

I.N.P.S.
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
per l'anno 2000

TESTO COORDINATO CON LA NOTA AGGIUNTIVA

A seguito del completamento della procedura di cui all'art. 20, comma 1, lettera e, della Legge n. 488/1999, riguardante l'ipotesi di Contratto Integrativo 2000 sottoscritta in data 27 giugno 2000 – e in particolare del parere favorevole espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica che ha nel contempo sospeso, in attesa di approfondimenti, la disponibilità della somma di L. 2,5 mld relativa ad economie di gestione - le parti, in data 24 ottobre 2000, sottoscrivono il seguente contratto.

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 Vice Direttore Generale
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 - firmato

CISL – FPS - firmato

UIL – PA - firmato

CSA di FIALP CISAL – non firmato

RDB – CUB – non firmato

CONFSAL / UGL - - firmato

CIDA - firmato

I.N.P.S.

ACCORDO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'ANNO 2000

PREMESSA

SEZIONE PRIMA:

- SVILUPPO ORGANIZZATIVO E FIGURE PROFESSIONALI
- IL SISTEMA DI VALUTAZIONE
- LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE: modalità di attribuzione degli incarichi, sistema indennitario corrispondente
- LA FORMAZIONE E LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE

SEZIONE SECONDA:

- SISTEMA INCENTIVANTE
- PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E IN TURNO
- PARTICOLARI COMPITI
- UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO
- BENEFICI ASSISTENZIALI E MUTUI AL PERSONALE

PREMESSA

Il presente Documento sviluppa, con particolare riferimento all'anno 2000, le linee di evoluzione derivanti dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente 1998-2001.

Nella Sezione Prima sono definite, in particolare, le fasi di realizzazione dello sviluppo organizzativo per processi e la connessa evoluzione delle figure professionali; la specifica metodologica e le fasi di introduzione del sistema di valutazione degli sviluppi professionali e del potenziale; il nuovo quadro delle posizioni organizzative per ciò che concerne le modalità di attribuzione degli incarichi e il relativo trattamento economico; infine, le tappe di realizzazione dei percorsi formativi e lo sviluppo delle competenze del personale.

Nella Sezione Seconda sono affrontati gli aspetti relativi al trattamento economico del personale, per quanto riguarda il sistema premiante, le prestazioni di lavoro straordinario e in turno, i compensi per l'esercizio di particolari compiti, l'utilizzo del finanziamento, infine la ripartizione dello stanziamento per interventi assistenziali e sociali.

SVILUPPO ORGANIZZATIVO E FIGURE PROFESSIONALI

Il modello organizzativo per processi

L'attuazione del modello organizzativo per processi ha comportato, per la sua complessità, una gradualità realizzativa programmata **coniugando sviluppo organizzativo e delle competenze.**

La metodologia utilizzata, sperimentata nelle Sedi prototipo, ha previsto il progressivo allargamento e l'integrazione della attività insite nei processi rivolti al cliente esterno (c.d. primari), il superamento delle articolazioni settoriali e l'adeguamento graduale della struttura al modello organizzativo processivo nell'ottica di realizzare moduli organizzativi (unità di processo) per la gestione dell'intero processo, inteso come attività finalizzate a soddisfare i bisogni di una determinata tipologia di cliente (assicurati, pensionati, lavoratori autonomi)

Nel corso del 1998-99 sono stati realizzati massicci interventi formativi direttamente sul posto di lavoro per creare i presupposti per la gestione per processi.

Ciò ha consentito l'integrazione di singole fasi del processo e, per il 1999, l'elaborazione di itinerari formativi standard per la realizzazione dei processi (Art.16 CCNI 1998-2001).

La standardizzazione dei percorsi formativi (allegati al CCNI 1998-2001) ha permesso di sistematizzare i percorsi riorganizzativi con l'obiettivo di uniformare i comportamenti sul territorio.

Nel 1999, consolidata l'integrazione di singole fasi di processo, è stata avviata l'integrazione di più fasi di processo e, attraverso la formazione, gli operatori hanno ampliato conoscenze e sviluppato operatività nell'ambito del processo in cui erano inseriti.

La coerenza tra sviluppo delle competenze e sviluppo organizzativo, sul piano operativo, ha permesso:

- una positiva risposta alla criticità delle attività connesse con l'operazione di cartolarizzazione dei crediti;
- la costituzione di gruppi di processo sull'estratto conto certificativo che hanno realizzato una cospicua produzione raggiungendo elevati livelli di soddisfazione da parte dei clienti;
- forti interventi per la normalizzazione delle attività del settore agricolo intensificando i processi di integrazione e decentramento nonché la riduzione delle giacenze;

- la gestione di attività aggiuntive nell'ambito delle prestazioni a carattere assistenziale (invalidi civili, ecc.).

Le positive risposte fornite hanno dimostrato i vantaggi della nuova logica organizzativa.

Obiettivi (2000/2001)

L'Amministrazione e le OOSS, al fine di dare piena attuazione a quanto stabilito con il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 1998/2001, concordano:

1. Gestione per processi: *i percorsi formativi previsti nell'accordo 1998/2001 rappresentano il punto centrale e strategico sia del Piano di Formazione 2000 che del Piano di formazione 2001. Si ritiene che il completo allineamento tra organizzazione per processi e gestione per processi sia concretamente realizzabile entro il 2001. Tenuto conto dei complessi impegni delle strutture, le quali devono comunque assicurare la tenuta del sistema produttivo ed un'erogazione di qualità del servizio offerto, acquisito il livello d'integrazione tra lo sviluppo delle conoscenze professionali e l'operatività nei processi raggiunto nel corso del 1999, si ritiene di poter ridefinire, secondo le scansioni che seguono e avuto riguardo al percorso già effettuato nell'anno 1999, le tappe d'avvicinamento alla completa integrazione:*

Date	Percentuale di integrazione (sviluppo delle conoscenze professionali/operatività nei processi)
Al 01/07/2000	50%
Al 01/12/2000	70%
Al 30/06/2001	Completamento

Le tappe d'avvicinamento appena definite sono da considerarsi *obbligatorie*, nel senso che dovranno essere assunte nei Piani regionali come **obiettivi minimi da raggiungere**.

Tali Piani saranno costantemente monitorati dagli Osservatori, di cui all'art. 20 del CCNI 1998-2001, costituiti e convocati a livello centrale e regionale, che si avvarranno anche dello strumento del Benchmarking la cui completa operatività sarà realizzata alla data del 31 dicembre 2000.

La verifica della realizzazione dei Piani e del conseguente grado di integrazione di conoscenza ed operatività del personale dell'Istituto, costituirà la base, in sede di predisposizione dei bandi alle scadenze di cui all'articolo 12 del CCNI 1998/2001, per la definizione dei fabbisogni di risorse emergenti resesi necessarie in relazione al modificarsi degli assetti organizzativi.

2. **Competenze:** piena attuazione del sistema delle competenze previste per le posizioni organizzative proprie dei processi primari; si definiranno, pertanto, percorsi formativi “ad hoc”; validazione, in apposita sessione contrattuale da completare entro il 30 settembre 2000, della mappa delle competenze relativa alle figure professionali previste nell'area dei processi di direzione e controllo e nell'area dei processi di supporto, con conseguente piena attuazione del sistema delle competenze stesse.

In tale occasione, saranno anche definite le linee di sviluppo funzionale delle aree informatica e vigilanza ispettiva, con specifica definizione dei ruoli e delle competenze nelle posizioni apicali.

Entro la stessa data e nell'ambito della medesima sessione integrativa saranno definite le modalità di mobilità orizzontale tra profili all'interno delle posizioni ordinamentali.

Nell'immediato, per quanto riguarda il profilo di “Geometra – Perito Industriale”, in considerazione della valenza professionale maturata dal personale in questione, fermi restando i contenuti professionali del ruolo, si ritengono realizzate le condizioni funzionali ed organizzative necessarie per estendere la progressione professionale attualmente limitata alla posizione C3, verso la posizione C4.

Con riferimento alle unità del profilo amministrativo, le cui attività rivestono caratteristiche di specificità nell'ambito dell'area tecnico edilizia, l'Istituto valuterà tutte le possibili iniziative atte a determinare un positivo apprezzamento della professionalità acquisita nei profili professionali previsti per la suddetta area tecnico edilizia.

L'Istituto si impegna inoltre a definire, nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale, l'evoluzione del profilo di “Infermiere professionale” all'interno dell'area “C” in considerazione delle accresciute competenze maturate nell'integrazione delle attività sanitaria con quelle amministrative, valorizzando i titoli specialistici propri del profilo.

L'Amministrazione si impegna ad approfondire entro il 30 settembre 2000 tutte le iniziative necessarie alla costituzione del ruolo professionale degli psicologi del lavoro funzionale, tra l'altro, alla gestione dei sistemi di valutazione del personale. Entro la stessa data verrà inoltre affrontata la problematica relativa all'inquadramento del personale transitato dallo SCAU con la qualifica di consulente professionale informatico.

Infine, con riferimento al personale destinatario delle disposizioni ex articolo 15, comma 1, della legge n. 88/89, per il quale nell'allegato sono esemplificati i ruoli organizzativi che li connotano per la particolare professionalità e per la consolidata esperienza gestionale maturata, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 25, comma 4, del D. Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni nella sessione contrattuale per la definizione della mappa delle competenze verranno meglio individuati ruolo e funzioni nel nuovo assetto organizzativo dell'Istituto.

3. **Organizzazione per processi:** attuazione, secondo tappe di seguito definite, del modello organizzativo per processi:

<p>31 Ottobre 2000</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizzazione unità di processo (Direzioni Provinciali e sub provinciali) e team (Direzione Generale, Sedi Regionali). • Azzeramento organigrammi preesistenti (con riferimento alle posizioni organizzative assegnate nei processi primari). • Definizione degli stessi alla luce della strutturazione in unità di processo. • Individuazione e definizione delle nuove posizioni funzionali all'interno di ciascuna struttura • Affidamento delle posizioni organizzative, sulla base delle modalità di conferimento definite a partire da pagina 23 del presente accordo.
<p>1 gennaio 2001</p> <p>Entro il 31 marzo 2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione del sistema di valutazione degli accrescimenti professionali, e sua applicazione ai fini delle selezioni per quelle fasce di personale individuate nel presente accordo. • Operatività del sistema di valutazione del potenziale e utilizzazione dei risultati per il personale di prima assunzione nell'area C e per il conferimento delle posizioni organizzative • Definizione di percorsi formativi finalizzati alle nuove posizioni funzionali. <p>Assegnazione delle nuove posizioni funzionali ed idonea formazione.</p>
<p>Entro il 1° luglio 2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Piena operatività della valutazione degli accrescimenti professionali per tutto il restante personale secondo le modalità applicative definite con la contrattazione integrativa per l'anno 2001. • Utilizzazione dei risultati delle valutazioni del potenziale per i candidati ai profili della posizione C4.

Personale ricompreso nelle qualifiche ad esaurimento di cui all'ar.15, 1° comma L. 88/89

In attesa della definizione, entro la sessione contrattuale di settembre 2000, del ruolo e delle funzioni cui è destinato nel nuovo assetto organizzativo dell'Istituto il personale destinatario delle disposizioni di cui all'articolo 15, comma 1, della legge n. 88/89, in considerazione dell'elevata professionalità e della consolidata esperienza gestionale maturata dagli Ispettori generali e dai Direttori di divisione, in linea con quanto indicato all'articolo 25, comma 4, del D. Lgs. n. 29/93 e successive integrazioni e modificazioni, agli stessi sono attribuiti i seguenti ruoli:

Aree Provinciali/sub provinciali

- Funzione di coadiuvare il Direttore provinciale/sub provinciale nel governo della rete territoriale periferica, e nella integrazione trasversale dei processi;
- funzione di staff del Direttore provinciale/sub provinciale con incarichi di studio, sviluppo e ricerca.

Direzioni regionali e Centrali

- Responsabilità di progetti a termine, ad alta intensità specialistica;
- incarichi di studio, ricerca e sviluppo in posizione di staff del Direttore regionale o centrale.

La preposizione a posizioni organizzative di tipica spettanza delle posizioni apicali dell'area professionale C, può essere attribuita e/o mantenuta ad interim.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il CCNI di ente 1998-2001 ha previsto l'introduzione dei sistemi di valutazione quali elementi distintivi per la gestione del personale nel nuovo sistema di classificazione, allo scopo di determinare modalità gestionali in grado di apprezzare adeguatamente l'apporto individuale al processo produttivo e riorganizzativi e le potenzialità possedute dalle risorse ad assumere ruoli significativi nel nuovo sistema.

Il sistema di valutazione si articola come segue:

1. il Nucleo di valutazione,
2. il processo di valutazione degli accrescimenti professionali,
3. il sistema di valutazione del potenziale.

1. Il Nucleo di valutazione

L'articolo 14 del Contratto integrativo di Ente sottoscritto il 22 luglio 1999, prevede l'istituzione di un Nucleo di valutazione presso la Direzione Generale e, rispettivamente, presso ciascuna Direzione regionale; composto come di seguito indicato:

a) per la **Direzione Generale**:

- ♦ dal Direttore generale o da un sostituto da Lui delegato;
- ♦ dal Direttore centrale sviluppo e gestione risorse umane;
- ♦ dal Direttore centrale organizzazione, pianificazione e controllo di gestione.

b) Per le **Sedi regionali**:

- ♦ dal Direttore regionale;
- ♦ dal Dirigente preposto all'Area regionale sviluppo e gestione risorse umane;
- ♦ da un Direttore di Area, individuato dal Comitato dei Direttori congiuntamente ad un sostituto.

Per l'esame delle valutazioni espresse dal Dirigente preposto all'Area regionale sviluppo e gestione risorse umane e dal Direttore di Area componente il Nucleo di valutazione, assume funzioni di titolare il sostituto designato dal comitato dei Direttori.

Al Nucleo di valutazione sono attribuite le seguenti funzioni:

1. esame e decisione in merito alle contestazioni dei dipendenti sulla valutazioni dell'accrescimento professionale;
2. gestione delle procedure di valutazione e selezione per i passaggi di cui agli articoli 10 ed 11 del CCNI 22/7/99, attribuendo i punteggi relativi al sistema di valutazione in coerenza con i criteri adottati a livello nazionale;
3. governo del processo di valutazione e garanzia della procedura;
4. avvio e gestione delle procedure per il conferimento delle posizioni organizzative in coerenza con il sistema adottato a livello nazionale.

Con riferimento ad eventuali contestazioni sollevate dai dipendenti in ordine alla valutazione del proprio accrescimento professionale effettuata dal dirigente di area (punto 1. delle funzioni attribuite al Nucleo di valutazione), ovvero dalla valutazione effettuata sui risultati conseguiti da responsabile di posizione organizzativa (art. 18, 3° e 4° c., CCNI), il Nucleo di valutazione svolge i compiti di esame e decisione in merito ai ricorsi.

Al proposito, il dipendente che intenda proporre ricorso avverso i contenuti della propria scheda di valutazione, dovrà presentare entro 30 giorni dalla sottoscrizione della scheda di valutazione un ricorso motivato al Nucleo di valutazione.

La comunicazione dell'esito del ricorso dovrà avvenire entro ulteriori 30 giorni dalla data di ricezione.

La funzione di decisione in ordine ai ricorsi presentati si realizza attraverso:

- a) l'acquisizione dei documenti valutativi, compresa la documentazione eventualmente a sostegno;
- b) la considerazione delle osservazioni del valutato, oltre che di eventuali memorie controdeduttive contenenti le motivazioni a fondamento della contestazione;
- c) la definitiva decisione in merito, motivata sulla base degli elementi scaturiti dall'istruttoria effettuata.

