto Pensioni**;
13. Implementazione delle procedure di **estratto conto certificativo**;
14. Adeguamento del sistema di comunicazione e di gestione del Protocollo automatizzato.

Nell'allegato C sono riportate dettagliatamente, per ogni area applicativa, le attività per il 1999.

B.PIANI REGIONALI

I Piani Regionali dovranno essere formulati da ciascuna Direzione Regionale, anche attraverso il coinvolgimento dei Comitati Regionali, mediante apposita contrattazione con le OO.SS. regionali, e dovranno essere orientati ad assicurare in modo omogeneo su tutto il territorio di competenza:

a) il miglioramento dell'andamento produttivo , rivolto anche alla soluzione di punti di crisi regionali mediante l'individuazione di specifici progetti quantitativi e qualitativi;

b) lo sviluppo dell'organizzazione e delle competenze in attuazione della delibera consiliare 799/98.
A tale scopo per ogni realtà regionale saranno predisposti:

- un piano di sviluppo organizzativo/ formativo, finalizzato a integrare in tutte le agenzie (ex SAP ed ex C.O) della regione le diverse fasi di processo;
- un piano della Sede Regionale orientato alla formazione dei team per svolgere le attività previste nelle diverse aree delineate nella delibera 1128/98.

Nelle Regioni in cui l'area agricola presenta problematiche di grande rilevanza, i Piani Regionali potranno essere orientati a supporto degli obiettivi prioritari nazionali .
Tali Piani dovranno inoltre essere rivolti con priorità al conseguimento di effettivi miglioramenti nell'erogazione di prestazioni assistenziali (invalidi civili) e sociali (disoccupazione ecc.), nelle realtà territoriali che presentano situazioni di particolare criticità in tali aree.

Al fine di rendere operativo il sistema di contabilità industriale le Direzioni Regionali sono impegnate ad applicare uno specifico assetto organizzativo dedicato alla gestione dei risultati in funzione del coordinamento in ambito territoriale e del benchmarking tra le strutture, supportando le agenzie di competenza nell'organizzazione del sistema e nell'analisi dei risultati.

C. PIANI DI DIREZIONE GENERALE

I Piani della Direzione Generale, articolati di concerto con le O.O.S.S. e le R.S.U. in progetti connessi principalmente allo sviluppo del nuovo modello organizzativo delineato dalla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 799/98, riguardano:

- il nuovo assetto logistico della Sede Centrale a seguito della delibera n. 799/98, compreso lo sfoltimento degli archivi di ciascuna Direzione Centrale;
- l'attuazione della delibera n.1127/99, attraverso la formalizzazione delle aree ed il loro assetto in team con la definizione delle relative competenze;
- la valorizzazione del personale attraverso una formazione che favorisca l'integrazione delle competenze di tutti gli operatori, nella logica della nuova riorganizzazione per processi; in tale contesto sarà necessario concordare i criteri per la docenza, il programma di interventi nonché il relativo budget;
- l'attivazione di una formazione "trasversale" che ha come contenuto:
  - l'informatica (es. Excel, Word, Power Point, ecc.)
  - le linee riorganizzative di cui alle delibere n.799/98, n.1127/99 e n. 1128/99;
- la costruzione di un modello standard di "customer" per il monitoraggio della soddisfazione dell'utente.

D. QUANTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROGETTI PRIORITARI

D.1 Per il progetto Accertamento Evasioni Contributive le percentuali di realizzazione rispetto alle previsioni di budget vengono determinate secondo le seguenti modalità:

a) l'importo accertato a consuntivo delle omissioni per personale non registrato a libro paga e per fuori busta viene maggiorato del 40%;
b) l'importo accertato a consuntivo per altre inadempienze viene maggiorato del 10%;
c) per le aziende in nero e per i lavoratori in nero il numero viene ricalcolato attribuendo valore 1 a ciascun lavoratore o azienda individuata, con una maggiorazione per i nuovi lavoratori di 0,5 per ogni anno precedente per il quale non è stata denunciata l'attività.
d) i tempi medi di ispezione vengono rideterminati per tener conto della dimensione delle aziende ispezionate.

Viene attribuito:

- il valore 1 per le ispezioni nei confronti di aziende piccole (con meno di 10 dipendenti);
- il valore 0,75 per le ispezioni nei confronti di aziende medie (da 10 a 99 dipendenti);
- il valore 0,50 per le ispezioni nei confronti di aziende grandi (da 100 dipendenti in poi).

Il tempo medio rideterminato si ottiene con il seguente procedimento:

Tempo medio realizzato x n. aziende piccole x 1 =
" " " x " medie x 0,75 =
" " " x " grandi x 0,5 =

Totale

TOTALE
---------- = TM rideterminato
Numero compl. Aziende

Tutti gli indici di realizzazione vengono standardizzati attraverso il rapporto:

Indice di Sede realizzato

_____

Indice Nazionale realizzato

al fine di ottenere, per ciascun indicatore, “Numeri Puri” confrontabili tra loro.

Alla media semplice dei singoli “Numeri Puri”, viene applicato un coefficiente di correzione pari alla media degli indici di realizzazione nazionali.

Si ritiene conseguito l’obiettivo per valori pari o superiori a 1.

Nella realizzazione degli obiettivi si terrà inoltre conto:

- della percentuale di aziende trovate irregolari rispetto a quelle ispezionate;
- del trend costituito dal rapporto fra il numero e/o importo dei verbali pagati o confermati dagli organi amministrativi o giudiziari di 1° grado e il numero e/o importo dei verbali notificati.

D.2 La quantificazione della produzione complessiva, in relazione agli obiettivi richiesti per i progetti indicati ai punti A.3 e A.4 è determinata dai Direttori di Area, previo confronto con le OO. SS. e le R.S.U,- tenendo presenti le situazioni di correntezza delle Agenzie di competenza - e successiva ratifica della Direzione Generale.

Negli allegati D ed E sono indicati gli obiettivi individuati a livello Regionale .