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 15, 5° comma, del vigente Contratto integrativo di Ente, ***in sede di contestazione di fronte al Nucleo di valutazione gli interessati possano ricorrere all'assistenza di una Organizzazione sindacale da loro designata.***

Si tratta della previsione di una misura di salvaguardia che riguarda soprattutto la garanzia sull'effettiva osservanza delle condizioni di trasparenza ed equità che presiedono all'iter valutativo.

In tal senso, ***l'Organizzazione sindacale formalmente delegata dal dipendente interessato sarà posta in condizione di:***

- ♦ accedere alla documentazione prodotta;
- ♦ presentare eventuali proprie considerazioni in merito alla contestazione promossa;
- ♦ ricevere tempestiva informazione sull'iter decisionale del Nucleo di valutazione.

2. Il processo di valutazione degli accrescimenti professionali

La valutazione dell'accrescimento professionale prende in considerazione quei comportamenti organizzativi attuati dal singolo dipendente che sono correlabili a interventi di formazione o a specifici percorsi professionali realizzati dal dipendente e che risultano orientati a progetti e attività di sviluppo organizzativo.

In tal senso, *il sistema di valutazione ha come precedenti il Piano di assetto organizzativo, la rilevazione dei fabbisogni formativi, il Piano di formazione ed i percorsi formativi individuati e recepiti dalla contrattazione nazionale, e resa operativa dalla contrattazione locale, nonché l'attuazione nelle diverse fasi operative degli effetti delle procedure di acquisizione di nuove competenze, secondo i tempi e le modalità definite con il presente Accordo per l'anno 2000.*

Componenti prioritarie per la realizzazione del sistema di valutazione degli accrescimenti professionali sono pertanto:

- ♦ l'individuazione delle competenze professionali connesse alle mansioni che caratterizzano le diverse Aree e profili
- ♦ la definizione, nelle forme previste dal sistema di relazioni sindacali, dei percorsi di formazione e di professionalizzazione.

La cadenza delle valutazioni è annuale e si effettua di norma entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Secondo quanto definito dal vigente CCNI di ente, il Dirigente diretto del valutato ha la responsabilità di gestire la valutazione degli accrescimenti professionali. Questi si avvale - mediante rilevazioni periodiche - delle indicazioni motivate dei funzionari che coordinano i team e i processi nei quali sono inseriti i valutati, dei risultati conseguiti dal gruppo di lavoro in cui il valutando è inserito, nonché del ruolo dallo stesso esercitato.

Allo scopo verranno utilizzati anche i risultati delle rilevazioni sul clima organizzativo, attraverso un questionario predisposto allo scopo, in connessione alle fasi di verifica dello sviluppo organizzativo, con particolare riferimento alle capacità di integrazione e trasferimento di competenze, nonché al grado di partecipazione del gruppo al raggiungimento dei risultati complessivi.

La valutazione avviene attraverso una scheda, finalizzata a raccogliere:

- ♦ le informazioni anagrafiche e di servizio,
- ♦ il percorso formativo e di professionalizzazione previsto in relazione al processo/team di riferimento e lo specifico tratto di percorso definito per il valutato sulla base delle conoscenze certificate e dei fabbisogni evidenziati;
- ♦ la valutazione degli accrescimenti professionali realizzati, in rapporto ad una “griglia” di criteri correlati a indicatori oggettivi di comportamento e che fanno riferimento a parametri quali:
 - a) la conoscenza specialistica maturata,
 - b) il grado di applicazione efficace delle conoscenze,
 - c) l’integrazione nel gruppo di lavoro,
 - d) il grado di trasferimento delle conoscenze, realizzato attraverso l’affiancamento, la formazione sul posto di lavoro e la docenza interna.

I suddetti parametri potranno essere specificati in relazione al profilo di competenze che caratterizza ciascuna posizione interessata alla valutazione.

Le valutazioni sono comunicate direttamente al personale interessato, con la presentazione della scheda di valutazione, che dovrà essere firmata dal dirigente e dal valutato. La scheda riserva un apposito spazio per eventuali osservazioni o contestazioni da parte del valutato, da rimettere al Nucleo di valutazione. In tale sede, come già ricordato, gli interessati hanno la facoltà di indicare un’Organizzazione sindacale da cui farsi assistere per ciò che riguarda la garanzia sull’effettiva osservanza delle condizioni di trasparenza ed equità che presidono all’iter valutativo.

Particolare attenzione sarà riservata alle iniziative di formazione per i valutatori - peraltro previste dall’art. 16 del Contratto integrativo di Ente - ***al fine sia di omogeneizzare i comportamenti direzionali, sia di orientare l’attività di valutazione in direzione di obiettivi di sviluppo del personale***, esplicitandone tutti i potenziali aspetti di supporto alle azioni gestionali di accrescimento professionale.

Modalità e tempi di introduzione del processo di valutazione degli accrescimenti professionali

Condizione per l'introduzione in Istituto del sistema di valutazione degli accrescimenti professionali è la verifica, da realizzare nel corso del 2^a semestre del 2000, dei Piani di sviluppo organizzativo e dei connessi percorsi formativi di professionalizzazione, anche sulla base della sperimentazione del sistema di benchmarking.

I suddetti percorsi formativi costituiscono inoltre, per il personale interessato, la parte corsuale della procedura di corso-concorso prevista per l'accesso alle posizioni iniziali delle Aree B e C, di cui all'art. 10 del CCNI 1998-2001.

I percorsi formativi di cui trattasi saranno scanditi da momenti intermedi e conclusivi di verifica, con elaborazione di relativo report, allo scopo di individuare gli sviluppi organizzativi e professionali realizzati.

I tempi di introduzione in Istituto della valutazione degli accrescimenti professionali sono indicati nella tabella che segue:

Entro ottobre 2000	<ul style="list-style-type: none">• definizione, sulla base del relativo modello di scheda allegato, delle schede per il personale dell'Area B e per le posizioni C4/C5, oltre che per i profili specialistici;• definizione delle modalità di valutazione delle capacità/attività di trasferimento delle conoscenze realizzata attraverso l'affiancamento e la formazione sul campo, di cui all'art. 11, 8° comma, punto e), del CCNI 1998-2001.
Entro dicembre 2000	<ul style="list-style-type: none">• formazione dei valutatori, predisposizione della scheda di rilevazione del clima organizzativo.
Gennaio 2001	<ul style="list-style-type: none">• attivazione del sistema di valutazione degli accrescimenti professionali per tutto il personale; applicazione specifica, ai fini delle selezioni, con riferimento alle seguenti popolazione di personale:<ul style="list-style-type: none">- personale interessato ai passaggi economici- personale che nell'ambito delle selezioni per le posizioni ordinamentali non può fare valere il punteggio legato alla sperimentazione contrattuale finalizzata alla riorganizzazione dell'ente.
Luglio 2001	<ul style="list-style-type: none">• piena operatività del sistema di valutazione per tutto il personale; le modalità applicative saranno definite nella sessione di contrattazione integrativa per l'anno 2001.

I.N.P.S.

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEGLI
ACCRESCEMENTI PROFESSIONALI**

- La presente scheda di valutazione rappresenta un modello di riferimento per il confronto sulla procedura e sui criteri di valutazione
- Per ciò che riguarda i fattori di valutazione considerati, la scheda è finalizzata in via prioritaria alla valutazione degli accrescimenti professionali del personale inserito nei processi (C1, C2 e C3);
- La validazione dell'impostazione metodologica potrà consentire di estenderla alla definizione di analoghe schede di valutazione per l'Area B e per le Posizioni C4/C5, oltre che per i profili specialistici.

DATI ANAGRAFICI:

Nome e Cognome: _____

Matricola: _____

Data di nascita: _____

Qualifica: _____

Sede: _____

Area di lavoro: _____

Valutatore: _____

Data della valutazione: _____

NOTE DI UTILIZZO:

La scheda di valutazione dell'accrescimento professionale che segue è costituita da 4 fattori **che rappresentano i parametri di valutazione dell'accrescimento professionale conseguente alla realizzazione dei percorsi di professionalizzazione attivati nel corso dell'anno di riferimento.** Per ognuno di tali fattori il valutatore dovrà assegnare un **punteggio su una scala che va da 1 a 4 tenendo conto delle descrizioni in termini di comportamenti lavorativi corrispondenti ad ognuno dei valori** Al termine dell'operazione, il valutatore effettuerà la somma dei punteggi parziali e indicherà sulla scheda sintetica finale il risultato ottenuto, dando così origine ad un giudizio su 4 livelli

- 1. richiede ulteriori fasi di professionalizzazione**
- 2. adeguato rispetto alle richieste organizzative**
- 3. buono**
- 4. ottimo**

Nella pagina conclusiva è riportato uno spazio per i **commenti finali** del valutatore e del valutato, e per **l'indicazione comune degli obiettivi di miglioramento**, e dei **possibili interventi gestionali, formativi** o di supporto allo **sviluppo professionale.**

A) LIVELLO DI CONOSCENZE POSSEDUTE IN RIFERIMENTO AL PROCESSO DI APPARTENENZA (in base all'allegato 1 dell'accordo integrativo di Ente 1998-2000)

.....
.....
.....

B) ITINERARIO FORMATIVO/PROFESSIONALE PROGRAMMATO

.....
.....
.....

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI ACCRESCIMENTI PROFESSIONALI

1) CONOSCENZA SPECIALISTICA

Grado di raggiungimento della conoscenza degli aspetti normativi, procedurali e tecnico-operativi relativi al processo/team in cui è inserito e capacità di integrare regolamenti, normative e informazioni, conseguito attraverso gli interventi di formazione realizzati e le esperienze professionali maturate all'interno del percorso programmato nell'anno di riferimento per la valutazione

1	2	3	4
Non ha raggiunto il livello minimo richiesto	Ha raggiunto un sufficiente livello di conoscenza pur senza evidenziare particolari approfondimenti	Ha raggiunto un buon livello di conoscenza integrata della materia	Ha raggiunto un'ottima conoscenza della materia che gli consente di essere un punto di riferimento

2) APPLICAZIONE EFFICACE DELLE CONOSCENZE

Capacità di applicare efficacemente le conoscenze acquisite nell'attività lavorativa quotidiana per la risoluzione di problemi procedurali e normativi

1	2	3	4
Non mostra ancora capacità di risolvere i problemi applicando efficacemente le conoscenze acquisite	La sua capacità di applicare le conoscenze alla risoluzione dei problemi è limitata a situazioni semplici o di routine	Applica le sue conoscenze in maniera efficace nella maggior parte delle situazioni lavorative	La sua capacità di applicare efficacemente le conoscenze gli permette di risolvere problemi procedurali e normativi ad elevato livello di complessità

3) INTEGRAZIONE NEL GRUPPO DI LAVORO

Capacità di fornire un contributo costruttivo al lavoro di gruppo integrando le proprie conoscenze e capacità operative con quelle esistenti nel gruppo, in vista del risultato comune

1	2	3	4
Non riesce ad integrare il proprio contributo con quello degli altri, ed opera in modo slegato dal gruppo di lavoro	Mostra capacità appena sufficienti di integrazione con il gruppo, non fornendo un particolare valore aggiunto al risultato comune	Mostra un buon livello di integrazione, mettendo a disposizione le proprie esperienze in vista del risultato di gruppo	Si integra perfettamente nel gruppo fornendo un contributo determinante al raggiungimento del risultato comune

4) TRASFERIMENTO CONOSCENZE

Grado di impegno nel trasferire le proprie conoscenze professionali nell'ambito del gruppo, affiancando i colleghi meno esperti per favorire la crescita comune

1	2	3	4
Non mostra impegno nel trasferire le proprie conoscenze, neanche se direttamente coinvolto	Se le circostanze lo richiedono espressamente mostra un sufficiente impegno nel trasferimento delle proprie conoscenze	Mostra un impegno costante a trasferire conoscenze e informazioni in funzione della crescita comune	Mostra un'elevata capacità di trasferire agli altri le proprie conoscenze professionali, e si fa cura di verificare l'avvenuto apprendimento dei singoli e del gruppo

SCHEMA SINTETICA

CRITERI DI VALUTAZIONE	A	B	C	D
CONOSCENZA SPECIALISTICA	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
APPLICAZIONE EFFICACE DELLE CONOSCENZE	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
INTEGRAZIONE NEL GRUPPO DI LAVORO	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
TRASFERIMENTO CONOSCENZE	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Punteggio finale

VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ACCRESIMENTO PROFESSIONALE

<u>RICHIESTE ULTERIORI FASI DI PROFESSIONALIZZAZIONE</u>	<u>ADEGUATO ALLE RICHIESTE ORGANIZZATIVE</u>	<u>BUONO</u>	<u>OTTIMO</u>
<u>(4-6)</u>	<u>(7-10)</u>	<u>(11-14)</u>	<u>(15-16)</u>
Deve ulteriormente accrescere le sue competenze professionali. Le attività di formazione svolte e di sviluppo realizzate non si sono tradotte in un adeguato comportamento organizzativo.	Ha accresciuto in maniera sufficiente le proprie competenze professionali pur permanendo margini di miglioramento su specifiche aree.	Attraverso le attività di formazione ha accresciuto le proprie competenze professionali in modo da fornire, quando richiesti, contributi aggiuntivi	Ha dimostrato un costante accrescimento delle sue competenze professionali, in termini di qualità nel contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi, rappresentando un punto di riferimento per l'organizzazione.

Commenti del valutatore

--

Commenti del valutato

--

Obiettivi per il futuro:

Interventi gestionali e/o di sviluppo:

--	--

Firma del valutatore : _____

Firma del valutato: _____

Data: : _____

3. Il sistema di valutazione del potenziale

Il sistema di valutazione del potenziale rappresenta un elemento innovativo per la realizzazione di politiche di sviluppo del personale dell'Istituto sulla base delle competenze attitudinali possedute.

Tale sistema consiste in un complesso integrato di prove oggettive e standardizzate (test attitudinali, prove sulle capacità professionali e organizzative, questionari descrittivi della personalità e dell'assetto motivazionale) finalizzate a definire il profilo globale delle potenzialità del valutato, in relazione al sistema di competenze attitudinali adottato.

L'art. 15 del vigente CCNI di ente individua differenti finalità nell'ambito dei processi gestionali:

- a fini orientativi, per il personale di prima assunzione nell'area C;
- come uno dei criteri per la formulazione della graduatoria per il passaggio a C4;
- a fini di valutazione delle attitudini professionali per l'attribuzione di posizioni organizzative.

Valutazione del potenziale a fini orientativi

La valutazione del potenziale del personale neo assunto si configura come un primo importante momento di incontro tra il nuovo dipendente e l'organizzazione, e in questo caso il concetto di "potenzialità" si connota per l'orientamento mirato prevalentemente allo sviluppo professionale e all'inserimento nei percorsi formativi.

Alle sessioni di valutazione, accede il personale di nuova assunzione nell'area C, successivamente alla fase di formazione generale finalizzata al primo inserimento nel contesto organizzativo.

La valutazione è finalizzata pertanto:

- 1) alla **conoscenza** delle caratteristiche di potenzialità di cui i nuovi assunti sono portatori, sia come bagaglio attitudinale che come risultante di precedenti esperienze lavorative;
- 2) all'**orientamento** all'interno dei diversi percorsi professionali possibili, in relazione alle attitudini manifestate;
- 3) allo **sviluppo**, nel senso dell'indicazione **delle eventuali misure di formazione e di professionalizzazione utili alla realizzazione** nel contesto organizzativo delle potenzialità possedute dal neo-assunto.

La metodologia di valutazione si caratterizza per il ricorso a prove oggettive e standardizzate, integrate da un colloquio, diversificate in relazione alle differenti aree attitudinali indagate.

La gestione delle sessioni di valutazione si realizza in coerenza con le linee di decentramento dei processi di sviluppo del personale, prevedendo a livello della Direzione generale il presidio degli aspetti metodologici della procedura attraverso l'apporto specialistico/professionale assicurato dalla funzione svolta dagli psicologi del lavoro.

I risultati che scaturiscono dalle sessioni di valutazione porranno l'enfasi sulle caratteristiche di tipo orientativo della procedura, senza pervenire tuttavia a rigide classificazioni dei valutati per quanto riguarda la collocazione nelle aree di attività.

In particolare, i report elaborati per ciascuno dei valutati:

- saranno espressi in termini indicativi;
- individueranno punti di forza e aree di miglioramento;
- delinearanno possibili percorsi formativi e professionali.

Valutazione del potenziale nelle procedure per il passaggio alla posizione C4 e per l'attribuzione delle posizioni organizzative

Il CCNI di Ente 1998-2001, all'art. 11, 8° comma, lettera g), prevede tra i criteri per la formazione della graduatoria per i passaggi ai profili della posizione ordinamentale C4 l'attribuzione di una quota di punteggio derivante dalla valutazione delle potenzialità dei candidati attraverso il ricorso a prove attitudinali oggettive e standardizzate, secondo le modalità specificate nei relativi bandi di selezione e che costituiranno oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Inoltre, l'articolo 18 del medesimo CCNI stabilisce l'inserimento delle risultanze della valutazione del potenziale all'interno della procedura di selezione per il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative, al fine di tenere conto anche delle attitudini del personale in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.

Pertanto, anche allo scopo di assicurare una gestione integrata dei sistemi di valutazione, nell'ambito delle procedure di selezione per il passaggio ai profili della posizione C4 i candidati che non siano stati destinatari nel biennio precedente di analoga valutazione del potenziale per il passaggio alla posizione C4 accederanno ad una sessione di valutazione articolata su prove oggettive e standardizzate.

L'insieme di tali prove è finalizzato a definire un profilo attitudinale dei candidati articolato in relazione al sistema delle competenze distintive delle posizioni organizzative e funzionali previsti dal sistema organizzativo.

Le risultanze della sessione di valutazione del potenziale di cui trattasi si articolano in rapporto alla duplicità delle finalizzazioni gestionali previste in materia dal citato Contratto integrativo:

1. l'insieme complessivo delle prove utilizzate contribuirà a definire il profilo globale delle potenzialità del candidato in relazione al sistema di competenze attitudinali individuato, allo scopo di costituire elemento di riferimento nell'ambito della procedura di conferimento delle posizioni organizzative secondo le modalità definite in argomento; tale profilo di potenzialità, in particolare, dovrà evidenziare punti di forza e aree di miglioramento dei candidati anche allo scopo di supportare la definizione dei successivi percorsi formativi e professionali;
2. inoltre, la parte di prove di cui al punto precedente che consentono, in ragione dei tratti attitudinali cui si riferiscono, un'elaborazione dei risultati in forma di graduatoria sarà utilizzata anche nell'applicazione del criterio di cui al punto g) dell'art. 11 del citato Contratto integrativo, allo scopo di attribuire il relativo punteggio a ciascuno dei candidati; all'interno dei bandi di selezione, che come già previsto costituiranno oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali, saranno precisate le prove da assumere a tale scopo e le modalità di determinazione del punteggio.

Per quanto riguarda la valutazione del profilo globale delle potenzialità dei candidati, di cui al precedente punto 1, i risultati scaturiti dalla sessione di valutazione saranno espressi in una scheda che evidenzierà in termini sia quantitativi che qualitativi le attitudini professionali dei candidati, in relazione ai tratti che compongono il profilo di competenze distintive dei profili presenti nella posizione C4, assieme all'evidenziazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento.

La redazione di tale scheda di valutazione inerisce alle responsabilità che caratterizzano la funzione di presidio degli aspetti metodologici della procedura che, secondo le medesime modalità previste in merito per la valutazione del potenziale con finalità di orientamento per i neo-assunti, si realizza attraverso l'apporto specialistico/professionale assicurato dagli psicologi del lavoro.

Una particolare attenzione dovrà essere riservata alle esigenze di tempestività e riservatezza in merito all'acquisizione degli strumenti di valutazione. A tale riguardo si ricorrerà all'acquisizione di un'ampia quantità di prove equivalenti da cui estrarre in occasione di ciascuna selezione, secondo criteri casuali di scelta, il gruppo di prove da utilizzare.

Le fasi di realizzazione del sistema di valutazione del potenziale sono esposte in sintesi nella tabella che segue:

Entro ottobre 2000	<ul style="list-style-type: none"> • definizione in dettaglio delle procedure, delle metodologie e degli strumenti del sistema complessivo di valutazione del potenziale, sulla base del sistema di competenze correlato alla realizzazione degli sviluppi organizzativi. • attivazione delle modalità di reperimento e costruzione degli strumenti di valutazione.
1 gennaio 2001	<ul style="list-style-type: none"> • Operatività del sistema di valutazione del potenziale e utilizzazione per il personale di prima assunzione nell'Area C e per il conferimento delle posizioni organizzative.
1 luglio 2001	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzazione dei risultati delle valutazioni del potenziale per i candidati ai profili della posizione C4, contestualmente all'utilizzazione delle valutazioni degli accrescimenti professionali le cui modalità applicative saranno definite nella sessione di contrattazione integrativa per l'anno 2001.

<p style="text-align: center;">LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE Modalità di attribuzione degli incarichi, sistema indennitario corrispondente</p>
--

A. Modalità di attribuzione degli incarichi per le posizioni organizzative

Il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative di cui all'art. 17 del Contratto integrativo di ente è competenza del Direttore regionale, o del Direttore centrale, e costituisce uno specifico ambito di responsabilità direzionale per ciò che concerne la gestione delle risorse professionali assegnategli.

Per le posizioni organizzative indicate nel presente Accordo, che attengono a funzioni di organizzazione e gestione di risorse, il conferimento avviene al termine di una procedura di selezione, gestita dal Nucleo di valutazione regionale o centrale, integrato dal Dirigente l'Unità funzionale competente per la posizione organizzativa interessata, che prevede i seguenti passaggi:

1. rilevazione delle carenze per le specifiche posizioni organizzative;
2. pubblicizzazione da parte della Direzione regionale, ovvero della Direzione generale, della tipologia e del numero delle posizioni organizzative scoperte;
3. candidatura da parte del personale interessato in possesso di requisiti quali:
 - inquadramento nelle posizioni C4 o C5;
 - assenza di risultati negativi nelle ultime due valutazioni dell'accrescimento professionale;
4. colloquio con il Nucleo di valutazione finalizzato a verificare il possesso da parte del candidato dei requisiti idonei a ricoprire con successo la posizione organizzativa in oggetto, in particolare per ciò che concerne i requisiti professionali in termini di conoscenze e competenze tecnico – specialistiche distintive della posizione organizzativa interessata;
5. giudizio globale da parte del Nucleo sui candidati, sulla base dei seguenti elementi conoscitivi:
 - a) storia professionale, in particolare per ciò che riguarda la rilevanza organizzativa degli incarichi svolti in precedenza,
 - b) capacità professionali espresse, ricavate dalla valutazione dell'accrescimento professionale realizzato a seguito delle attività formative;
 - c) risultanze della valutazione del potenziale (differita al 1/1/2001).

Per quanto riguarda il criterio rappresentato dai risultati della valutazione del potenziale, si prendono a riferimento il profilo globale delle potenzialità del candidato come scaturito dalla sessione di valutazione realizzata in occasione delle selezioni per il passaggio alla posizione di C4.

La procedura di conferimento sopra riportata avrà integrale applicazione, per la parte che riguarda il punto 5, al 1° gennaio 2001, a seguito della piena operatività del sistema di valutazione del potenziale.

Conferimento di posizioni organizzative nell'anno 2000

- a) Nelle more della disponibilità del nuovo sistema di valutazione del potenziale, per il conferimento delle posizioni organizzative la cui copertura presenta particolare urgenza, nel caso delle Direzioni di Agenzia di produzione, si farà ricorso con modalità semplificate alla metodologia di valutazione del potenziale per il funzionariato utilizzata in Istituto a partire dal 1993.
- b) Allo scopo di fare fronte alle esigenze rilevate per l'anno 2000 in merito all'attivazione di progetti nell'area informatica, sarà attivata una procedura di conferimento della posizione di Capo progetto informatico, anche attraverso una ulteriore integrazione del numero dei funzionari già valutati positivamente nella sessione del 30 ottobre 1998.

In proposito si assume come base la procedura indicata nel presente documento, con le seguenti ulteriori integrazioni:

- al Nucleo di valutazione per la Direzione generale, cui è affidata la gestione della procedura, partecipa anche il Direttore centrale sistemi informativi e telecomunicazioni;
- tra gli elementi conoscitivi da prendere a riferimento per la valutazione del candidato, oltre al curriculum e alle capacità professionali espresse, è previsto anche il risultato conseguito ad una prova standardizzata di valutazione delle conoscenze tecnico-specialistiche del candidato stesso, che determinerà la valutazione complessiva in misura proporzionale agli altri due criteri sopra citati.

Le procedure di attribuzione di posizioni organizzative sopra riportate saranno attivate entro il mese di luglio 2000.

B. Trattamento economico del personale destinatario delle indennità di posizione organizzativa

Nel confermare le linee indicate all'articolo 17 del CCNI sottoscritto il 22 luglio 1999 in merito alle modalità di erogazione delle indennità di posizione organizzativa al personale già destinatario delle indennità di funzione ex art. 15, 2° comma, legge n. 88/89, le parti concordano sulla considerazione che lo sviluppo del sistema organizzativo dell'Istituto richiede una maggiore valutazione dell'accrescimento del ruolo e delle responsabilità connesse alle posizioni organizzative individuate nell'allegato 5 del predetto CCNI, rideterminandone i compensi economici come segue.

A partire dal mese di Novembre 2000, gli importi annui previsti dalla tabella di cui all'Allegato 5 del CCNI di Ente sottoscritto il 22 luglio 1999 sono maggiorati sino alla somma di £ 5.000.000.

Tali importi sono corrisposti secondo le modalità previste dal citato art. 17 del medesimo CCNI.

Inoltre, ai titolari di posizione organizzativa è riconosciuta per dodici mensilità, nella misura massima di £ 1.000.000 annue, la corresponsione di un ulteriore compenso a carico del Fondo di Ente per i trattamenti accessori, atto a remunerare, così come previsto dal comma 2 dell'articolo 32 del CCNL di comparto sottoscritto il 16/2/99, l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Ai direttori di agenzia, sempre in applicazione del citato articolo 32 del CCNL 98-2001, è riconosciuta per dodici mensilità una ulteriore indennità connessa al disagio legato all'esercizio della specifica responsabilità, nella misura massima di £ 6.000.000 annui.

I compensi suddetti attribuiti in applicazione del citato articolo 32 del CCNL 98-2001, saranno corrisposti esclusivamente al personale che non risulti già destinatario dell'indennità di funzione ex articolo 15, 2° comma della legge n. 88/89 prevista dall'allegato 3 al CCDE 1998 per le funzioni di Direttore di Agenzia di produzione, di Capo Ufficio, e di Capo progetto informatico.

Al personale cui è stata attribuita la responsabilità di Direzione delle Agenzia di produzione, e che non risulti già destinatario della specifica indennità di funzione ex art. 15, 2° c., legge n. 88/89, nella misura prevista dall'allegato 3 del CCDE 1998, il trattamento economico descritto nel presente articolo si applica a partire dal 1 gennaio 2000.

LA FORMAZIONE E LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE

Il C.C.N.I. 1998-2001 ha stabilito, per il 1999, la realizzazione di specifici itinerari formativi a supporto dell'integrazione orizzontale delle attività e, nel corso del 2000, lo sviluppo di percorsi formativi in logica di processo diretti a facilitare la piena integrazione delle strutture.

Lo stesso contratto, in analogia a quanto effettuato per le strutture di produzione, ha previsto per la Sede centrale e le Sedi regionali l'elaborazione di itinerari formativi standard con l'obiettivo di uniformare i comportamenti e di garantire il coinvolgimento di tutto il personale nelle opportunità di aggiornamento e arricchimento professionale.

A tal fine, sul versante della formazione operativa finalizzata allo sviluppo delle conoscenze per la gestione dei processi, nell'anno 2000:

- per le *strutture di produzione*, l'attività formativa: a) sarà finalizzata a realizzare in modo omogeneo sul territorio le tappe di riorganizzazione fissate dalla Direzione centrale Organizzazione, Pianificazione e Controllo di Gestione, secondo i modelli organizzativi contenuti nell'allegato n. 1; b) sarà sviluppata sulla base dei percorsi formativi tipo contenuti nell'allegato n. 2 relativamente al *processo Assicurato/Pensionato*, al *processo Azienda* ed ai *processi di Supporto*.

In particolare, per l'analisi dei fabbisogni formativi e la verifica del livello di integrazione raggiunto dal gruppo in termini di conoscenze ed operatività rispetto alla tappa organizzativa programmata, continuerà ad essere utilizzata la metodologia introdotta dal 1998 (questionari di autovalutazione e calcolo dell'indice di gruppo ante e post interventi formativi);

- per le *strutture centrali e regionali*, una volta definita l'architettura organizzativa dirigenziale e la tipologia delle competenze dei team di area, saranno realizzate iniziative specifiche di formazione per le materie che presuppongono un patrimonio comune di conoscenze trasversali ai vari processi direzionali ed interventi di formazione sul posto di lavoro diretti ad ampliare la professionalità del personale sulle attività specifiche del team e supportare il funzionamento delle nuove unità organizzative.

In coerenza con le linee generali di formazione per il biennio 1999-2000, gli interventi di professionalizzazione dell'anno 2000 si porranno in stretta correlazione con i piani di formazione definiti nel 1999 attraverso la contrattazione collettiva integrativa a livello di Direzione regionale e di struttura periferica di livello dirigenziale.

Pertanto, le attività formative da inserire nei Piani di Formazione/Sviluppo organizzativo regionali e di Direzione generale per l'anno 2000 dovranno essere indirizzate a garantire la partecipazione di tutto il personale ad interventi di professionalizzazione, con particolare riguardo al personale che nel 1999 non è stato destinatario di iniziative di formazione.

In tale quadro, fermo restando il completamento del percorso di professionalizzazione per la piena integrazione funzionale del personale dell'Area C, i dipendenti dell'Area B saranno interessati ad interventi formativi mirati allo sviluppo delle conoscenze necessarie per la gestione delle attività delle linee di produzione in cui si articola il processo in cui sono inseriti, al fine del conseguimento degli arricchimenti professionali utili al passaggio all'Area superiore.

L'obiettivo è quello di offrire a tutto il personale, nel corso del biennio 1999/2000, le stesse opportunità di sviluppo delle competenze per il migliore svolgimento delle attività proprie del ruolo organizzativo ricoperto, assicurando occasioni paritarie di professionalizzazione nell'ambito del sistema di valutazione degli accrescimenti professionali di cui all'art.15 del CCNI 1998-2001 in fase di definizione.