ALLEGATO A

ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALL'INVIO DEI CREDITI IN ESATTORIA

RIEPILOGO DATI A QUANTITA'

	DEFINIZ. CONDONI	RICLAS. CREDITI	ELIMIN. RESIDUI	COMP. E CESSIONI	SIST. PARTITE ANOM.	ACQUIS. VERSAM. CORR.	ACQUIS. VERSAM. CONDONI	AUTOCON GUAGLI	ACQUIS. ICRIZ. CANCEL. E COND.	A C N
PIEMONTE	28.453	68.552	37.840	3.331	18.694	831.453	59.824	25.094	61.955	
VALLE D'AOSTA	848	252	425	321	516	30.801	1.570	1.430	1.529	
LOMBARDIA	81.398	157.601	72.338	23.494	41.006	1.530.173	171.096	101.916	96.071	
LIGURIA	24.701	8.885	15.285	1.197	11.589	276.793	48.799	14.792	13.183	
TRENTINO A. A.	3.252	1.718	4.177	80	2.336	143.247	2.497	9.902	10.789	
VENETO	22.798	28.874	15.943	1.753	20.507	856.817	22.754	28.713	48.064	
FRIULI V. G.	14.180	2.975	7.104	459	4.630	166.563	8.139	13.043	11.588	
EMILIA ROMAGNA	22.651	5.734	24.742	3.816	19.062	844.074	37.698	32.767	53.769	
TOSCANA	29.238	19.013	14.488	5.129	21.977	838.371	55.408	42.946	67.226	
UMBRIA	5.489	7.334	2.483	859	5.073	152.405	44.432	8.091	8.306	
MARCHE	11.206	43.100	6.332	697	7.356	333.639	57.272	6.153	22.838	
LAZIO	69.124	91.250	66.055	28.257	44.748	352.387	247.113	26.073	88.425	
ABRUZZO	10.742	16.389	8.027	892	8.335	198.361	42.383	5.119	18.432	
MOLISE	1.621	3.259	881	102	1.123	43.633	6.196	133	3.932	
CAMPANIA	36.553	43.151	80.764	4.422	21.183	431.655	246.460	5.063	150.077	
PUGLIA	33.561	114.181	26.123	3.307	32.673	340.591	111.801	16.587	99.751	
BASILICATA	4.930	1.078	1.409	491	3.470	94.649	17.668	256	3.528	
CALABRIA	23.657	61.594	12.184	2.284	7.403	179.501	94.667	421	10.747	
SICILIA	91.739	39.839	42.049	3.136	28.561	322.535	410.093	4.395	58.761	
SARDEGNA	16.661	34.644	10.403	10.011	8.980	226.403	48.977	5.986	90.938	
NAZIONALE	**532.802**	**749.423**	**449.052**	**94.038**	**309.222**	**8.194.051**	**1.734.847**	**348.880**	**919.909**	**1**

RIEPILOGO DATI A VALORE

	DEFINIZ. CONDONI	RICLAS. CREDITI	ELIMIN. RESIDUI	COMP. E CESSIONI	ACQUIS. VERSAM. CORR.	ACQUIS. VERSAM. CONDONI	SIST. INCASSI	SIST. CONTI GPA0064 / 0067
PIEMONTE	420.479	597.594	246.660	22.762	964.269	36.911	149.796	72
VALLE D'AOSTA	7.175	1.178	3.628	579	35.623	580	5.827	0
LOMBARDIA	1.542.791	2.217.863	756.872	444.522	1.855.102	325.924	391.825	20.586
LIGURIA	198.093	137.182	135.566	15.103	313.449	44.905	50.908	2.549
TRENTINO A. A.	46.726	5.361	18.646	716	146.982	1.787	13.898	0
VENETO	417.050	93.344	124.175	22.265	1.076.521	17.162	136.512	0
FRIULI V. G.	96.879	50.934	49.921	3.729	195.655	45.908	27.300	1.498
EMILIA ROMAGNA	302.948	16.800	172.310	35.360	1.247.220	51.527	106.166	0
TOSCANA	395.721	299.218	121.485	23.620	918.288	97.814	107.510	4.865
UMBRIA	68.272	62.075	16.142	2.623	196.958	32.253	27.187	0
MARCHE	120.559	730.136	39.095	14.653	463.463	34.311	36.357	0
LAZIO	1.289.458	2.006.724	315.976	548.341	504.651	532.710	379.610	55.549
ABRUZZO	91.674	175.761	45.463	8.357	184.279	123.516	55.394	0
MOLISE	23.858	48.823	6.653	1.055	52.131	4.005	10.990	0
CAMPANIA	518.250	442.297	577.473	37.573	451.487	437.787	181.544	2.657
PUGLIA	274.624	1.966.360	279.226	27.063	358.356	93.769	124.544	6.445
BASILICATA	44.641	5.707	13.187	3.314	81.474	4.946	16.235	0
CALABRIA	191.137	706.467	65.531	7.432	194.292	119.773	68.616	1.530
SICILIA	570.114	519.340	207.006	27.324	456.767	609.214	207.922	4.216
SARDEGNA	150.657	174.933	53.070	26.267	227.447	24.783	75.911	9.690
NAZIONALE	**6.771.106**	**10.258.097**	**3.248.085**	**1.272.658**	**9.924.414**	**2.639.585**	**2.174.052**	**109.657**

ALLEGATO B

BUDGET VIGILANZA 1999

Regione	Ispezioni da effettuare		N.Aziende in nero	Numero lavoratori in nero	IMPO	
	Ispezioni complessive	Di cui area agricola			Personale non registrato libro paga	Per retribuzioni fuori busta
Piemonte	7.520	754	320	9.000	44.700	29.800
Val d'Aosta	340	34	20	100	390	260
Lombardia	11.080	1.108	180	8.000	78.744	52.496
Veneto	8.764	876	400	9.500	60.000	40.000
Trentino	1.752	175	35	970	8.550	5.700
Friuli V.G.	2.384	201	80	2.200	14.142	7.762
Liguria	3.692	369	239	2.806	20.885	13.923
Emilia	6.960	696	160	8.000	30.000	20.000
Toscana	6.964	697	280	6.700	36.000	24.000
Marche	2.600	260	110	4.600	9.900	6.600
Umbria	1.048	105	70	1.200	5.557	3.704
Lazio	10.557	716	777	6.371	66.296	30.225
Abruzzo	2.160	216	210	3.100	15.680	10.140
Molise	360	36	10	600	2.550	1.700
Campania	10.008	1.001	400	10.000	59.500	42.500
Basilicata	960	96	81	1.250	5.860	2.740
Puglia	6.240	624	1.120	8.900	47.699	31.802
Calabria	3.260	326	64	2.500	12.164	8.110
Sicilia	7.900	790	400	8.000	36.000	24.000
Sardegna	2.416	242	96	2.408	11.100	7.400
Tot.Gen.	96.965	9.322	5.052	96.205	565.717	362.862

Allegato C

Sistemi applicativi per l'utenza: progetti di sviluppo

CARTOLARIZZAZIONE DEI CREDITI E RISCOSSIONE TRAMITE CONCESSIONARI

I processi di **cartolarizzazione dei crediti** e di affidamento della **riscossione ai concessionari**, previsti dall'art. 13 della Legge 448/98 e dalle norme successive (Decreto Legislativo n. 46/99), richiederanno un intervento mirato per la revisione e l'aggiornamento delle procedure di gestione e recupero crediti.

L'Istituto è tenuto a **iscrivere a ruolo tutti i crediti**, esclusi quelli già oggetto di procedimenti legali e pertanto, tali attività di censimento e sistematizzazione necessiteranno di una gestione trasversale, rispetto alle diverse aree contributive, con conseguenti attività e di aggiornamento e verifica della qualità dei dati e creazione di nuovi archivi e procedure applicative.