Sul versante dello sviluppo delle capacità richieste dai nuovi ruoli, nell'anno 2000 saranno realizzati, a livello centrale, **percorsi formativi a supporto della riorganizzazione**, articolati su due fasi di intervento:

- la *prima fase*, della durata di 3 giorni, ha l'obiettivo di sviluppare le capacità a lavorare nel team ed è finalizzata a comprendere gli effetti del cambiamento sull'attività lavorativa, sui processi organizzativi e sulle persone; ad accrescere le conoscenze su caratteristiche, meccanismi di integrazione e funzioni di un gruppo di processo; ad acquisire metodologie operative per il lavoro in team; a sviluppare la capacità di comunicare e gestire relazioni interpersonali per promuovere la partecipazione e la crescita professionale nel gruppo di processo;
- la *seconda fase*, della durata di 5 giorni, ha l'obiettivo di sviluppare le capacità di conduzione dei processi ed è finalizzata ad accrescere la capacità di analisi delle criticità per l'individuazione delle opportunità di miglioramento e la ricerca delle soluzioni; ad acquisire le conoscenze per la costruzione di indicatori di controllo quali-quantitativo delle prestazioni di processo e per l'utilizzo del sistema di reporting; ad ampliare le conoscenze sulle principali caratteristiche della contabilità e del controllo di gestione; ad accrescere la capacità di analisi delle competenze e di diagnosi dei fabbisogni formativi; ad acquisire le abilità per la conduzione dei gruppi nei diversi stati del loro sviluppo, promuovendone l'avvio e la produttività attraverso la comunicazione, la gestione dei conflitti e l'adozione di comportamenti direttivi e di supporto.

La *prima fase* dell'intervento interesserà progressivamente tutto il personale C3 Amministrativo, inquadrato nella posizione in sede di prima applicazione del

vigente Contratto Nazionale di comparto e transitato nella stessa a seguito della selezione interna con decorrenza 29/9/1999.

La *seconda fase* dell'intervento, interesserà nel secondo semestre dell'anno il personale della posizione C4/AMM. Per tali dipendenti l'iniziativa formativa costituirà occasione per approfondire e sviluppare il percorso base frequentato in occasione della prima fase, al fine di acquisire le capacità per ricoprire posizioni organizzative a più elevato livello di complessità e professionalità.

Analoghi interventi di formazione saranno realizzati nel 2001 per il personale vincitore delle prossime selezioni interne per il passaggio alle posizioni C3 e C4.

SEZIONE II

- **SISTEMA INCENTIVANTE**
- **PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E IN TURNO**
- **PARTICOLARI COMPITI**
- **UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO**
- **BENEFICI ASSISTENZIALI**

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

I – COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ

- 1) Destinatari sono i dipendenti delle 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 produttività previsti nel piano 2000 (vedi all. 1) è effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati.
- 3) I compensi di cui alla presente sezione sono attribuiti:
 - a - per le Direzioni provinciali e sub provinciali e per le agenzie territoriali sulla base del conseguimento degli standard nazionali di processo. Inoltre per le aree in cui il processo di riorganizzazione è ancora in fase di definizione (contabilità, ecc.) i compensi sono attribuiti sulla base del conseguimento dello standard dell'area funzione di appartenenza.
 - b - per le Direzioni regionali sulla base dei risultati conseguiti in termini di standard ponderato regionale di produttività.
 - c - per la Direzione generale sulla base dei risultati conseguiti in termini di standard ponderato nazionale di produttività.
- 4) Le risorse finanziarie destinate all'erogazione dei compensi incentivanti la produttività per l'anno 2000, 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 così determinati per ciascuna struttura 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, è preso a base di calcolo anche per l'attribuzione dei compensi incentivanti di cui alle successive sezioni II e III nonché per la quota dei compensi da attribuire a titolo di anticipazione prevista al successivo punto 9 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 è 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 di risorse eventualmente non ripartita per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi confluisce in un budget destinato a finanziare i compensi di cui alla successiva sezione V BIS.
- 9) La quota dei compensi di cui alla presente sezione attribuibile mensilmente a titolo di anticipazione, è di L. 81.000 per entrambe le tipologie di destinatari di cui al punto 1.
- 10) I compensi di cui alla presente sezione sono erogati nel mese di febbraio 2001 in relazione alla verifica al 31.12.2000.
- 11) In sede di verifiche periodiche e di fine anno sarà 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.

Sulla base dell'andamento dei risultati produttivi al 30 giugno 2000 sarà corrisposto nel successivo mese di luglio, un acconto pari al 50% del relativo budget annuale, al netto delle anticipazioni mensili di cui al precedente punto 9).

II – COMPENSI INCENTIVANTI I PIANI STRAORDINARI

- 1) Destinatari sono i dipendenti delle 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 dall'art. 31 del CCNL 1998/2001 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 2 è 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 2000 delle economie di gestione evidenziate nel rendiconto dell'Istituto.
- 4) I compensi di cui alla presente sezione sono attribuiti:
 - a - per le Direzioni provinciali e sub-provinciali e per le Agenzie territoriali
 - 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 così determinati per ciascuna struttura 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, ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale di 1^a fascia e di quello di 2^a fascia con incarico dirigenziale generale, a norma della delibera del C.d.A. n. 201/1999.
- 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 è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati. Gli obiettivi dei singoli progetti sopraelencati, individuati per il 2000 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.

Tali risorse sono assegnate ai pertinenti fondi per il trattamento accessorio secondo quanto previsto dai CCNL.

La quota di risorse eventualmente non ripartita per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi confluisce in un budget destinato a finanziare i compensi di cui alla successiva sezione V BIS.

- 4) Il budget per il progetto accertamenti evasioni contributive è utilizzabile fino ad un massimo di L. 1.850 milioni per il personale ispettivo impegnato nell'attività di vigilanza integrata o in interventi improvvisi o urgenti disposti dalla Direzione Generale ai fini della corresponsione di indennità giornaliera lorde nelle misure e per le durate di seguito indicate:
 - L. 45.000 giornaliera 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 giornaliera 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 è 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 di cui al precedente punto 1.
- 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, nonché per i dirigenti di 2^a fascia, professionisti e medici, anche dei parametri previsti rispettivamente negli allegati n. 6 e 7.

Per i dirigenti di 2^a fascia, i professionisti e i medici, il coefficiente di merito è quello definito nell'apposita sessione negoziale per la retribuzione di risultato.

7) I compensi di cui alla presente sezione sono erogati in relazione alla verifica al 31.12.2000, nel mese di febbraio 2001. Un acconto sarà corrisposto nel mese di novembre 2000, in misura proporzionale agli obiettivi-risultati conseguiti dalla verifica effettuata con riferimento al 31 ottobre 2000; 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 procederà, inoltre, alla corresponsione di un'anticipazione mensile, secondo le seguenti misure:

- L. 60.000 per il personale delle 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 di 2^a fascia, 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'attività svolta o dell'eccezionalità 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 quantità sono determinate con la contrattazione a livello locale e preventivamente autorizzate dal Dirigente l'Unità funzionale.
- 3) L'utilizzo delle prestazioni straordinarie formerà 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 è assegnata a ciascuna struttura una somma pari a quella che risulta ripartendo l'apposito budget destinato a livello nazionale (vedi successiva sezione VI, 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 unità (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 VI, punto 2.1-D2a), e del personale della D.C.S.I.T. e dei SIR dell'area progettazione in quanto il relativo budget rientra in quello appositamente stanziato per la D.C.S.I.T. (vedi successiva sezione VI punto 2.1-D2b).
- 5) Il limite annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario è pari a n. 250 ore. Detto limite è elevabile a n. 320 ore per il personale che svolge in via prevalente compiti di autista, per il personale impegnato in accertamenti disposti dalle Strutture centrali che comportano lo svolgimento di un'attività 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 fruibilità dei servizi all'utenza nelle ore pomeridiane nonché all'attività collegata al pieno e più economico utilizzo degli strumenti informatici.

B – Personale ricompreso nelle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 1° c. della legge n. 88/1989.

- 1) Per le prestazioni straordinarie del personale destinatario dell'art. 15, 1° comma, della legge 1988/89 è assegnata a ciascuna struttura una somma pari a quella che risulta ripartendo l'apposito budget destinato a livello nazionale (vedi successiva sezione VI, punto 2.2-D1) fra le singole strutture in rapporto diretto al numero medio annuo dei dipendenti in forza a ciascuna unità ad esclusione del personale della D.C.S.I.T e del personale dei SIR dell'area progettazione in quanto il relativo budget rientra in quello appositamente stanziato per la D.C.S.I.T. (vedi successiva sezione VI punto 2.2-D1bis).
- 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 quantità sono determinate con la contrattazione a livello locale e preventivamente autorizzate dal Dirigente l'Unità funzionale.
- 3) L'utilizzo delle prestazioni straordinarie formerà oggetto di informativa alle OO.SS. in occasione delle verifiche di piano.
- 4) Il limite annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario è pari a n. 180 ore.

Detto limite annuo, con autorizzazione del Direttore Generale, valutate le specificità organizzative connesse esclusivamente al ruolo rivestito, potrà 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 è 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 attività 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'indennità di turno per tutte le ore del turno stesso.
- 2) Ai dipendenti del Centro elettronico nazionale – Centro presso il quale deve essere garantita la funzionalità a tempo pieno per tutto l'arco settimanale, anche in relazione ai pressanti compiti che richiedono attività 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 è attribuita, per il periodo in cui si verificano le predette condizioni, una indennità mensile lorda di L. 180.000. Il limite massimo individuale di turni effettuabili è fissato in 180 complessivi annui. È confermato l'attuale sistema di turnazione, con un corrispondente limite trimestrale individuale di 45 turni.
- 3) Ai dipendenti che svolgono compiti di autista spetta un compenso mensile lordo di L. 150.000.
- 4) Ai dipendenti della Direzione Generale che svolgono la propria attività presso il "Fondo a disposizione della Sede centrale", consistente prevalentemente nel maneggio di denaro, spetta un compenso mensile lordo di L. 150.000 .

V BIS – COMPENSI PER I DIRETTORI DI AGENZIA TERRITORIALE

Nel 2000 si intende avviare una prima sperimentazione in materia di premi individuali, da riconoscere per il maggior impegno e la più onerosa responsabilità assunti da alcune figure professionali.

Ai Direttori delle Agenzie territoriali, tenuti a svolgere non soltanto l'attività organizzativa e di coordinamento delle attività di processo, necessaria al raggiungimento degli obiettivi, ma anche a presiedere ad una rete di relazioni esterne, verrà attribuito un *premio aggiuntivo* collegato alla performance complessiva realizzata nel corso dell'anno.

Il premio – il cui importo non potrà superare i 3 milioni annui - verrà proposto e motivato dal Direttore regionale, sulla base di elementi di valutazione che fanno riferimento ai risultati produttivi raggiunti e alle iniziative di miglioramento del servizio, di sviluppo organizzativo e formativo realizzato. I criteri per l'attribuzione dei compensi saranno confrontati con le OO.SS. regionali.

Ai dipendenti delle stesse Agenzie interessate verrà corrisposto un compenso aggiuntivo in misura rapportata al 50% dell'importo attribuito al Direttore.

Saranno inoltre attribuiti compensi aggiuntivi al personale che ha partecipato ai progetti sperimentali formalmente costituiti.

Il finanziamento e i parametri saranno definiti in una successiva sessione negoziale da concludersi entro settembre 2000.

VI - RISORSE FINANZIARIE E LORO UTILIZZO

1 - FINANZIAMENTO PER L'ANNO 2000

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 557.768 milioni, come risulta dalla tabella sottoriportata.

ART. 31 CCNL 1998/2001		Finanziamento
Personale aree professionali		(milioni)
a)	<i>gli importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del CCNL (1° 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, nonché quelle previste dall'art. 6, comma 5 del predetto ultimo contratto, con le modalità gestionali ivi previste</i>	286.469
b)	<i>gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario</i>	5.258
	TOTALE	291.727
c)	<i>I risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo</i>	27.586
f)	<i>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</i>	3.678
h)	<i>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</i>	189.116
i)	<i>Le somme stanziare per il 1998 in applicazione dell'art. 15, secondo comma, della legge n. 88/1989</i>	16.400
j)	<i>Un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella L bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità</i>	12.720
k)	<i>2% della retribuzione mensile esclusi tabellari e IIS, dal 31/12/1999 per 13 mensilità</i>	12.516
l)	<i>Trasferimento personale F.S. (art. 43 L. 488/1999)</i>	4.025
	TOTALE	557.768

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 e la quota delle economie da part-time (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.

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 22.594 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)	<i>gli importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del CCNL 6 luglio 1995,..... nonchè quelle previste dall'art. 6, comma 5 del predetto ultimo contratto, con le modalità gestionali ivi previste</i>	8.830
b)	<i>gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario</i>	480
	TOTALE	9.310
c)	<i>i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo</i>	505
h)	<i>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</i>	3.533
i)	<i>le somme stanziare per il 1998 in applicazione dell'art. 15, secondo comma, della legge n. 88/1989</i>	8.000
j)	<i>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</i>	549
k)	<i>2% della retribuzione mensile esclusi tabellari e IIS, dal 31/12/1999 per 13 mensilità</i>	697
	TOTALE	22.594

Gli importi dei Fondi sopraindicati destinati al trattamento economico accessorio dei dipendenti formeranno oggetto di un'apposita nota di variazione compensativa al bilancio preventivo 2000.

2 – UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO

2.1 L'ammontare complessivo del fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree professionali, per l'anno 2000, pari a L. 557 miliardi e 768 milioni, ripartito secondo le indicazioni di cui alla tabella allegato 8, è in particolare destinato:

- A) per L. 120 miliardi e 509 milioni all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività secondo le modalità indicate nella sezione I;
- B) per L. 13 miliardi e 550 milioni all'erogazione dei compensi incentivanti i piani straordinari secondo le modalità indicate nella sezione II;
- C) per L. 189 miliardi e 116 milioni all'erogazione dei compensi incentivanti speciali secondo le modalità indicate nella sezione III;
- D) per L. 47 miliardi e 330 milioni all'erogazione dei compensi per prestazioni di straordinario e in turno, così ripartito:

D1 – L'importo di L. 29 miliardi e 530 milioni a tutte le strutture, secondo la ripartizione illustrata al punto 4, 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. 17 miliardi e 800 milioni potrà essere utilizzato per far fronte ad esigenze di servizio particolari di singole strutture o per l'espletamento di attività 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. 7 miliardi finalizzato alle esigenze connesse all'attività di vigilanza.

L'importo di 4 miliardi sarà 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.

Detto importo è assegnato dalla Direzione generale ad ogni Sede regionale.

Il restante importo di 3 miliardi è gestito dalla Direzione generale per l'effettuazione degli interventi interregionali di vigilanza integrata;

- b) una dotazione, fino ad un massimo di L. 6 miliardi e 600 milioni, destinata a fronteggiare le specifiche esigenze della Direzione Centrale per i Sistemi Informativi e Telecomunicazioni e del personale che svolge attività di progettazione sia nei SIR che nelle altre strutture.

Pertanto tutto il personale ricompreso nelle aree professionali della D.C.S.I.T. e il personale dell'area progettazione non utilizzerà il budget ordinario di cui alla sezione IV punto 4) lettera A e quello di cui alle successive lettere c), d) e al punto D bis);

- c) una dotazione, fino ad un massimo di L. 200 milioni, da gestire con la contrattazione nazionale, per analisi amministrativa e controllo programmi informatici;
- d) una dotazione fino ad un massimo di L. 4 miliardi destinata a costituire un fondo a disposizione del Direttore Generale per fronteggiare le particolari esigenze legate alla continuità dei servizi. 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 unità 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 5 della sezione IV, da sottoporre a contrattazione decentrata di Sede centrale;

- D bis) per L. 4 miliardi e 600 milioni ai sensi dell'art. 32, 2° c., seconda alinea.
- E) per L. 1 miliardo e 200 milioni per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro; la quota di finanziamento che alla fine dell'anno risulterà non utilizzata, andrà ad incrementare il budget di cui alla successiva lettera I);
- F) per L. 91 miliardi e 299 milioni per finanziare il sistema indennitario (istituti CCDE/98, assegno di garanzia della retribuzione);
- G) per L. 2 miliardi e 795 milioni utilizzabili per finanziare il sistema indennitario 2000 previsto nella sezione I – Posizioni organizzative – lettera b);
- H) per L. 30 miliardi e 754 milioni per finanziare lo sviluppo professionale relativo ai passaggi del 1999 e a quelli previsti dall'attuale Contratto integrativo;
- I) per L. 56 miliardi e 615 milioni per finanziare il trattamento integrativo da contratto riconosciuto per l'anno 2000 in relazione ai maggiori impegni e ai più accentuati processi di riconversione professionale del personale per effetto dello sviluppo e dell'implementazione della riorganizzazione dell'Ente che caratterizzerà anche il 2000. Il relativo compenso, calcolato sulla base dei coefficienti di riparto di cui alla tabella 9 sarà corrisposto alla fine dell'esercizio, dopo la verifica dei costi dei passaggi previsti dai CCIE 1999 e 2000, del sistema indennitario e dei compensi per particolari compiti; (vedere nota ** dell'all. n. 8)
- J) Con apposita sessione negoziale da concludersi entro settembre 2000 verranno stabiliti il finanziamento e gli importi da erogare al personale di cui alla sezione V BIS.

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 2000, pari a L. 22 miliardi e 594 milioni, ripartito secondo le indicazioni di cui alla tabella allegato 8A e relativa nota, è in particolare destinato:

- A) per L. 2 miliardi e 913 milioni all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività secondo le modalità indicate nella sezione I.
- B) per L. 762 milioni all'erogazione dei compensi incentivanti i piani straordinari secondo le modalità indicate nella sezione II.
- C) per L. 3 miliardi e 533 milioni all'erogazione dei compensi incentivanti speciali secondo le modalità indicate nella sezione III.
- D) per L. 4 miliardi e 320 milioni all'erogazione dei compensi per prestazioni straordinarie così ripartito:

D1 – l'importo di L. 3 miliardi e 220 milioni 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

D1bis – una dotazione fino ad un massimo di L. 800 milioni, destinata a fronteggiare le specifiche esigenze della D.C.S.I.T. e del personale che svolge attività di progettazione sia nei SIR che nelle altre strutture.

Pertanto il personale ricompreso nelle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 1° c. della legge 88/1989 della D.C.S.I.T. e il personale dell'area progettazione non utilizzerà il budget ordinario di cui alla sezione IV punto 1) lettera B) e del successivo punto D2.

D2 – l'importo di L. 300 milioni destinato a costituire un fondo a disposizione del Direttore Generale per fronteggiare le particolari esigenze legate alla continuità dei servizi. Le assegnazioni aggiuntive sono corrisposte a condizione che l'intera dotazione ordinaria risulti impegnata per l'attuazione dei programmi gestionali.

- E) per L. 11 miliardi e 66 milioni per il sistema indennitario già riconosciuto con il CCDE 1998 (vedere nota * dell'all. n. 8/A).

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

RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO PER INTERVENTI ASSISTENZIALI E SOCIALI - ANNO 2000

Stanziamiento previsto	L. 26.900 milioni =====
a) polizza sanitaria (art. 46 CCNL/1995)	L. 17.000 milioni
b) sussidi	L. 450 milioni
c) borse di studio	L. 3.500 milioni
d) soggiorni estivi	L. 1.650 milioni
e) sussidi didattici	L. 3.300 milioni
f) asili nido	L. 450 milioni
g) oneri per la concessione in uso di locali ai CRAL	L. 550 milioni -----
TOTALE	L. 26.900 milioni =====

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. 31.657 dipendenti in servizio alla data del 1°1.2000 nella misura di L. 15.828.500.000.

La quota di L. 1.171.500.000 viene riservata per consentire la copertura assicurativa dei dipendenti assunti, nel corso dell'anno 2000, per concorso o per mobilità da Amministrazioni pubbliche presso le quali non è prevista una polizza sanitaria.

b) Per i sussidi vengono destinati L. 450 milioni, a fronte di un importo per il 1999 pari a L. 300 milioni, pur considerando che 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.

Nei casi di famiglie disagiate (ad es. componenti con handicap o grave malattia) oltre il sussidio dell'importo massimo di L. 2.500.000, previsto dall'art. 16 del DPR n. 43 del 13.1.1990, può essere contestualmente disposta l'erogazione di un ulteriore contributo di

solidarietà di L. 2.500.000, entro comunque i limiti delle spese straordinarie sostenute o da sostenere da parte del dipendente nell'arco dell'anno.

c) E' stato mantenuto lo stesso importo dell'anno 1999 per l'indizione di concorsi per borse di studio, da concedere per l'anno scolastico o accademico 1999-2000 agli studenti di scuola media superiore ed universitari, pari rispettivamente a 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 1.1.1982 e il 31.12.1999), 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.

La misura iniziale del contributo, tenendo conto del numero elevato dei potenziali partecipanti, può essere stabilita preventivamente in L.300.000 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 1.1.1995 e il 31.12.1999):
L. 400.000 per 20 gg.(elevabile a 800.000 per 40 gg.)

- per soggiorni diurni (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1985 e il 31.12.1994):
L. 600.000 per un periodo di 20 giorni

- per soggiorni climatici (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1988 e il 31.12.1994):
L. 900.000 per un periodo di 20 gg.

- soggiorni culturali in Italia e all'estero (ragazzi nati nel periodo compreso tra il 1.1.1982 e il 31.12.1987):
L. 600.000 per un periodo di 15 gg.

- soggiorni studio in Italia e all'estero (ragazzi nati nel periodo compreso tra il 1.1.1982 e il 31.12.1987):
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. 300.000 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" 2000/2001, da parte di minori di età compresa tra 0 e 3 anni nella misura unitaria corrispondente a due terzi della quota annua di partecipazione e comunque non superiore a L. 800.000 pro-capite da erogare direttamente dall'Amministrazione a favore dei dipendenti.

g) E' stata mantenuta l'imputazione allo stanziamento di cui trattasi - 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 - dei locali concessi in uso per fini istituzionali (compresi gli oneri accessori nella misura del 35% del canone a valore di mercato).

In attesa delle decisioni da assumere per i locali per gestione bar interno in ordine all'eventuale affidamento dell'esercizio del servizio con le procedure previste dal Regolamento Opere e Forniture a terzi gestori i quali corrisponderanno il relativo canone nei casi in cui ci siano margini di profitto per l'esercizio del servizio di cui trattasi, l'onere del canone stesso viene assunto dall'Istituto in quanto il servizio di bar è svolto essenzialmente nell'interesse dell'Amministrazione.

MUTUI

Viste le note finali del CCNI per il quadriennio 1998/2001 nelle quali è prevista l'adozione di ogni iniziativa diretta ad assicurare "condizioni di maggiore efficacia per la realizzazione della finalità di acquisto di abitazione",

considerato che numerosi dipendenti destinatari della proposta di vendita degli appartamenti di proprietà INPS, INAIL, INPDAP ecc. hanno chiesto, stante l'impossibilità di programmare la spesa, di elevare il limite dell'importo del mutuo dall'80% al 100% delle spese da sostenere per l'acquisto,

considerato che il mutuo viene in ogni caso contenuto nei limiti del valore di mercato dell'immobile offerto in garanzia per la concessione del mutuo sulla base di una perizia tecnico – estimativa svolta dall'Istituto,

considerato che per gli immobili di proprietà INPS, INAIL, INPDAP ecc. non è necessaria tale specifica perizia già effettuata con la procedura di dismissione e che la documentazione relativa alla proprietà – richiesta in via ordinaria al mutuatario – può essere acquisita direttamente presso l'Ente proponente l'acquisto,

considerato che a garanzia delle somme erogate viene iscritta ipoteca di primo grado sull'immobile,

considerato che la disciplina dei mutui edilizi al personale, non rientrando più nella regolamentazione esclusiva a livello di contrattazione di comparto, è stata rimessa dall'art. 45 del CCNL/1995 alla disponibilità di Ente,

si conviene:

L'importo del mutuo può essere pari al 100% delle spese da sostenere a carico del dipendente.

Qualora le spese eccedano il valore dell'alloggio da acquistare o da costruire ovvero il valore degli interventi per manutenzione straordinaria, adattamento, trasformazione o ristrutturazione dell'alloggio, accertati in sede di perizia tecnica, il mutuo è in ogni caso contenuto nel limite di tale valore.

Per gli immobili di proprietà INPS, INAIL, INPDAP ecc. la documentazione tecnica viene acquisita direttamente presso l'Ente proponente l'acquisto mentre rimane stabilito il valore dell'immobile così come periziato in sede di procedura di dismissione.

Le modifiche hanno effetto sulle domande di mutuo non ancora definite alla data di stipula del presente accordo.

ANNO 2000

STANDARD DI PRODUTTIVITA'

PREMESSA

La nuova logica organizzativa dell'Istituto si sta consolidando con la gradualità necessaria per coinvolgere tutte le componenti dell'Ente nella realizzazione delle linee principali del processo di rinnovamento, quali la realizzazione del decentramento gestionale, 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).

Nei primi mesi dell'anno in corso è stato avviato un progetto sperimentale nella Regione Marche, finalizzato a verificare in una situazione prototipale l'applicazione concreta di nuove modalità di controllo di gestione, coerenti con la riorganizzazione dell'Istituto in logica di processo, da diffondere su scala nazionale nel 2001, qualora la sperimentazione dia risultati positivi.

Le nuove modalità del sistema di controllo di gestione, oggetto della sperimentazione, hanno come caratteristiche salienti:

- la valutazione di tutte le attività produttive prendendo in considerazione anche quelle eventualmente non ancora rilevate;
- la valorizzazione delle sole attività a valore aggiunto;
- la valutazione dei costi della non qualità;
- la verifica dei criteri di misurazione delle lavorazioni e delle risorse in modo congruente con la logica per processi;
- la ricerca di indicatori di variabili gestionalmente rilevanti, che definiscono la dimensione dell'efficacia;
- la verifica delle attività indirette, attraverso l'individuazione, la classificazione e la misura dell'efficienza di tutte le attività di supporto;
- il rilancio del momento programmatico come strumento di responsabilità di risultato decentrate;
- la modifica dei comportamenti gestionali attraverso la responsabilizzazione sulle attività di maggior impatto strategico, sui tempi e le modalità di lavoro, mediante l'adozione sistematica di eventuali azioni correttive.

Al di là dei risultati della sperimentazione (che saranno disponibili solo a partire dalla seconda metà dell'anno) il **2000** deve essere considerato comunque un anno di transizione, sperimentale, a causa delle innovazioni riorganizzative tuttora in corso, quali il decentramento di

alcune produzioni alle Agenzie, la riorganizzazione delle aree di funzione/supporto, la rinnovata rilevazione dei flussi produttivi (procedura VERIFICA2000), che implementando numerosi nuovi prodotti, comporta l'inserimento di coefficienti di omogeneizzazione, con conseguenze sugli standard.

Va sottolineato, altresì, che anche la variabile "personale" subirà variazioni significative nel corso dell'anno al di là del decremento fisiologico dovuto ai pensionamenti e alle dimissioni: si verificherà, infatti, un significativo e insolito incremento, una volta esaurite tutte le procedure concorsuali in atto e l'immissione di personale proveniente da altre Amministrazioni.

Il governo del cambiamento richiede, quindi, una opportuna gestione delle varie fasi dell'evoluzione dell'Ente e comporta l'introduzione di graduali ma significative innovazioni, il cui impatto sarà valutato congiuntamente dalle parti contraenti in sede di Osservatorio Nazionale.

STANDARD DI PROCESSO

Nel corso del 1999 sono stati sperimentati i nuovi standard unici nazionali, con buoni esiti in ambedue i processi primari, nonostante le turbolenze normativo/procedurali intervenute in corso d'anno e i differenti trend nei processi riorganizzativi delle strutture.

Per il 2000 vengono, pertanto, riconfermati i principali indirizzi di base del sistema e sviluppate alcune innovazioni iniziate nel 1999.

Come per il 1999 **gli standard di riferimento nazionali nei due processi primari** devono garantire l'integrazione delle attività, il complessivo miglioramento del servizio ed un soddisfacente grado di omogeneità nel territorio nazionale, in quanto rappresentativi delle stesse lavorazioni portate avanti da gruppi di lavoro tendenzialmente omologhi.

Gli standard di processo nazionali, inoltre sono caratterizzati dalla valorizzazione in termini omogeneizzati della sola produzione di risultato, mediante l'applicazione delle modalità già in uso anche per lo standard globale, con esclusione della cosiddetta produzione "inefficace" o non qualità.

E' venuta meno, quindi, la necessità di mantenere in vigore la quota di budget relativa alla realizzazione dello **standard globale di produttività**, elaborato negli anni scorsi per valutare la sola produzione efficace, che ora viene rilevata con gli standard di processo.

Pertanto nel 2000 lo standard globale continuerà, comunque, ad essere rilevato, per essere eventualmente utilizzato - insieme ad altri indicatori sui costi di gestione - al fine della determinazione della retribuzione di risultato dei Dirigenti.

DIREZIONI PROVINCIALI E SUB-PROVINCIALI

Il parametro di riferimento per l'individuazione degli obiettivi è rappresentato dagli **standard nazionali per ciascun processo primario** precisamente:

Processo Gestione Conto Assicurato/Pensionato: **41**

Processo Gestione Conto Azienda: **43**

che costituiscono gli **standard obiettivo** di riferimento nazionale per tutte le strutture, da raggiungere - come previsto nell'accordo integrativo 1999 - entro il 2000.

Considerata l'evoluzione del contesto normativo ed operativo, saranno tenuti sotto costante osservazione e **valutati in sede di verifiche periodiche**, sia l'onere di particolari nuove attività introdotte nel corso dell'anno, sia l'incidenza di situazioni oggettive, anche di carattere tecnico o conseguenti a significative modificazioni di organico, che possono influire il processo produttivo e sugli standard.

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 e le salvaguardie già in vigore nell'anno 1999 (salvo la valorizzazione di alcune attività in corso di trasformazione), con l'impegno dell'Amministrazione a valutare l'opportunità di proporre modifiche in corso d'anno, qualora si possano applicare utilmente nuovi parametri di valutazione delle "attività indirette", individuati secondo una nuova logica che si sta sperimentando nella Regione Marche.

Si specifica che per le aree "Contabilità", "Sanitario" e "Legale" gli standard di produttività verranno definiti con i criteri di salvaguardia previsti dai Contratti precedenti, ivi compresa la sessione di contrattazione locale. - (vedere nota aggiuntiva).

AGENZIE TERRITORIALI

Nelle **Agenzie territoriali**, tenuto conto che presso tali strutture il Processo Assicurato/Pensionato è attuato pressoché completamente, viene assunto quale **standard obiettivo di riferimento nazionale** il valore di **41**, che coincide con lo Standard individuato a livello nazionale per il Processo Assicurato/Pensionato.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI

Standard ordinario di processo

Per il 2000 risulta semplificato il sistema di misurazione del raggiungimento degli obiettivi in quanto gli standard di riferimento nazionale sono unici per tutte le strutture e non richiedono ulteriori contrattazioni locali, salvo le iniziative organizzative preordinate al raggiungimento degli obiettivi.