Per quanto riguarda i **concessionari**, sarà indispensabile l'attivazione di un **canale telematico**, da concordare con il Consorzio nazionale dei concessionari, che consenta di gestire automaticamente lo scambio reciproco delle informazioni concernenti i crediti e le relative variazioni. A tale "colloquio" telematico farà seguito la fase di **registrazione** delle informazioni relative ai **pagamenti**, la cui attivazione richiede la realizzazione delle necessarie procedure applicative.

> Per lo scambio telematico dei dati, che dovrà avvenire con le dovute garanzie di sicurezza, si intende fare uso della firma digitale per abolire lo scambio di documenti cartacei.

RISCOSSIONE UNIFICATA COMPENSAZIONE DI IMPOSTE E CONTRIBUTI

Per quanto riguarda la **riscossione dei contributi**, il D.P.C.M. del 7 gennaio 1999 ha anticipato di un anno la possibilità per i **soggetti Irpeg** di effettuare la **dichiarazione unificata annuale e la compensazione** delle imposte e dei contributi.

Pertanto tutti i contribuenti effettuano tramite il modello F24 pagamenti e le compensazioni delle imposte dovute allo Stato e alle Regioni, dei contributi dovuti

all'INPS, all'IPNDAI, all'ENPALS e dei premi dovuti all'INAIL.

Inoltre, tramite il **Modello Unico** o il **Modello 770** sono unificate le dichiarazioni fiscali e quelle previdenziali (O1/M).

Tale innovazione richiederà l'adeguamento delle procedure contabili e di gestione dei contributi, in modo tale che ai **vantaggi** offerti ai **contribuenti** dal sistema unificato, in termini di semplificazione normativa, riduzione delle scadenze, compensazione tra partite aventi titolo diverso ed utilizzo di nuove modalità di pagamento, corrispondano opportunità per le **amministrazioni**, per quanto riguarda la **tempestività nella conoscenza dei flussi finanziari**, la **correttezza delle informazioni** e l'efficacia del **sistema dei controlli incrociati**.

COOPERAZIONE CON I COMUNI PER PRESTAZIONI INTEGRATIVE

Un altro provvedimento, contenuto nella Finanziaria '99, che impatta sul sistema informativo dell'Istituto è l'introduzione degli **assegni integrativi** per le famiglie con almeno tre figli e l'estensione degli **assegni di maternità**, per la cui corresponsione si rende necessaria una **cooperazione tra i Comuni e l'Istituto**. In particolare, se l'erogazione di tali indennità verrà effettuata dall'INPS, in linea con il ruolo di erogatore delle prestazioni previdenziali ed assistenziali che si prospetta nella Finanziaria stessa, si renderà necessario provvedere alla realizzazione delle relative procedure applicative, estendendo le attività del progetto di cooperazione applicativa, già in fase di sperimentazione con alcuni Comuni. I servizi che l'INPS e Comuni si scambieranno saranno basati su architetture WEB, in conformità alle indicazioni fornite dall'AIPA per la Rete Unitaria della P.A. Il colloquio avverrà attraverso l'utilizzo di una opportuna "porta applicativa", realizzata dall'Istituto per tutti quei Comuni non dotati di una propria "porta di dominio", che potranno quindi utilizzare un semplice *browser*, per accedere alla rete Internet e "navigare" attraverso i servizi INPS.

PENSIONI

Progetti da completare entro settembre 99:

- Collegamento degli **archivi pensioni con** l'Anagrafica Unica;
- Aggiornamento procedure N.L. e R.C. per l'applicazione della nuova convenzione trimestrale con le organizzazioni sindacali;
- Applicazione dell'art. 8 D.L. 314/97 (Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro - **Disposizioni in materia di titolari di più trattamenti pensionistici)** e **perequazione cumulata** per le pensioni degli altri Enti, gestite nell'ambito

del Casellario dei Pensionati;

- Aggiornamento delle procedure di gestione ed elaborazione dei modelli 730 per il corrente anno;
- Liquidazione delle annualità delle sentenze 495/93 e 240/94 Corte Costituzionale a favore degli eredi;

Progetti da completare entro ottobre 99:

- Aggiornamento delle procedure e ricalcolo delle pensioni in conseguenza delle nuove norme (**Legge Finanziaria 99**) in materia di trattenute lavoro per le **pensioni con almeno quaranta anni di contribuzione**;

Progetti da completare entro dicembre 99:

- Realizzazione nuovo **archivio pensioni in ambiente DB2** (data base relazionale);
- Applicazione della convenzione con gli Enti Creditizi pubblici per la liquidazione delle prestazioni e la gestione dei pagamenti;
- Emissione, acquisizione ed elaborazione dei modelli reddituali per le categorie assistenziali e relativo ricalcolo delle pensioni;
- Rilascio del sottoprogetto "gestione richieste" relativo al progetto Pensioni e collegamenti con le procedure esistenti;
- Completamento della procedura per la gestione dei pagamenti nell'ottica del conto pensionato (rata di pensione comprensiva di tutti i conguagli a debito e a credito);
- Utility di calcolo della prestazione degli invalidi civili per le Prefetture;
- Aggiornamento di tutte le procedure all'anno 2000;
- Reingegnerizzazione della contabilizzazione dei pagamenti delle pensioni;
- Gestione automatica dei rapporti con gli istituti di credito e con le poste per i riaccrediti delle pensioni;
- Reingegnerizzazione in architettura web-server della gestione degli uffici pagatori delle pensioni.

AGRICOLTURA

- Avvio e gestione del **nuovo condono** introdotto dalla Legge 448/98, attraverso l'invio dell'"invito al condono" accompagnato dall'estratto conto individuale;

- **Riprogettazione** del sistema di gestione dell'**estratto conto aziendale**, anche in ottica di adeguamento alle necessità di rendicontazione economica e finanziaria;
- Gestione degli eventi "critici" della riscossione (condoni, esoneri di legge per calamità naturali, …);
- Attività connesse al recupero crediti e relative implicazioni (es. gestione degli atti interruttivi della prescrizione);
- Progettazione dell'estratto contributivo dei lavoratori subordinati ed autonomi, da rendere fruibile tramite rete Internet e realizzazione delle procedure che producono i relativi report statistici;
- Attività di verifica della qualità dei dati anagrafici, in funzione del processo di cartolarizzazione dei crediti.