Sono pertanto superati i parametri utilizzati negli anni scorsi (standard di base e standard-obiettivo contrattati).

L'erogazione dell'incentivo di processo sarà rapportata alla percentuale di realizzazione rispetto agli standard di riferimento nazionali previsti per i processi primari e per le aree di funzione e di supporto e per le agenzie territoriali.

Per le Strutture che presentano standard inferiori ai parametri nazionali previsti per ciascun processo, in considerazione delle diverse caratteristiche del territorio, viene assunto come risultato il livello di realizzazione regionale, se superiore al valore della struttura ed inferiore al valore nazionale.

I compensi incentivanti la produttività collettiva vengono erogati con le modalità previste nella PARTE SECONDA, sez. I del presente Accordo.

DIREZIONI REGIONALI E DIREZIONE GENERALE

I compensi incentivanti ordinari al personale delle Direzioni Regionali e della Direzione Generale verranno attribuiti come previsto alla PARTE SECONDA, sez. I del presente Accordo.

VERIFICHE PERIODICHE

In corso d'anno sono previste verifiche periodiche a cura **dell'Osservatorio Nazionale**, al fine di garantire il monitoraggio delle modalità di funzionamento del nuovo sistema di misurazione e incentivazione della produzione, con particolare riferimento alla tenuta dei parametri individuati, nonché degli eventuali correttivi da contrattare in apposito tavolo negoziale.

La prima di tali verifiche, che avrà per oggetto la valutazione dei risultati conseguiti nel primo semestre dell'anno in corso, verrà effettuata entro il mese di settembre 2000.

ALL. 2

PIANI STRAORDINARI

PIANI STRAORDINARI

Nel quadro della riorganizzazione dell'Istituto, il cui fine è il miglioramento del servizio agli utenti, l'incremento della qualità deve concretizzarsi laddove il servizio alla cittadinanza è più visibile.

Obiettivo dei piani straordinari 2000 è una più ampia articolazione degli orari e dei servizi di informazione delle strutture, mediante:

1. **Front line:** apertura degli sportelli e della reception **almeno per 27 settimanali** di, in modo da erogare, con risposte esaustive, tutti i principali servizi INPS. Le strutture che effettuano un orario di apertura degli sportelli pari o superiore a 27 ore settimanali, manterranno l'attuale orario.
2. **Numeri verdi:** attivazione e presidio efficace dei predetti punti di informazione e comunicazione, negli orari previsti per ciascuna iniziativa;
3. **Call center:** risposte entro 48 ore agli E. MAIL provenienti dai Call center nazionale o regionali.

VALUTAZIONE DEI PIANI STRAORDINARI

Per i Piani Straordinari, gli impegni dovranno essere determinati in ogni singola struttura dalle parti, formalizzati in ordini di servizio e certificati dai Direttori Regionali alla Direzione Generale per la verifica della realizzazione degli obiettivi.

I compensi incentivanti i piani straordinari vengono erogati con le modalità previste nella PARTE SECONDA, sez. II, del presente Accordo.

All. 3

PROGETTI SPECIALI PRIORITARI

PIANI REGIONALI

PIANI DI DIREZIONE GENERALE

PARTE A: DESCRIZIONE DEI PROGETTI E DEI PIANI

All. A: Budget incasso crediti

All. B: Budget accertamento evasione contributiva

PARTE B: ATTRIBUZIONE COMPENSI

All. C: Curva incentivazione Progetti incasso crediti ed accertamenti evasione contributiva

PARTE C: FINANZIAMENTO DEI PROGETTI E DEI PIANI

PARTE A

PROGETTI SPECIALI PRIORITARI

A. PROCESSO AZIENDE

A.1 Progetto recupero dei crediti

A.2 Progetto incasso crediti

A.3 Progetto accertamento evasioni contributive

A.4 Progetto Agricoltura

B. PROCESSO ASSICURATO PENSIONATO

B.1 Progetto gestione operazione RED

B.2 Progetto prestazioni a sostegno del reddito

B.3 Progetto Contenzioso

C. Progetto Area Informatica

D. PIANI REGIONALI

E. PIANI DI DIREZIONE GENERALE

F. QUANTIFICAZIONE E VALUTAZIONE PROGETTI SPECIALI

All. A Budget incasso crediti

All. B Budget accertamenti evasioni contributive

PARTE A

PROGETTI SPECIALI PRIORITARI

A) PROCESSO AZIENDE E AUTONOMI

A.1. PROGETTO RECUPERO DEI CREDITI

Le leggi n. 488/98 e i decreti legislativi nn. 112 e 46 /1999 hanno completamente cambiato il metodo di riscossione dei crediti dell'Istituto, stabilendo anche per l'INPS la riscossione mediante ruoli affidati ai Concessionari, come sistema ordinario di riscossione.

Inoltre, l'operazione di cessione dei crediti, stabilita nella legge finanziaria 1999, comporta notevoli impegni operativi anche nel 2000.

L'anno 2000, quindi, è caratterizzato:

- dall'attenta e corretta gestione dell'ultima fase di lavorazione dei crediti ceduti;
- dall'entrata a regime del sistema di riscossione a mezzo ruoli diventano obiettivo prioritario per l'intero Ente, anche in considerazione dei tempi ristretti di lavorazione del credito, soggetto a termini di decadenza, oltre i quali non è più possibile per l'Istituto riscuotere i relativi contributi.

OBIETTIVI DEL PROGETTO:

A.1.1. Crediti ceduti (relativi a tutto il 1999): le strutture saranno impegnate a realizzare

Per la fase amministrativa:

- a) l'infasamento dei crediti in fase amministrativa e trasmissione alle Esattorie;
- b) il riversamento entro il giorno 5 di ogni mese alla Tesoreria degli incassi operati dalle Strutture per conto delle Società cessionarie;
- c) il monitoraggio dei flussi finanziari con Concessionari e Cessionari;
- d) le attività di sistemazione degli incassi propedeutiche alla rendicontazione;
- e) la formazione degli elenchi provvisori e definitivi dei crediti agricoli entro il 30 giugno;
- f) la gestione di eventuali ulteriori operazioni di cessione e cartolarizzazione.

Per la fase legale:

ricorso sistematico alla procedura esecutiva di recupero dei crediti mediante:

- a) la rinotifica, ove occorra, dei precetti relativi ai titoli già acquisiti;
- b) l'esecuzione dei pignoramenti o interventi in procedure promosse da terzi in relazione a tutti i precetti notificati a cui non ha fatto seguito alcun pagamento;
- c) la richiesta di vendita dei beni pignorati o di assegnazione del credito pignorato ovvero istanza di fallimento in caso di pignoramento con esito negativo o insufficiente.

A.1.2 Crediti contabilizzati dal 1.1.2000: le Strutture sono impegnate a realizzare:

- a) Emissione generalizzata dell'avviso bonario;
- b) Trasmissione immediata ai Concessionari dei crediti non pagati a seguito dell'avviso bonario e non opposti;
- c) Definizione dell'istruttoria dei ricorsi agli Organi amministratori entro 60 giorni dalla data di presentazione;
- d) istruttoria delle domande di dilazione entro 15 giorni dalla data di presentazione ed invio al Direttore regionale; definizione da parte del Direttore regionale entro i successivi 15 giorni;
- e) Trasmissione ai Concessionari entro i termini di decadenza, di tutti i crediti opposti in sede amministrativa o giudiziaria
- f) - Acquisizione di tutti i mod. DM 10/S tuttora giacenti e sistemazione eventuali ricicli
- Acquisizione e definizione di tutti i DM/10-S insoluti totali e parziali e di tutti i DM 10/V (contributi sanitari) mediante le operazioni di cui al messaggio della D.C. Entrate Contributive n. 89 del 20/04/2000;
- invio della diffida ai fini dell'interruzione dei termini prescrizionali entro il 30 giugno 2000 e iscrizione a ruolo dei crediti risultati dovuti.

A.2 PROGETTO INCASSO CREDITI

In relazione alle attività di recupero tuttora affidate all'Istituto, in conformità agli impegni assunti con il contratto di cessione dei crediti, si prevede un budget di **incasso** di somme da riversare alle Società Cessionarie.

OBIETTIVI DEL PROGETTO: Gli importi **del budget, distribuito a livello regionale (All. A)**, tengono conto del volume di crediti in gestione alle aree amministrative (condoni, dilazioni e regolarizzazioni spontanee o a seguito di avviso bonario relativi ad aziende, autonomi e agricoltori) e delle aree legali delle singole Regioni.

A.3. PROGETTO ACCERTAMENTI EVASIONI CONTRIBUTIVE

La formulazione del budget di Vigilanza tiene conto delle aree di rischio presenti nel territorio e dei settori produttivi in cui più frequentemente si manifestano situazioni di evasione, privilegiando l'obiettivo di far emergere aziende e lavoratori completamente sconosciuti all'Istituto.

OBIETTIVI DEL PROGETTO: le strutture sono impegnate a realizzare gli accertamenti di cui all'*Allegato B*.

In particolare nella predisposizione del budget si è tenuto conto dei seguenti obiettivi:

- incremento del numero delle ispezioni, con la particolarità che *il 10% deve essere rivolto all'area agricola;*
- individuazione di circa 6.000 aziende e 125.000 lavoratori in nero;
- accertamenti per 2.025 miliardi di cui 1.040 miliardi per lavoro nero;
- durata delle ispezioni entro il limite di 15 giorni.

Alla base della realizzazione del piano vi saranno una serie di iniziative a livello centrale riguardanti:

- la completa informatizzazione dell'attività ispettiva;
- la realizzazione di una procedura che consenta il trasferimento in automatico dei risultati delle ispezioni agli archivi di gestione e il monitoraggio degli esiti;
- il miglioramento dei sistemi di incrocio fra gli archivi dell'Istituto e gli archivi degli altri Enti finalizzato all'individuazione di soggetti a rischio;
- l'impostazione di un sistema di controlli amministrativi sui comportamenti contributivi;

per l'area agricola:

- l'impostazione di un nuovo sistema di programmazione degli accertamenti fondato sulla individuazione di aziende a rischio attraverso l'incrocio degli archivi INPS con quelli di altri Enti (AIMA, INFOCAMERE, FISCO, Catasto Agricolo) e su metodi di telerilevazione;
- il monitoraggio di specifiche fenomenologie (Aziende di trasformazione, rapporti di lavoro cristallizzati sulle 51 giornate ecc.).

A.4. PROGETTO AGRICOLTURA

Il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, a causa della estrema complessità delle problematiche, derivanti dalle innovazioni legislative e procedurali, ha deliberato, all'inizio dell'anno, la costituzione del "Progetto per la gestione e lo sviluppo dell'area agricola" con il compito di promuovere, in una visione integrata, lo sviluppo organizzativo e le attività produttive dell'area.

OBIETTIVI DEL PROGETTO:

A livello regionale:

- incrementare l'attività di comunicazione con le aziende, e con le associazioni rappresentative delle categorie, essenziale per disporre della migliore collaborazione ai fini della gestione dell'accertamento e riscossione dei contributi, privilegiando il sistema della presentazione delle denunce trimestrali su supporto magnetico;
- sviluppare la formazione che sarà svolta anche in funzione dei rapporti con le aziende e con i Patronati;

A livello di attività di produzione:

- aggiornamento archivi delle aziende agricole e dei lavoratori autonomi, con sistemazione delle iscrizioni e variazioni e rimborsi, come attività propedeutica alla cessione dei crediti e alla formazione dei ruoli esattoriali;
- sistemazione, istruttoria e trasmissione alle Commissioni centrali dei ricorsi degli autonomi, delle aziende e dei lavoratori;
- acquisizione e trasmissione al centro delle denunce trimestrali di mano d'opera occupata, in tempo utile per la formazione degli elenchi anagrafici per una corrente tariffazione contributiva alle aziende alle previste scadenze;

- sistemazione del conto aziende con imputazione delle somme incassate per contributi correnti e per recuperi contributivi a qualunque titolo (condoni, dilazioni, regolarizzazioni), anche ai fini della cessione dei crediti e dell'infasamento degli stessi nei ruoli esattoriali, da completare entro il 30 giugno 2000;
- controllo emesso/pagato delle aziende tariffate che non hanno provveduto ad effettuare il pagamento dei contributi dovuti.

B) AREA ASSICURATO PENSIONATO

B.1. PROGETTO GESTIONE OPERAZIONE RED

Le prestazioni sociali e previdenziali collegate al reddito dei soggetti sono sempre più numerose, impegnando l'INPS a verificare i redditi dell'intera platea dei beneficiari.

Nel corso del 1999 l'Ente, per affrontare quest'onere con nuove modalità operative, ha stipulato convenzioni con le associazioni deputate all'assistenza dei pensionati, avviando *l'operazione RED*: l'invio ai titolari di pensione di una richiesta di comunicazione dei redditi relativi agli anni 1996, 1997 e 1998, per verificare la correttezza delle prestazioni erogate.

I CAAF, i Patronati e gli altri organismi che hanno stipulato convenzioni con l'INPS, provvedono alla trasmissione per via telematica dei modelli RED dei pensionati.

Tutto ciò comporterà il ricalcolo delle prestazioni erogate negli anni citati, per le quali risulta rilevante la nuova situazione reddituale acquisita.

OBIETTIVI DEL PROGETTO: le Strutture sono impegnate:

- nella consulenza e assistenza sia ai pensionati che agli organismi convenzionati,
- nella gestione delle ricostituzioni delle pensioni che deriveranno dall'elaborazione delle dichiarazioni reddituali.

B.2. PROGETTO PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

L'andamento dell'economia negli ultimi anni pone al centro dell'attenzione la capacità dell'Istituto di erogare le prestazioni a sostegno del reddito con modalità e tempi compatibili con l'urgenza dei bisogni che devono soddisfare.

Diventa, quindi, prioritario migliorare la risposta dell'INPS alle richieste di prestazioni temporanee, con particolare attenzione ai tempi di lavorazione e alla correttezza delle pratiche definite.

OBIETTIVI DEL PROGETTO: Le Strutture sono impegnate:

A) nella definizione entro i seguenti termini delle relative prestazioni:

B.2.1 Disoccupazione ordinaria

1.1 per le domande di DS a requisiti ordinari: definizione non oltre **60 giorni** dalla data di presentazione della domanda, con indice di giacenza non superiore a 1 mese e 15 giorni *alla data del 31 dicembre 2000*;

1.2 Per le domande DS a requisiti ridotti: definizione entro **90 giorni** dalla data di presentazione della domanda, con indice di giacenza non superiore a **15 giorni** *alla data del 31 dicembre 2000*;

1.3 trattamenti speciali per l'edilizia: definizione non oltre **60 giorni** dalla data di presentazione della domanda, con indice di giacenza non superiore a 1 mese e 15 giorni *alla data del 31 dicembre 2000*.

B.2.2 Disoccupazione agricola:

- definizione **entro 120 giorni** dalla data di presentazione della domanda, con indice di giacenza non superiore a **15 giorni** *alla data del 31 luglio 2000*;
- **Pagamento contestuale e corretto degli interessi legali**, qualora non sia stato possibile liquidare la prestazione entro i termini di legge;
- **Abbattimento delle spese per interessi legali pagati** per le prestazioni di disoccupazione agricola, mediante la riduzione del 25% rispetto all'importo degli interessi legali pagati nel 1999.

B.3. PROGETTO CONTENZIOSO

Il contenzioso, soprattutto relativo alle prestazioni, pur non essendo in crescita in assoluto, manifesta momenti di alta criticità in particolare in alcune Regioni, anche a causa della lunghezza degli iter dei ricorsi e dei giudizi.