LAVORATORI PARASUBORDINATI

- Emissione dell'**estratto conto** per gli anni 1996/1997;
- Sistemazione per gli anni 1998/1999:
  - Gestione contabile dei Modelli F24;
  - Gestione delle denunce trimestrali (Modelli GLA/D);
  - Gestione denunce/versamenti;
  - Rimborsi contributi indebiti;
- Prestazioni di maternità (ANF);
- Controllo di congruità dei contributi versati con i Modelli 770;
  - Acquisizione Modelli 770;
  - Raffronto dei Mod. 770 con i dati relativi a versamenti e denunce;
- Emissione e gestione delle sanzioni
- Impostazione di un sistema di recupero crediti
- Riporto a nuovo anno dei versamenti eccedenti il massimale dell'anno precedente.

FONDI SPECIALI

Progetti da completare entro giugno 99:

- **armonizzazione delle pensioni del Fondo Dazi** in conformità alle disposizione previste dalla legge 449/97 (collegato alla finanziaria). La

procedura ha l'obiettivo di fornire uno strumento informatico alle Sedi finalizzato a consentire la liquidazione delle pensioni che, per decorrenza, rientrano nella applicazione delle nuove norme di legge;

Progetti da completare entro settembre 99:

- procedura pensioni Porto di Genova e Trieste;
- procedura perequazioni pensioni ex-dipendenti per gli anni 1998-99
- rinnovo ordinativi di pagamento pensioni per i fondi speciali per adeguamento anno 2000

CONVENZIONI INTERNAZIONALI

Progetti da completare entro settembre 99:

- classificazione di documenti relativi **alle Convenzioni Internazionali** e realizzazione dell'indice analitico della normativa delle Convenzioni Internazionali per:
  - fornire un Sommario automatizzato
  - consentire la consultazione facilitata agli operatori INPS, tramite "Intranet" sia della classificazione e sia del documento interessato (utilizzo di interfacce semplici ed esaustive);

Progetti da completare entro dicembre 99:

- rinnovo ordinativi di pagamento pensioni in convenzione internazionale per adeguamento anno 2000;
- distribuzione della modulistica per le Prestazioni in convenzione internazionale mediante internet.

CONTRIBUTI DIVERSI E GESTIONE CONTI INDIVIDUALI

1. **Integrazione con l'Anagrafica Unica** delle procedure che ricadono in questa area, prevista per settembre 1999.

2. Versamenti volontari:

Progetti da completare entro **giugno 99**:

- realizzazione e installazione presso le Sedi della nuova procedura di gestione bollettini con accredito on-line e nuova tecnologia di lettura ottica;

Progetti da completare entro **settembre 99**:

- nuova procedura di rinnovo bollettini;
- adeguamento per l'abbattimento dell'1% degli importi tabellari;

Progetti da completare entro **dicembre 99**:

- revisione tecnico-organizzativa per la gestione dei rimborsi: collegamento con POSTEL, costituzione di uno scadenzario automatico in Sede
- reingegnerizzazione su piattaforma Internet della procedura di autorizzazione versamenti volontari con aggiunta di servizi di consulenza al cliente;

3. Lavoratori autonomi pescatori:

Progetti da completare entro **settembre 99**:

- emissione dell'estratto conto per integrazione con UNEX;

Progetti **da avviare nel 1999** e completare entro l'anno successivo:

- reingegnerizzazione della procedura per la gestione dei lavoratori autonomi pescatori;

4. Lavoratori Socialmente Utili:

Progetti da completare entro **dicembre 99**:

- realizzazione nuova procedura per la gestione dei versamenti volontari per il prepensionamento;

5. Lavoratori domestici:

Progetti da completare entro **settembre 99**:

- emissione duplicati dei bollettini sullo sportello self-service e su Punto-Cliente con servizio aggiuntivo di calcolo (espansione della procedura preesistente);

Progetti da completare entro **dicembre 99**:

- gestione condoni per accredito;
- reingegnerizzazione su Intranet per la denuncia di un nuovo rapporto di lavoro;
- liquidazione degli interessi legali sul pagamento dell'assegno al nucleo familiare;

Progetti **da avviare nel 1999** e completare entro l'anno successivo:

- reingegnerizzazione della procedura per la gestione dei lavoratori domestici;

6. Estratto conto certificativo

Progetti da completare entro **dicembre 99**:

- reingegnerizzazione della gestione del "conto assicurativo";
- integrazione con le applicazioni di gestione contributi e di fornitura prestazioni;

Progetti **da avviare nel 1999** e completare entro l'anno successivo:

- progetto di produzione dell'estratto conto congiunto INPS-altri enti

7. Gestione posizioni assicurative:

Progetti da completare entro **giugno 99**:

- aggiornamento sull'archivio centrale delle posizioni assicurative dei contributi svizzeri trasferiti in Italia (l'installazione seguirà quella dell'anagrafica unica locale)
- riscatti e ricongiunzioni: adeguamento normativo per nuove casistiche delle denunce in evidenza e/o respinte
- aggiornamento procedura di trasferimento contributi Legge 29/79 a INPDAI e inserimento per IPOST (Istituto di previdenza postelegrafonici);

Progetti da completare entro **settembre 99**:

- gestione delle posizioni assicurative degli ex fondi sostitutivi degli istituti di credito

Progetti da completare entro **dicembre 99**:

- nuova procedura riscatti e ricongiunzioni Fondo Elettrici, Autoferrotramvieri e Telefonici;

Progetti **da avviare nel 1999** e completare entro l'anno successivo:

- reingegnerizzazione delle procedure relative a riscatti e ricongiunzioni,

trasferimento contributi verso altri Enti

8. Fondi speciali sostitutivi:

Progetti da completare entro **settembre 99**:

- riprogettazione per adeguamento ai decreti di “armonizzazione”

9. Previdenza marinara:

Progetti da completare entro **settembre 99**:

- Gestione, su stazione di lavoro in rete, della emissione decentrata delle dichiarazioni di servizio (estratto conto) della navigazione estera.

Progetti da completare entro **dicembre 99**:

- Gestione completa dei conti assicurativi dei marittimi ;

10. Fondo clero:

Progetti da completare entro **dicembre 99**:

- ampliamento servizi gestionali della procedura posizioni assicurative

11.Ex Fondo spedizionieri doganali:

- Presa in carico e integrazione nel sistema informativo dell’Istituto del conto assicurativo certificato dal soppresso ente di previdenza.

PRESTAZIONI TEMPORANEE

Progetti da completare entro giugno 99:

Procedura fiscale:

- completamento della procedura di calcolo e certificazione delle ritenute fiscali sulle prestazioni non pensionistiche;
- realizzazione e installazione presso le sedi della procedura di gestione delle certificazioni fiscali;

Progetti da completare entro settembre 99:

Visite mediche di controllo:

- completamento della riprogettazione della procedura per la gestione delle visite mediche di controllo;
- integrazione con la procedura di gestione delle certificazioni di malattia;

Autorizzazione al datore di lavoro per il pagamento di Assegni Nucleo Familiare:

- rilascio e installazione nuova procedura nelle sedi

Trattamento di Fine Rapporto:

- completamento della riprogettazione;
- collegamento alla procedura crediti di lavoro

Progetti da completare entro dicembre 99:

Le **riprogettazioni** delle procedure seguenti scaturiscono dalle esigenze di:

- collegamento con l'Anagrafica unica e con gli archivi fiscali,
- cambiamento del sistema operativo per sfruttare pienamente le possibilità offerte dal sistema OS/400
- autonomia delle strutture operative che usufruiscono delle stesse risorse informative
- adeguamento all'anno 2000 e all'Euro

Prestazioni economiche di malattia e maternità:

- completamento della riprogettazione;
- integrazione con la procedura di certificazioni di malattia;

Prestazioni TBC:

- costituzione archivi centrali storici e collegamento con archivi locali;
- integrazione con procedura UNEX e procedura di estratto certificativo;

Compensi ai liberi professionisti:

- riprogettazione della procedura

- collegamento con le procedure legali

Pagamenti vari:

- riprogettazione della procedura
- collegamento con gli archivi fiscali

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Progetti da completare entro giugno 99:

- **reingegnerizzazione** degli archivi e delle procedure dei pagamenti relativi alla Cassa Integrazione Guadagni;
- **adeguamenti normativi** per il pagamento degli assegni al nucleo familiare associati ad un'altra prestazione e la Disoccupazione ordinaria non agricola a pagamento diretto (art. 1 Decreto Ministeriale 24216/98).

Progetti da completare entro dicembre 99:

- reingegnerizzazione del sistema di gestione della **Disoccupazione Ordinaria non agricola**, attraverso la realizzazione di procedure di tipo client/server e la reingegnerizzazione delle relazioni host-server e AS/400-server;
- avvio dell'analisi del progetto di migrazione degli archivi della disoccupazione ordinaria non agricola verso il sistema relazionale.

Per quanto riguarda la **disoccupazione agricola:**

- adeguamenti necessari per il **collegamento con l'anagrafica unica**;
- conversione delle procedure relative alla trasmissione dei dati statistici.

VIGILANZA

- verifiche tra le dichiarazioni delle aziende e le denunce ettaro-colturali;
- sperimentazione delle tecniche di aerofotogrammetria ai fini della verifica delle denunce di occupazione della mano d'opera;

- sperimentazione di nuove tecniche di individuazione delle aree a rischio, sia per evasioni contributive, sia per prestazioni indebite;
- completamento delle applicazioni software per l'informatizzazione delle attività ispettive (verbale ispettivo per l'area agricoltura);
- dotazione a tutto il corpo ispettivo delle valigette informatiche.

CONTABILITÀ

Le attività che verranno svolte riguarderanno:

- la **revisione del sistema contabile** (Contabilità Generale, Flussi di cassa, Bilanci);
- l'adeguamento del sistema di **Contabilità Industriale** alla delibera 799/98 del C.d.A.;
- l'automazione dei partitari a gestione manuale;
- la realizzazione di una banca dati delle deleghe sindacali;
- l'implementazione delle procedure per:
  - spese di funzionamento,
  - cash management.

INFORMATICA DIREZIONALE

La realizzazione di un sistema di Datawarehouse consentirà di potenziare il ruolo dell'**informatica direzionale**, grazie alla possibilità di disporre di un **database informativo** separato dal **database operativo** e di ottenere una visione trasversale sull'intero patrimonio informativo dell'Istituto.

Potranno essere superate le seguenti **criticità** attuali:

- enorme quantità di dati di partenza;
- necessità di avere in tempi relativamente brevi le informazioni opportune;
- soggettività spinta delle esigenze informative;

ed ottenuti i seguenti benefici:

- **miglioramento della modalità di rappresentazione** delle informazioni: report in formato grafico, tabellare, ecc.;
- **riduzione dei costi** di produzione per l'utilizzo di risorse addette alla programmazione ed alla analisi delle informazioni da elaborare;
- **ottimizzazione dei tempi** per l'elaborazione delle informazioni richieste.

Entro **giugno 1999** verrà esteso l'accesso tramite rete Internet/Intranet alle informazioni del sistema di ***Datamart*** realizzato per l'area agricoltura.

Verrà indetta una gara CEE, per l'individuazione del fornitore del Sistema di Datawarehouse dell'area Pensioni, la cui realizzazione dovrà essere conclusa nel termine di un anno dalla aggiudicazione della commessa.

RIORIENTAMENTO DELLE APPLICAZIONI

La riorganizzazione del Sistema Informativo su due livelli, l'assestamento dell'architettura sempre più convergente sui sistemi aperti, l'introduzione degli strumenti di informatica direzionale, comporteranno una serie di iniziative mirate a:

- la **riprogettazione di aree applicative,**
- il conseguimento della piena funzionalità dell'**archivio anagrafico unico,**
- il miglioramento del sistema di gestione della **previdenza in agricoltura.**

Per quanto riguarda le **denunce aziendali**, oltre all'adeguamento delle procedure in relazione alle indicazioni della legge finanziaria per il 1999 ed all'orientamento alla "ricezione" tramite Internet, gli sforzi progettuali saranno rivolti alla reingegnerizzazione delle procedure di rettifica ed alla realizzazione di servizi informativi in materia di contribuzione.

L'obiettivo, entro la fine dell'anno, è quello di poter effettuare anche presso il

centro elettronico i calcoli relativi alle aliquote contributive funzionali alle caratteristiche delle aziende, per poi distribuire tali informazioni attraverso i diversi canali di comunicazione dell'Istituto.

OTTIMIZZAZIONE DELLA GESTIONE DEL SOFTWARE

Nel corso dell'anno verrà sistematizzato il metodo di gestione del processo di produzione del software, introdotto nel 1998. Il punto di forza di tale sistema è rappresentato dalla **standardizzazione del processo** che va dall'individuazione delle esigenze amministrative, all'organizzazione delle risorse addette allo sviluppo o alla manutenzione del software, fino al rilascio delle procedure applicative, il tutto secondo modelli standard e quindi con caratteristiche di omogeneità.

Ciò consente la separazione delle attività di **pianificazione e di monitoraggio,** svolte a **livello centrale**, dalle **attività di produzione** esercitate in **periferia**, ma contemporaneamente offre la possibilità di effettuare in maniera coordinata fra centro e periferia, la stima dei tempi e delle risorse necessarie. Nel complesso, consente la misurazione dei costi di realizzazione e manutenzione del software, e la visibilità sul processo a vari livelli.

ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI COMUNICAZIONE E DI GESTIONE DEL PROTOCOLLO AUTOMATIZZATO

La necessità di rivedere le metodologie operative interne in funzione di una **logica per processi** che permetta di conseguire la destrutturazione del modello gerarchico funzionale già avviata, consente di impiegare le tecnologie emergenti in tema di **comunicazione e *workflow*** per migliorare gli strumenti di gestione dei flussi documentali e di comunicazione interna.