Gli obiettivi del progetto che riguarderanno sia *gli Uffici legali che gli Uffici amministrativi*, saranno messi a punto **nelle linee di intervento che il Responsabile del Progetto per il governo del fenomeno del contenzioso - istituito dal Direttore Generale in data 13 giugno c.a. – provvederà a definire e saranno confrontati con le OO.SS. in apposita seduta negoziale**

Il budget previsto per questo progetto potrà essere suddiviso tra le Regioni in modo diversificato in relazione ai differenti carichi di lavoro presenti nei territori.

C. PROGETTO AREA 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.

Il piano di attività dell'area informatica per l'anno 2000 tiene conto sia delle esigenze dell'Istituto che di elementi indotti dal quadro normativo di riferimento e della evoluzione delle tecnologie informatiche.

OBIETTIVI DEL PROGETTO:

- **Sviluppo di Internet/Intranet**, con l'obiettivo di fornire tramite il sito web non solo servizi informativi ma servizi "produttivi" e personalizzati per "**macro utenti**" e **cittadini** (es. estratto conto on-line, calcolo della pensione, domande di prestazioni, pagamento di contributi). Ciò significa ripensare non solo il **front-end aziendale** ma anche il **processo produttivo** che sta alle spalle. I processi dovranno poter essere attivati tramite posti di lavoro individuali (browser), telefonino (WAP), telefono, call center, sistemi informatici esterni. Pertanto si opererà per configurare l'assetto tecnico architettonico complessivo, finalizzato ad offrire la fruibilità dei dati attraverso canali comunicativi diversi, in ottica di sicurezza degli accessi e di trasparenza del sistema;
- **Gestione dell'Isee** (Indicatore della situazione economica equivalente) che è stata affidata all'Istituto, in virtù della potenzialità delle basi dati, della potenza elaborativa dei sistemi informatici e degli interscambi telematici in corso con le P.A.;
- **Fase definitiva dell'Euro** per adeguare il sistema alla gestione completa della moneta europea che inizierà il 1.1.2002, che significa la revisione sia **del sistema contabile** che di **tutte le gestione afferenti ad importi monetari** (pensioni, prestazioni, contributi ...);
- **Gestione dei ruoli esattoriali**, attraverso il completamento delle procedure applicative per la conduzione dell'intero processo;
- **Cartolarizzazione e cessione dei crediti;**

- **Realizzazione di sportelli polifunzionali e sportelli virtuali multi-enti** attraverso sinergie con le Amministrazioni centrali e periferiche;
- Accesso omogeneo, razionale e rapido delle informazioni attraverso il **sistema di Data Warehouse** che prevede una base dati parallela a quella gestionale, senza interferire con le attività e i dati correnti, con conseguenti vantaggi per la sicurezza e la velocità di esecuzione;
- **Pagamento delle prestazioni sociali legate al reddito** (assegni di maternità e per il nucleo familiare), completamento delle procedure e sistematizzazione della gestione degli ambienti operativi per lo scambio di informazioni con i **Comuni**;
- **Realizzazione del protocollo informatico e gestione ottica documentale:** automatizzazione del flusso di protocollo (ai sensi del D.P.R. n.428/98 che prevede la sostituzione del registro cartaceo di protocollo dei documenti, con un sistema automatizzato per le attività di protocollo, archiviazione e gestione dei documenti) e delle attività di gestione documentale, attraverso l'integrazione con i sistemi di archiviazione ottica dei documenti;
- **Sistematizzazione dell'area previdenza agricola**, in considerazione anche del recente **condono**;
- **Sistematizzazione dell'area parasubordinati**, anche in ottica dell'estratto contributivo e dell'elezione telematica del Comitato Amministratore della Gestione Speciale;
- **Potenziamento del supporto alle attività di vigilanza**;
- **Completamento della riorganizzazione dell'area delle prestazioni non pensionistiche**;
- Continuità del sistema, attraverso **interventi di manutenzione sulle procedure applicative esistenti**, dettati dalle continue variazioni normative che caratterizzano il sistema previdenziale, la cui realizzazione richiede ogni anno l'impegno di circa il 70% delle risorse dell'area informatica;
- **Rinnovo infrastrutture di sede**, proseguendo nell'opera di adeguamento delle infrastrutture informatiche, attraverso la sostituzione dei posti di lavoro obsoleti e l'installazione di nuovi Personal Computer e server, stampanti individuali e condivise. Inoltre si opererà alla sostituzione delle

apparecchiature di rete per l'adesione alla **Rete Unitaria della Pubblica Amministrazione**.

D. PIANI REGIONALI

I Piani regionali devono essere predisposti con la metodologia di "*negoziazione del budget*" a cascata su ogni livello di responsabilità: gli obiettivi e le risorse necessarie vengono stabiliti con *accordi*, da concludere tra i diversi interlocutori: le Direzioni provinciali con il rispettivo Direttore regionale, i Direttori regionali con la Direzione Generale.

I piani regionali sono **piani di visibile miglioramento per ciascuna struttura** e dovranno essere articolati in:

- a) obiettivi di miglioramento dell'andamento produttivo, rivolto alla soluzione di **punti di crisi** di ciascun processo di ogni struttura, mediante l'individuazione di specifici progetti quantitativi/qualitativi;
- b) obiettivi di **sviluppo dell'organizzazione** e delle competenze in ciascuna struttura mediante un piano di sviluppo formativo e operativo, finalizzato a integrare in tutte le aree della Direzione provinciale le fasi di processo ed i relativi gruppi.

Il processo di formulazione delle proposte di miglioramento (*che, per essere apprezzato, deve essere almeno del 20%*), è basato sull'autodiagnosi effettuata dai responsabili dei due processi primari e delle Agenzie territoriali insieme al Direttore provinciale: i piani devono prendere in considerazione, a seconda delle situazioni di ciascuna struttura ed in relazione alle risorse umane e tecniche disponibili o reperibili nell'anno:

- *l'implementazione della gestione/organizzazione per processi*: completamento del decentramento alle Agenzie di tutte le attività concernenti il processo assicurato/pensionato; completamento del decentramento alle Agenzie delle iscrizioni dei lavoratori autonomi e parasubordinati; riequilibrio delle forze di lavoro tra processi e aree di supporto o di funzione in relazione ai carichi di lavoro ridistribuiti; miglioramento del servizio agli utenti, miglioramento del front office, dell'informazione e della comunicazione telefonica e non; della logistica di sede.
- *la normalizzazione produttiva di aree che presentano criticità*: abbattimento di alte giacenze; revisione e pulizie di archivi informatizzati, la cui correttezza è precondizione per il miglioramento dei risultati; riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche, con esiti visibili (ammontare degli

interessi pagati, ammontare dei crediti da imputare, convenzioni internazionali, ecc); miglioramento degli indicatori di efficacia;

Le proposte, vagliate in un confronto con le OO.SS. e RSU locali, vengono esaminate dal Direttore regionale insieme ai Direttori provinciali e, una volta equilibrate e coordinate in una visione complessiva, sentito il Comitato regionale e le OO.SS regionali, vengono inviate alla Direzione generale per la validazione.

Il piano regionale così formulato, a differenza del 1999, deve essere riferito ad ogni area di processo e ad ogni Agenzia di tutte le strutture della Regione

A loro volta **le Sedi regionali formuleranno il piano di miglioramento** delle proprie specifiche attività, che riguardano il coordinamento delle strutture della Regione quali:

- progetti di sviluppo delle relazioni esterne, con particolare attenzione all'incremento e al miglioramento della comunicazione con i Patronati e con le Associazioni rappresentative delle aziende, dei lavoratori autonomi e dipendenti, *in particolare in materia di agricoltura*, per facilitare la collaborazione anche mediante l'utilizzazione delle nuove tecnologie informatiche e telematiche;
- il piano di formazione per lo sviluppo delle competenze;
- la sperimentazione in tutta la Regione del sistema di misurazione della customer satisfaction;
- la sperimentazione dell'attività di benchmarking interno;
- l'attivazione del call-center regionale;
- il coordinamento/integrazione delle risorse umane e tecnologiche nel territorio;
- il coordinamento della Vigilanza;
- ogni altra attività di miglioramento della Sede regionale stessa e delle strutture territoriali di competenza.

La Direzione generale valuterà la congruità dei Piani regionali e degli impegni assunti in una visione complessiva delle esigenze dell'Ente; segnalerà eventuali inadeguatezze, per concludere il processo con la "validazione" dei piani stessi, cui seguirà l'assegnazione del relativo budget finanziario, da parte del Direttore generale.

E. PIANI DELLA DIREZIONE GENERALE

I Piani della Direzione Generale, formulati da Ciascuna Direzione centrale e vagliati nel confronto con le OO.SS. e le R.S.U., sono progetti connessi allo sviluppo del nuovo modello organizzativo e alle innovazioni normative che hanno investito l'Istituto.

Il Piano della Direzione generale ha il duplice obiettivo :

- A) di garantire all'intero territorio nazionale il coordinamento e l'omogeneizzazione delle regole e delle procedure; la diffusione tempestiva della normativa e della sua omogenea interpretazione; il supporto allo sviluppo del nuovo modello organizzativo, dei progetti formativi, della comunicazione;
- B) di sviluppare un proprio piano riorganizzativo con obiettivi di valenza generale, ma anche specifica delle singole Direzioni Centrali, quali:
- l'attuazione della riorganizzazione interna, attraverso la formalizzazione delle aree ed il loro assetto in team con la definizione delle relative competenze;
 - il piano di formazione per lo sviluppo delle competenze interne alla Direzione Generale;
 - il miglioramento dei "servizi all'utente interno", con visibili obiettivi di riduzione nei tempi di risposta alle diversificate domande di prestazioni del personale;
 - l'attivazione del Call-Center nazionale;
 - la realizzazione della Biblioteca e dell'Archivio storico;
 - la revisione grafica e contenutistica del sito INTERNET dell'Istituto;
 - la dismissione patrimonio immobiliare;
 - la gestione delle Convenzioni con i soggetti abilitati alla trattazione delle dichiarazioni reddituali;
 - l'impianto e la gestione del nuovo Fondo speciale per il personale delle Ferrovie dello Stato;
 - l'impianto e la gestione dei "Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito";
 - la definizione di un modello di controllo amministrativo sui comportamenti contributivi;
 - nuovi incroci di archivi ai fini di una più efficace attività di vigilanza;
 - il perfezionamento di un modello standard di "customer satisfaction" per il monitoraggio della soddisfazione dell'utente.

Anche i piani della Direzione Generale saranno validati dal Direttore Generale in sede di assegnazione dei budget.

F. QUANTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROGETTI PRIORITARI

F.1 Per il **progetto A.2, Incasso crediti**, il budget da raggiungere è indicato **nell'all. A.**

F.2 Per il **progetto A.3, Accertamento Evasioni Contributive**, il budget da raggiungere è indicato **nell'all. B.**

Le percentuali di realizzazione rispetto alle previsioni di budget vengono determinate secondo le modalità definite nel Contratto integrativo 1999 (*Parte A - Progetti speciali, pgf. D.1 – quantificazione e valutazione dei progetti prioritari*).

Per la valutazione dell'efficacia si terrà conto dell'andamento sia del processo "contenzioso amministrativo e legale" che del processo "recupero crediti".

F.3 La **quantificazione della produzione complessiva, in relazione agli obiettivi richiesti per i progetti indicati ai punti A.1, A.4, B.1, B.2 e B.3 è determinata dai Direttori provinciali e sub-provinciali, previo confronto con le OO. SS. e le R.S.U, con successiva ratifica della Direzione Generale.**

BUDGET INCASSO CREDITI**ALL. A**

Importi in milioni

REGIONE	IMPORTO
AOSTA	6.478
PIEMONTE	256.716
LOMBARDIA	574.614
TRENTINO	42.810
VENETO	302.703
FRIULI	46.372
LIGURIA	118.173
EMILIA	214.970
TOSCANA	236.695
UMBRIA	58.526
MARCHE	92.329
LAZIO	356.372
ABRUZZO	80.380
MOLISE	19.937
CAMPANIA	333.565
PUGLIA	161.275
BASILICATA	44.419
CALABRIA	84.363
SICILIA	287.938
SARDEGNA	81.365
TOTALE NAZIONALE	3.400.000

ALL. B

BUDGET ACCERTAMENTI EVASIONE CONTRIBUTIVA

R E G I O N I	ISPEZIONI DA EFF.		N° aziende in nero	N° lavoratori in nero	IMPORTI DA ADDEBITARE (in milioni di lire)				TOTALE
	Ispezioni complessive	di cui area agricola			Personale non registrato su libro paga	Per retribuzioni fuori busta	Per tras.ne rapporto di lavoro	Altre inad.ze	
Piemonte	8.000	709	425	11.600	51.000	34.000	17.000	68.000	170.000
Valle D'Aosta	362	36	30	130	400	284	180	520	1.384
Lombardia	22.000	2.200	200	12.000	106.000	70.000	35.000	140.000	351.000
Veneto	11.000	1.200	450	11.000	60.000	40.000	20.000	80.000	200.000
Trentino-Alto Adige	2.160	400	52	1.716	10.053	6.702	3.351	13.404	33.510
Friuli-Venezia Giulia	2.432	206	80	3.600	14.142	7.762	2.381	9.923	34.208
Liguria	4.077	408	311	4.300	22.974	15.316	7.658	30.632	76.580
Emilia-Romagna	9.408	940	250	10.000	33.000	22.000	11.000	44.000	110.000
Toscana	8.800	880	464	10.970	36.600	24.400	12.200	48.800	122.000
Marche	3.400	480	165	6.500	10.800	7.200	3.600	14.400	36.000
Umbria	1.326	133	77	2.000	6.040	4.026	2.013	8.053	20.132
Lazio	10.451	713	1.063	9.250	72.423	34.658	9.850	81.159	198.090
Abruzzi	3.000	300	350	4.500	15.000	9.000	4.000	24.000	52.000
Molise	450	45	15	780	2.550	1.700	850	3.400	8.500
Campania	9.920	496	550	12.000	59.500	42.500	3.400	64.600	170.000
Basilicata	1.344	135	137	1.387	6.744	4.496	2.248	8.992	22.480
Puglia	7.200	722	400	7.500	47.698	31.802	15.900	63.600	159.000
Calabria	4.416	442	120	3.252	26.100	17.226	8.874	34.800	87.000
Sicilia	9.000	1.800	650	9.000	39.000	26.000	13.000	52.000	130.000
Sardegna	3.456	346	164	3.556	12.974	8.649	4.325	17.299	43.247
TOTALE GENERALE	122.202	12.591	5.953	125.041	632.998	407.721	176.830	807.582	2.025.131

PARTE B

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

B. VERIFICA DEI RISULTATI E DETERMINAZIONE DEI COMPENSI

All.C: Curva incentivazione Progetti incasso crediti ed accertamenti evasione contributiva

1. STRUTTURE DI PRODUZIONE

I compensi per i progetti speciali ex art. 18 della legge n. 88/89 sono erogati con le modalità di cui alla PARTE SECONDA, sez.III del presente Accordo.