Le procedure di:

- **messaggistica ufficiale**,
- **posta elettronica**

saranno rinnovate in un contesto di **office automation**, in modo da poter beneficiare pienamente delle innovazioni tecnologiche avvicinandosi al concetto di **gruppi di lavoro** in un'ottica di abbandono dei concetti di isole di automazione.

L'automazione del processo di messaggistica ufficiale rappresenta la base di partenza per lo sviluppo dell'intero **sistema automatizzato di gestione del protocollo**, il cui progetto esecutivo verrà realizzato nel corso dell'anno, così come previsto per tutte le pubbliche amministrazioni dal D.P.R. n. 428 del 20 ottobre 1998, utilizzando le regole tecniche che verranno emanate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dell'AIPA.

L'utilizzo di un protocollo informatico dovrebbe portare a migliorare l'efficienza dei processi di gestione documentale, anche attraverso **l'eliminazione della frammentazione** dei sistemi di protocollo.

Oltre al nucleo minimo di realizzazione del registro informatico, che dovrà consentire di registrare documenti cartacei ed elettronici, l'obiettivo è quello di estendere il progetto, collegando il sistema di gestione del protocollo ad un più ampio sistema di **automatizzazione del flusso di lavoro** dei **processi amministrativi** e dei relativi **scambi documentali**, anche mediante l'utilizzo del fascicolo elettronico.

La automatizzazione dei flussi documentali potrebbe consentire alle pubbliche amministrazioni, attraverso la Rete Unitaria, l'accesso reciproco ai fascicoli documentali e rappresenterebbe il punto di partenza per la realizzazione di un sistema di gestione dei procedimenti amministrativi tra diverse PP.AA..

La realizzazione del protocollo informatico, più che dal lato tecnico, richiederà un forte impegno dal punto di vista organizzativo ed una stretta collaborazione tra le diverse strutture per la realizzazione dell'analisi organizzativa e dell'analisi del processo di "gestione documentale", anche in rapporto con i processi primari dell'Istituto.

CUSTOMER CARE

Il sistema di Customer Care sta consolidando la sua posizione di rappresentante dell'utenza di servizi automatizzati, sia interna che esterna, costituendo un canale primario per la gestione dei rapporti della stessa utenza con i fornitori dei servizi.

L'obiettivo per il 1999 è quello di realizzare un osservatorio sull'utilizzo dei servizi automatizzati, finalizzato alla misurazione e al miglioramento degli stessi.

SERVIZI INTERNET

I servizi attualmente offerti tramite il sito web dell'Istituto:

- **dichiarazioni trimestrali sulla manodopera agricola** per le Associazioni di Categoria;
- **estratto contributivo individuale** per i Patronati;
- accesso alla **banche dati aziendali ed invio dei mod. DM 10/2** per i Consulenti del Lavoro**;**

verranno estesi nel corso del 1999, sia per quanto riguarda il numero e le categorie di utenti, sia per la quantità dei servizi stessi.

Per quanto riguarda gli enti di **Patronato**, infatti, sarà incrementato, nel corso dell'anno ed in funzione delle richieste, il numero di uffici collegati, ai quali saranno consentite le funzioni di **acquisizione delle domande di prestazioni pensionistiche** e di **verifica dello stato** delle domande.

L'obiettivo finale è quello di fornire **ai cittadini l'estratto contributivo** individuale, la distribuzione in rete di tale fondamentale "prodotto", con una procedura analoga a quella presente sugli sportelli self-service, potrebbe rappresentare anche il primo elemento di cooperazione applicativa tra le Pubbliche Amministrazioni, potrà divenire operativo solamente nel momento in cui i cittadini potranno disporre di una propria **firma elettronica**, opportunamente certificata.

Progetti da realizzare entro maggio 99:

Un importante servizio, nell'ambito della **previdenza agricola**, disponibile dal **mese di maggio**, per Associazioni di Categoria, Consulenti del Lavoro e Commercialisti, è offerto dalla possibilità di:

- visualizzare **l'estratto contributivo delle aziende agricole**
- inviare la **domanda di condono** (previsto dalla Legge 448/98), ottenendo anche il calcolo della rateizzazione ed il codice F24 per il pagamento

I **Consulenti del Lavoro**, oltre ad accedere alle informazioni relative alla situazione contributiva delle aziende, potranno inviare le denunce aziendali mensili DM/10 tramite Internet. Tale servizio è attivo per un numero limitato di utenti che verrà esteso nel corso dell'anno.

In linea con gli obiettivi di riorganizzazione del Sistema Informativo Direzionale, sono disponibili sul sito Web, per tutti gli utenti, sia interni che esterni, le **Banche Dati Statistiche** dell'Istituto. Si è operato infatti, il trasferimento delle Banche Dati Statistiche **dall'ambiente AQUARIUS/3270 all'ambiente INTERNET**.

Tale servizio consente:

- l'accesso remoto e locale attraverso la tecnologia Internet/Intranet;
- l'accesso remoto e locale ai dati ed elaborazione degli stessi da personal computer attraverso un'interfaccia grafica di semplice utilizzo;
- la generazione di report e grafici statistici con stazioni intelligenti;
- l'integrazione con i più diffusi strumenti di office automation;
- la portabilità su diverse piattaforme hardware/software;
- la fruibilità dei dati da parte degli interessati in maniera uniforme per tutti.

Le Banche Dati Statistiche INPS permettono la consultazione degli osservatori sul mondo del lavoro (aziende con dipendenti ed autonomi; lavoratori dipendenti, autonomi e domestici), sulle pensioni e la consultazione dei dati di bilancio e statistici relativi alle singole gestioni amministrate dall'INPS, con la possibilità di varie aggregazioni di dati.

Tali dati sono visibili in formato HTML e possono essere scaricati in formato Excel.

Dal mese di gennaio 1999, le **circolari dell'Istituto**, contestualmente all'assegnazione del numero, vengono pubblicate sul sito Intranet, (all'indirizzo *Intranet.inps*) e quelle ritenute di interesse pubblico vengono rese disponibili anche sul sito Internet.

Progetti da realizzare entro dicembre 99

I servizi realizzati per il mondo agricolo, avranno ulteriori sviluppi con l'aggiunta delle seguenti funzionalità:

- segnalazione di eventuali pagamenti effettuati ma non registrati dall'Istituto,
- comunicazione delle variazioni anagrafiche delle aziende.

Il servizio di ricezione delle **dichiarazioni trimestrali sulla manodopera**

agricola tramite Internet, conclusa la fase di sperimentazione, avviata con un numero limitato di utenti, sarà reso ufficialmente disponibile, entro la fine dell'anno, fornendo alle aziende, autorizzate preventivamente dall'Istituto, anche la possibilità di monitorare lo stato di elaborazione delle domande inviate.

SERVIZI ALL'UTENZA

Servizi WEB per mezzo degli sportelli Self-service

- Estratto contributivo
- Duplicato del modello O/bis M
- Duplicato del modello CUD
- Calcolo contributi Colf
- Stampa del bollettino per il pagamento dei contributi Colf
- Stato della domanda di pensione
- Accesso alla base dati pensioni per soggetto
- Accesso alla carriera lavorativa del lavoratore

In considerazione del grande utilizzo delle apparecchiature self-service da parte della cittadinanza è previsto un incremento della rete di sportelli.

PROGETTI DI COOPERAZIONE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Sinergie INPS - INAIL – INPDAP

È obiettivo comune dei tre **enti principali del comparto previdenziale** collaborare allo sviluppo di sinergie reciproche per valorizzare il patrimonio di esperienze e di informazioni posseduto da ciascun ente e procedere nella direzione di integrazione dei servizi pubblici.

La cooperazione tra INPS, INAIL ed INPDAP consentirà di **offrire agli utenti una visione omogenea dei servizi assicurativi-previdenziali**, da qualsiasi sportello di uno dei tre enti e di dotare il personale dei medesimi di **strumenti telematici per lo scambio di informazioni e documentazione** tra enti. Dall'avvio di queste sinergie scaturirà un **rafforzamento delle attività di vigilanza,** integrata fra i tre Enti, per far emergere il sommerso e le sacche di evasione/elusione contributiva. Il controllo delle evasioni potrà effettuarsi non solo attraverso l'analisi "incrociata" delle informazioni

possedute degli enti, ma anche utilizzando i canali di comunicazione e gli strumenti di workgroup, per coordinare azioni di intervento in comune.

Entro breve tempo si intende dare avvio ad un servizio di **posta elettronica** tra le Sedi degli enti, arricchito delle funzionalità di **agenda,** per le attività svolte in cooperazione**,** di **repository informativo e documentale**, in particolare in materia previdenziale ed assicurativa e di un servizio di **newsgroup tematici**.

Si procederà, inoltre, verso l'integrazione dei sistemi di rete degli enti, secondo le modalità previste per la Rete Unitaria della Pubblica Amministrazione, per consentire, nel medio periodo, **l'accesso reciproco alle banche dati**, **controlli incrociati** sulle banche dati e la sperimentazione di **servizi unificati** all'utenza finale:

- **Estratto contributivo unico**
- **Sportello unificato** presidiato, per dare all'utente informazioni complessive sulla propria situazione previdenziale e contributiva. Lo sportello, inizialmente presso le Sedi dei tre Enti, successivamente sarà attivato anche presso gli Enti locali.

L'obiettivo a lungo termine di tali sinergie è quello di gestire in rete i **processi di cooperazione fra gli uffici delle amministrazioni**, fino ad arrivare all'integrazione in un unico processo delle attività degli operatori di vari enti.

Allegato D

PROGETTO A3

Aree Regionali	Denunce Aziendali (D.A)	CD/CM Iscrizioni variazioni cancellaz.	Calamità naturali	Rimborsi Per Contr. indebita	Acquisizione Denunce Trimestrali DMGA
1. Piemonte	947	5885	1250	35.000	14.300
2. Valle D'aosta	32	177	0	200	1.000
3. Lombardia	2.615	3.516	22	20.000	31.200
4. Liguria	320	1.332	2.494	1.800	4.000
5. Trentino A.A.	1.345	836	1.005	8.800	11.200
6. Veneto	2.018	5.138	103	15.000	18.600
7. Friuli V.G.	905	1.010	60	1.600	5.000
8. Emilia R.	5.404	7.261	3.358	850	42.000
9. Toscana	1.782	3.733	245	7.000	22.300
10. Umbria	902	1.025	0	7.700	7.700
11. Marche	490	2.482	0	14.000	8.600
12. Lazio	7.771	1.921	543	11.000	25.500
13. Abruzzo	601	2.453	5.455	14.600	6.300
14. Molise	328	1.150	27	2.000	2.300
15. Campania	18.305	2.911	13.262	20.000	59.200
16. Puglia	30.828	3.159	4.970	38.000	95.000
17. Basilicata	4.222	1214	4.035	3.500	10.800
18. Calabria	35.230	3.190	260	600	85.000
19. Sicilia	38.764	15.021	32.156	15.000	87.000
20. Sardegna	5.878	2.878	20.562	8.000	20.000
Totale Italia	**158.687**	**66.292**	**89.806**	**225.250**	**557.000**

Allegato E

PROGETTO ESTRATTO CONTO CERTIFICATIVO ANNO 1999

REGIONI	OBIETTIVO E. C. CERTIFICATIVI
PIEMONTE	12.500
VALLE D'AOSTA	400
LOMBARDIA	25.800
LIGURIA	4.500
TRENTINO	2.400
VENETO	11.800
FRIULI	3.300
EMILIA ROMAGNA	11.500
TOSCANA	9.300
UMBRIA	2.300
MARCHE	4.200
LAZIO	13.200
ABRUZZO	3.200
MOLISE	1.000
CAMPANIA	13.800
PUGLIA	9.500
BASILICATA	1.500
CALABRIA	5.000
SICILIA	11.000
SARDEGNA	4.000
Totale nazionale	**150.200**

N.B.: l'obiettivo è stato determinato prendendo in considerazione la Popolazione attiva , il numero delle anzianità definite nell'anno 1998 e l'emissione dell'estratto conto.

PARTE B

A. ATTRIBUZIONE COMPENSI EX ART.18 L.88/89

1. AGENZIE DI PRODUZIONE

La somma complessiva assegnata a ciascuna unità funzionale risulterà disponibile e quindi erogabile al personale al conseguimento degli obiettivi indicati secondo quanto previsto ai successivi punti:

a) per il progetto - Attività propedeutica alla cessione dei crediti - la quota erogabile e' commisurata alla produzione complessiva realizzata, con riferimento alla parte eccedente il 60 %.
La quota dei compensi spettante e' determinata secondo la progressione indicata nell'allegato F.

b) per il progetto - Accertamenti evasioni contributive-
la quota erogabile e' commisurata ai livelli di realizzazione accertati secondo la metodologia di cui al punto C.4.
La quota dei compensi spettanti è determinata secondo la progressione indicata nell'allegato G.

c) per i progetti - Normalizzazione area agricola ; Estratto conto certificativo -
la quota erogabile e' commisurata alla produzione complessiva omogeneizzata realizzata, rispetto a quella prevista e individuata ai sensi del punto D.1, con riferimento alla parte eccedente il 60%.
La quota dei compensi spettante e' determinata secondo la progressione indicata nell'allegato F.

d) per il progetto -Area informatica - la quota erogabile è determinata a seguito della verifica sulla realizzazione degli obiettivi indicati al punto A.5.

d) per i piani Regionali rivolti al - miglioramento dell'andamento produttivo - la quota erogabile e' commisurata alla produzione complessiva omogeneizzata realizzata, rispetto a quella prevista con riferimento

alla parte eccedente il 60%.