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 i progetti A.1, A.4, B.1, B.2, B.3 la quota erogabile è **commisurata in modo proporzionale alla produzione complessiva realizzata.**
- b) per **il progetto A.2** - Incasso crediti - la quota erogabile è commisurata al livello di realizzazione del budget, secondo la progressione indicata **nell'allegato C.**
- c) per il **progetto A.3** - Accertamenti evasioni contributive - la quota erogabile e' commisurata ai livelli di realizzazione accertati secondo la metodologia di cui al punto F.2
La quota dei compensi spettanti è determinata secondo la progressione indicata **nell'allegato C.**
- d) per il **progetto C** - Area Informatica – la quota erogabile è determinata a seguito della verifica sulla realizzazione degli obiettivi.
- e) per i **piani Regionali** la quota erogabile e' commisurata proporzionalmente al grado di realizzazione degli obiettivi fissati nei rispettivi piani e viene determinata dal Dirigente Regionale.

2. SEDI REGIONALI

Per i dipendenti delle Direzioni Regionali i compensi incentivanti relativi *ai Progetti speciali prioritari* saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalle rispettive strutture di produzione.

Il relativo finanziamento farà proporzionalmente carico all'importo stabilito per i progetti delle Strutture in ambito regionale.

Per i Piani delle Direzioni Regionali, i compensi saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati nei rispettivi piani;

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 Strutture periferiche.

Il relativo finanziamento farà proporzionalmente carico all'importo stabilito per i singoli progetti delle Strutture in ambito nazionale.

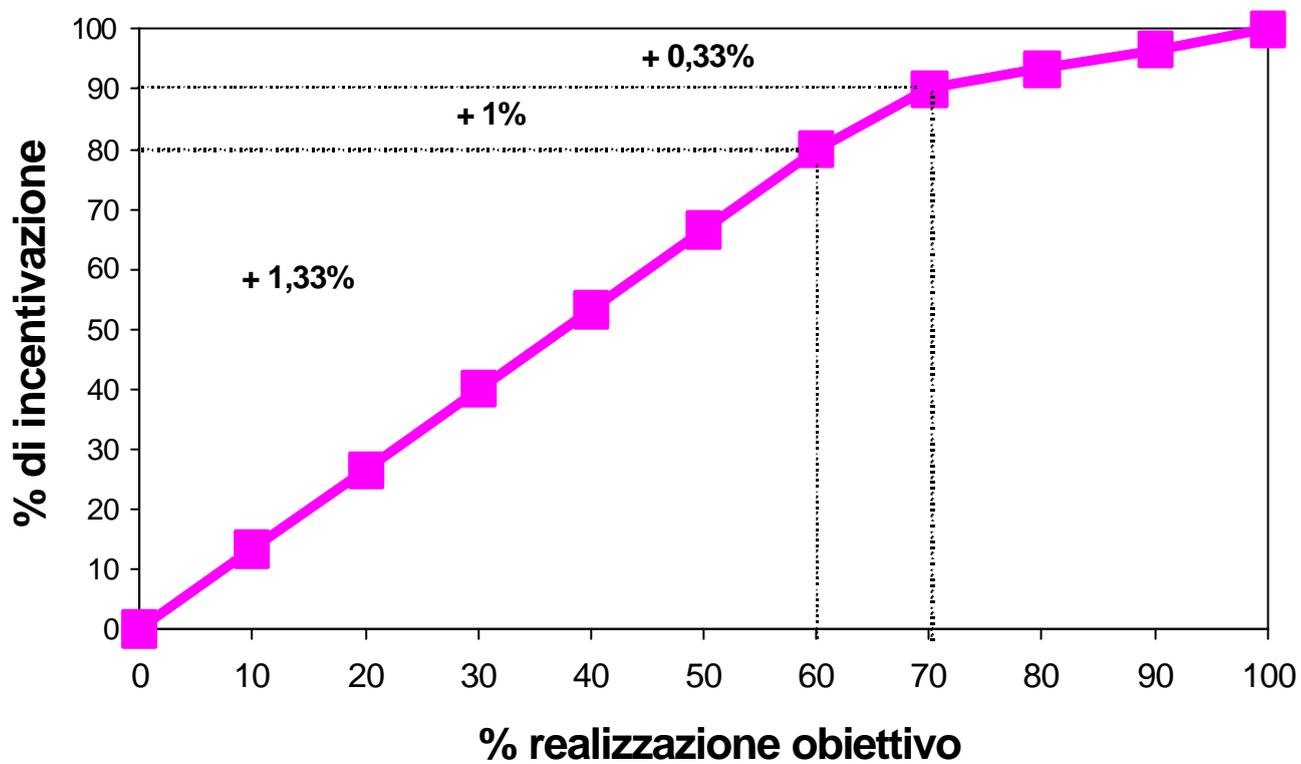
I compensi incentivanti per **i Piani della Direzione Generale** saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalla Direzione stessa.

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 è demandata al Direttore Generale.
- Le suddette verifiche avverranno previo confronto con le OO.SS. ai vari livelli.

ALLEGATO C.

CURVA INCENTIVAZIONE PROGETTI INCASSO CREDITI E ACCERTAMENTI EVASIONE CONTRIBUTIVA



FINANZIAMENTO DEI PROGETTI

	Aree professionali	Destinatari ex art. 15 1° c. l. 88/89	Dirigenti 2^ F.	Professionisti	Medici	TOTALE
	(milioni)	(milioni)	(milioni)	(milioni)	(milioni)	(milioni)
PROCESSO ASSICURATO/PENSIONATO						
OPERAZIONE RED	10.054	162	279	210	295	11.000
PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO	16.468	266	457	340	483	18.014
PROGETTO CONTENZIOSO	17.368	281	482	359	510	19.000
PROCESSO AZIENDE						
PROGETTO RECUPERO CREDITI	22.854	369	634	472	671	25.000
PROGETTO INCASSO CREDITI	18.282	295	508	378	537	20.000
PROGETTO AGRICOLTURA	21.025	340	584	434	617	23.000
PROGETTO ACCERTAMENTO EVASIONI CONTRIBUTIVE	30.166	487	838	623	886	33.000
PROGETTO AREA INFORMATICA	4.450	550				5.000
PIANI REGIONALI PIANI DI DIREZIONE GENERALE	48.449	783	1.345	1.000	1.423	53.000
TOTALE	189.116	3.533	5.127	3.816	5.422	207.014

**CRITERI E MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLE VERIFICHE
DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE**

I risultati delle verifiche mensili sull'andamento del piano saranno oggetto di confronto tra le delegazioni sindacali competenti, i Direttori provinciali e Regionali che, nel trasmettere le relazioni trimestrali alla Direzione Generale, invieranno anche le eventuali osservazioni formulate dalle stesse Organizzazioni.

Lo stato di avanzamento del piano formerà oggetto di confronto a livello nazionale con le OO.SS., in sede **di Osservatorio nazionale** istituito con il Contratto integrativo 1999, in tempo utile per il pagamento dell'acconto e del saldo sia dei compensi incentivanti ordinari sia di quelli connessi ai Progetti Speciali.

Al predetto Osservatorio verranno sottoposti, fra l'altro, metodologie ed elaborati relativi a nuovi parametri e indicatori in corso di sperimentazione, per una valutazione ponderata degli eventuali impatti, positivi o negativi - in materia di produttività e/o di progetti speciali - e tutte le situazioni di criticità dovute a flussi anomali di carichi di lavoro o a situazioni eccezionali.

La valutazione terrà conto della capacità delle singole strutture nella crescita armonica dei livelli qualitativi dei servizi in tutte le aree a contatto sia con i clienti esterni sia con i clienti interni

**COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI
DIRIGENZA**

QUALIFICA

PARAMETRO

Dirigente 2^a fascia

300

**COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI
PROFESSIONISTI E MEDICI**

	QUALIFICA	PARAMETRO
	Livello iniziale	235
PROFESSIONISTI	Primo livello	275
	Secondo livello	300
	Dirigente medico 1 ^a fascia	275
MEDICI	Dirigente medico 2 ^a fascia	300
	Coordinatore generale	350

**UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO PREVISTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL 2000
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI**

(in milioni)

A)	INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'			120.509
B)	PIANI STRAORDINARI			13.550
C)	COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI			189.116
D)	PRESTAZIONI STRAORDINARIE E TURNI	Strutture	29.530	4.600 (*)
		Attività di vigilanza	7.000	
		D.C.S.I.T. e SIR area progettazione	6.600	
		Analisi Amministrativa	200	
		Fondo a disposizione	4.000	47.330
E)	COMPENSI PER PARTICOLARI COMPITI			1.200
F)	SISTEMA INDENNITARIO (ISTITUTI CCDE/98, ASSEGNO DI GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE)			91.299
G)	SISTEMA INDENNITARIO CCNI 2000			2.795
H)	SVILUPPO PROFESSIONALE			30.754
I)	TRATTAMENTO INTEGRATIVO DA CONTRATTO			(**) 56.615
BUDGET				557.768

(*) applicazione art. 32 2° c. CCNL 98/2001

(**) compresi 6.964 milioni destinati al finanziamento del progetto speciale riguardante la nuova disciplina dell'orario di lavoro (vedi nota aggiuntiva al CCNI/2000), dei quali 2315 milioni rimangono momentaneamente accantonati in attesa della definizione del confronto in corso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Ministero del Tesoro.

**UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO PREVISTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL 2000
PERSONALE DELLE QUALIFICHE AD ESAURIMENTO DI CUI ALL'ART. 15, 1° c. L. 88/89**

(in milioni)

A)	INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'	2.913
-----------	---------------------------------------	--------------

B)	PIANI STRAORDINARI	762
-----------	---------------------------	------------

C)	COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI	3.533
-----------	---------------------------------------	--------------

D)	PRESTAZIONI STRAORDINARIE	Strutture	3.220	
		D.C.S.I.T. e SIR	800	
		Fondo a disposizione	300	4.320

E)	SISTEMA INDENNITARIO	11.066 (*)
-----------	-----------------------------	-------------------

BUDGET

22.594

(*) di cui £ 205 milioni destinati al finanziamento del progetto speciale relativo alla nuova disciplina sull'orario di lavoro(vedi nota aggiuntiva al CCNI/200), dei quali 42 milioni momentaneamente accantonati in attesa della definizione del confronto in corso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Ministero del Tesoro.

COEFFICIENTI DI RIPARTIZIONE

FINO A B2	0,715
B3	0,857
C1	0,857
C2	1,001
C3 *	1,001
C3 **	1,144
C4	1,144
C5	1,43

C3 * anzianità nella posizione economica inferiore a tre anni al 31/12/1999

C3 ** anzianità nella posizione economica di almeno tre anni al 31/12/1999

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti si impegnano entro la sessione contrattuale di settembre 2000 ad approfondire tutte le iniziative utili per valutare la possibilità di considerare l'anzianità maturata nella Direzione di Agenzie di produzione (ex Centri operativi), per quattro anni con risultati positivi, dal personale oggi inquadrato in C4 e tuttora titolare della responsabilità di Direzione di Agenzia di produzione, come utile per la quantificazione dell'anzianità di qualifica necessaria per l'attribuzione dello sviluppo economico alla posizione C5.

Le parti si impegnano altresì ad approfondire la possibilità di riconoscere al personale inquadrato in C5 con decorrenza 24/9/99, proveniente dalla IX q.f. del precedente ordinamento, l'attribuzione di una indennità atta a riconoscere l'esperienza professionale e la capacità gestionale maturata nel corso degli anni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti si impegnano a costituire entro il mese di settembre 2000 una Commissione paritetica che provveda a promuovere la commercializzazione degli spazi e dei prodotti dell'Istituto, e la loro sponsorizzazione, i cui introiti saranno destinati nella misura prevista dall'articolo 49 della legge n. 449/97 ad incrementare i fondi di cui all'articolo 31 del CCNL di comparto sottoscritto il 16/2/99 secondo le indicazioni contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri pubblicata sulla G.U. n. 120 del 25/5/00.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad attivare un tavolo tecnico per la revisione delle modalità di erogazione dei piccoli prestiti e dei mutui al personale dipendente, nonché per l'esame delle problematiche inerenti gli oneri di gestione dei CRAL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 4

Entro il mese di settembre del corrente anno sarà costituita la Conferenza dei rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali abilitate alla contrattazione integrativa per l'esame, due volte l'anno, delle linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'Ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 5 (da nota aggiuntiva)

Le parti concordano altresì di rinnovare la parte relativa al TFR della Dichiarazione congiunta n. 1 al CCNI 1998 – 2001 sottoscritto il 22 luglio 1999 che, allo scopo, viene di seguito riproposta:

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 6 (da nota aggiuntiva)

Con riferimento all'indennità integrativa da contratto, i cui coefficienti di ripartizione sono definiti all'allegato n. 9, le parti concordano di confermare le modalità di pagamento mensile già previste con il CCNI sottoscritto il 22 luglio 1999.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'O.S. C.S.A. di F.I.A.L.P. – C.I.S.A.L.

Il C.S.A. di F.I.L.P. – C.I.S.A.L. non sottoscrive l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale integrativo INPS per l'anno 2000 per le seguenti motivazioni.

SEZIONE PRIMA:

- le tappe di realizzazione del modello organizzativo, così come definite nell'ipotesi di CIE 2000, non garantiscono il completamento dello sviluppo professionale del Personale già impegnato nella riorganizzazione per processi e con accertato accrescimento delle competenze, anche in esito alla sperimentazione ex art. 41 CCNL 1995;
- incongruità tra le scelte organizzative e stralcio della mappa delle competenze e dell'elenco delle posizioni funzionali C4;
- l'operatività dei "Sistemi di valutazione" deve essere successiva alla conclusione dei percorsi di sviluppo professionale, per i Lavoratori che hanno sostenuto la "sperimentazione", per evitare difformità di giudizio nelle future selezioni;
- inadeguatezza del nuovo sistema indennitario per la mancata equiparazione economica per le quattro posizioni organizzative di analoga valenza e responsabilità.

SEZIONE SECONDA:

- non si condivide il nuovo meccanismo di erogazione dei compensi incentivanti speciali, titolo III, punto 6, perché penalizzante per le Sedi con alta produttività, compresa tra 77% ed il 99%;
- pur approvando l'avvio di un meccanismo di determinazione di "premi" aggiuntivi a tutto il Personale delle Agenzie ex CC.OO. non si condividono le modalità di finanziamento di tale istituto innovativo così come recita il titolo V bis;
- si disapprova il punto 2, lettera H, del titolo VI (*risorse finanziarie ed utilizzo*), ove è previsto il finanziamento dello sviluppo professionale a carico del Fondo di Ente. Tale dispositivo è in contrasto con l'art. 32 del vigente CCNL 1998, che prevede a carico del medesimo Fondo "...il finanziamento dei passaggi economici nell'abito di ciascuna delle Aree professionali..." ma non quello dei passaggi a nuove posizioni funzionali;
- non si condivide il progetto "front line" (allegato n. 2, piani straordinari), in quanto incongruente con la costante carenza di personale nelle Sedi e con il richiesto maggior sforzo in direzione dell'integrazione delle competenze e dei programmi di formazione.

ACCORDO SULL'ORARIO DI LAVORO.

Non si sottoscrive il documento "Principi informativi della nuova disciplina dell'orario di lavoro" perché contenente condizioni vincolanti alla trattativa locale sulla materia.

In particolare non si condivide:

- l'individuazione di una percentuale minima di presenza di personale nelle ore pomeridiane, senza riferimento a precise esigenze funzionali ed alle diverse condizioni di lavoro nelle Sedi;
- introduzione surrettizia della c.d. "settimana corta", sottovalutando le distinte esigenze locali sul territorio nazionale (vedi anche art. 26 della Legge n. 53/2000);
- l'abolizione del c.d. doppio orario (estivo/invernale) in contraddizione con la richiesta flessibilità di orario e con l'istituzione della banca del tempo.

C.S.A. di F.I.A.L.P. – C.I.S.A.L.

•