La quota dei compensi spettante e' determinata dal Dirigente Regionale secondo la progressione indicata nell'allegato F.

****

vedere prospetti allegati "F" e "G" al Contratto Integrativo

***

ALLEGATO F

ALLEGATO G

2. SEDI REGIONALI

Per i dipendenti delle Sedi Regionali i compensi incentivanti relativi ai progetti speciali prioritari saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalle rispettive agenzie di produzione.
Il relativo finanziamento farà proporzionalmente carico sull'importo stabilito per i singoli progetti delle Agenzie in ambito regionale.

3. DIREZIONE GENERALE

Per i dipendenti della Direzione Generale i compensi incentivanti relativi ai progetti speciali prioritari saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalle Agenzie.
Il relativo finanziamento fara' proporzionalmente carico sull'importo stabilito per i singoli progetti delle Agenzie in ambito nazionale.

* * *

I compensi incentivanti per:

- i Piani Regionali, rivolti al miglioramento dell'andamento produttivo, saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti nella rispettiva regione;
- i Piani Regionali di sviluppo organizzativo/formativo saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalle singole aree.

I compensi incentivanti per i Piani della Direzione Generale saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalla Direzione stessa.

Dall'Osservatorio Nazionale appositamente costituito verranno esaminati i singoli Piani Regionali e di Direzione Generale predisposti e i risultati raggiunti a fine periodo.

B. VERIFICA DEI RISULTATI E DETERMINAZIONE DEI COMPENSI

- La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i Progetti Speciali Prioritari è demandata alla Direzione Centrale Organizzazione, Pianificazione e Controllo di Gestione di concerto con i Direttori Regionali.

- La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i piani Regionali è demandata ai Direttori Regionali.

- La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i Piani di Direzione Generale e' demandata al Direttore Generale.

- Le suddette verifiche avverranno previo confronto con le OO.SS. ai vari livelli.

PARTE C.

PARTE C.
FINANZIAMENTO DEI PROGETTI

	IN MILIONI
SOMME DISPONIBILI EX ART.18 L.88/89	187.034
AGENZIE	
PROGETTO ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLA CESSIONE DEI CREDITI	31.910
PROGETTO ACCERTAMENTO EVASIONI CONTRIBUTIVE	31.908
PROGETTO NORMALIZZAZIONE AREA AGRICOLA	31.908
PROGETTO ESTRATTO CONTO CERTIFICATIVO	31.908
	127.634
PROGETTO INFORMATICA	4.700
	132.334
PIANI SEDI REGIONALI	54.700
PIANI DIREZIONE GENERALE	
TOTALE	187.034

Allegato n. 4

RIPARTIZIONE DEL BUDGET DI L. 187.034 MILIARDI PER I PROGETTI SPECIALI PRIORITARI, I PIANI REGIONALI E I PIANI DELLA DIREZIONE GENERALE TRA LE DIVERSE TIPOLOGIE DI DESTINATARI

		Aree professionali	Art. 15 1° c, L.88/89	Professionisti	Medici	Dirigenti	TOTALE
PROGETTI PRIORITARI *							
A1	*ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALLA CESSIONE DEI CREDITI ALLE ESATTORIE*	29.007	641	645	908	707	**31.909**
A2	*PROGETTO ACCERTAMENTO EVASIONI CONTRIBUTIVE*	29.007	641	645	908	707	**31.909**
A3	*PROGETTO NORMALIZZAZIONE E SVILUPPO AREA AGRICOLA*	29.007	641	645	908	707	**31.909**
A4	*ESTRATTO CONTO CERTIFICATIVO*	29.007	641	645	908	707	**31.909**
	TOTALE	**116.029**	**2.564**	**2.580**	**3.632**	**2.829**	**127.634**

PIANI REGIONALI *

MIGLIORAMENTO DELL'ANDAMENTO PRODUTTIVO MEDIANTE L'INDIVIDUAZIONE DEI PUNTI DI CRISI DELLE STRUTTURE DI COMPETENZA. SVILUPPO ORGANIZZATIVO.	**49.726**	**1.099**	**1.106**	**1.557**	**1.212**	**54.700**

PIANI DIREZIONE GENERALE *

REALIZZAZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI CUI ALLA DELIBERA 799/98						
PROGETTO AREA INFORMATICA	**4.142**	**558**				**4.700**
TOTALE	**169.897**	**4.221**	**3.686**	**5.189**	**4.041**	**187.034**

Allegato n. 8

UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO PREVISTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL 1999 PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI

					BUDGET (in milioni)
A)	**INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**				**120.509**
B)	**PIANI STRAORDINARI**				**13.550**
C)	**COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI**				**169.897**
D)	**PRESTAZIONI STRAORDINARIE E TURNI**	**Strutture**		**34.830**	
		Attivita' di vigilanza	**4.500**		
		D.C.S.I.T.	**2.000**		
		Analisi Amministrativa	**200**		
		Software	**1.800**		
		Fondo a disposizione	**4.000**	**12.500**	**47.330**
E)	**COMPENSI PER PARTICOLARI COMPITI**				**1.150**
F)	**SISTEMA INDENNITARIO (ISTITUTI CCDE/98, ASSEGNO DI GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE, INDENNITA' ART. 17 CCNL/99)**				**123.863**
G)	**ORDINAMENTO PROFESSIONALE (PASSAGGI ECONOMICI A B3, C2, C5)**				**7.384**
H)	**TRATTAMENTO INTEGRATIVO DA CONTRATTO**				**37.122**
				BUDGET	**520.805**

Allegato n. 8/A

ILIZZO DEL FINANZIAMENTO PREVISTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL 1999
RSONALE DELLE QUALIFICHE AD ESAURIMENTO DI CUI ALL'ART. 15, 1c. L. 88/89

BUDGET
(in milioni)

A) INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA			**2.913**
B) PIANI STRAORDINARI			**762**
C) COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI			**4.221**
D) PRESTAZIONI STRAORDINARIE	**Strutture**	**4.000**	**4.320**
	Fondo a disposizione	**320**	
E) SISTEMA INDENNITARIO			**10.500**
TOTALE			**22.716**

Allegato n. 9

COEFFICIENTI DI RIPARTIZIONE

A1	0,4
A2	
A3	
B1	
B2	
B3 *	0,5
C1	0,7
C2	0,8
C3	1,0
C4	1,2
C5	1,3

* da incrementare con la quota determinata in applicazione dell'ultimo comma dell'articolo 19 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo.