

I.N.P.S.
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
per l'anno 2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 24/7/2001 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze sulla compatibilità economica, ai sensi dell'art. 48 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001, sull'ipotesi di accordo siglata il 16/5/2001, le parti in data 25/7/2001 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. Domenico PETILLO

Il Direttore Centrale Organizzazione
Dr. Raffaello MARCHI

Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di Gestione
Dr. Vincenzo TOMASSINI

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL – FP - firmato

CISL – FPS - firmato

UIL – PA - firmato

CSA di FIALP CISAL – non firmato

RDB – CUB - firmato

SOMMARIO

<u>SISTEMI DI VALUTAZIONE</u>	3
<u>IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL POTENZIALE</u>	5
<u>VALUTAZIONE DEL POTENZIALE PER I NEO ASSUNTI NELL'AREA C</u>	6
<u>VALUTAZIONE DEL POTENZIALE PER IL PASSAGGIO ALLA POSIZIONE C4 E PER L'ATTRIBUZIONE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE</u>	9
<u>PROCESSI ABILITANTI</u>	12
<u>ATTIVITÀ DI VIGILANZA: ORGANIZZAZIONE, COMPETENZE E FUNZIONI</u>	14
<u>1. COMPITI E MODELLO ORGANIZZATIVO</u>	14
<u>2. PROFILI E COMPETENZE DEGLI ISPETTORI DI VIGILANZA</u>	15
<u>3. DOTAZIONI ORGANICHE E FORZA PRESENTE AL 31/12/2000</u>	17
<u>4. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE</u>	19
<u>SEZIONE II</u>	20
<u>I - PIANO ORDINARIO DI PROCESSO E COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI</u>	21
<u>A – PIANO ORDINARIO DI PROCESSO</u>	21
<u>B - COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI</u>	22
<u>C - COEFFICIENTE DI MERITO</u>	24
<u>II – PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E IN TURNO</u>	25
<u>III – BANCA DELLE ORE</u>	29
<u>IV - COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI PARTICOLARI COMPITI</u>	29
<u>V – SISTEMA INDENNITARIO E SVILUPPO PROFESSIONALE</u>	31
<u>Vbis – COMPENSI PER I DIRETTORI DI AGENZIA TERRITORIALE</u>	35
<u>NORMA DI RINVIO</u>	36
<u>RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO PER INTERVENTI ASSISTENZIALI E SOCIALI</u>	37
<u>ALL. 1</u>	40
<u>STANDARD DI PRODUTTIVITA'</u>	40
<u>QUALITA' DEL SERVIZIO</u>	41
<u>PARTE A</u>	42
<u>PROGETTI SPECIALI PRIORITARI</u>	42
<u>PROGETTI SPECIALI PRIORITARI</u>	43
<u>A. PROCESSO AZIENDE E AUTONOMI</u>	43
<u>B) AREA ASSICURATO PENSIONATO</u>	46
<u>C. PIANI REGIONALI E DELLA DIREZIONE GENERALE</u>	50
<u>D. QUANTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROGETTI PRIORITARI</u>	51
<u>PARTE B</u>	54
<u>A. ATTRIBUZIONE COMPENSI EX ART.18 L.88/89</u>	55
<u>B. VERIFICA DEI RISULTATI E DETERMINAZIONE DEI COMPENSI</u>	56
<u>C. CRITERI E MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLE VERIFICHE DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE</u>	57
<u>ALLEGATO A</u>	58
<u>ALLEGATO B</u>	59
<u>ALLEGATO C</u>	60
<u>ALL. 2</u>	61
<u>ALL. 3</u>	62
<u>ALL. 4</u>	63
<u>ALL. 5</u>	64
<u>ALL. 6</u>	65
<u>APPENDICE ALL. 2, 4, 5 e TABELLA SISTEMA INDENNITARIO IN EURO ()</u>	66
<u>ALL. 2 in</u>	67
<u>ALL. 4 in</u>	68
<u>ALL. 5 in</u>	69
<u>SISTEMA INDENNITARIO 2001 IN</u>	70
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1</u>	71
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2</u>	71
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3</u>	71
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4</u>	71
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5</u>	71
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6</u>	71
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7</u>	72
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8</u>	72
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9</u>	72

SISTEMI DI VALUTAZIONE

Con l'Accordo integrativo del CCNI per l'anno 2000 sono state definite le modalità generali di introduzione dei sistemi di valutazione nei processi di sviluppo del personale dell'Istituto, in applicazione del CCNI di ente 1998-2001.

Al fine di procedere alla concreta realizzazione di quanto previsto negli accordi citati si formulano le seguenti proposte in merito ai punti di seguito citati:

- valutazione degli accrescimenti professionali: modalità e tempi di realizzazione;
- valutazione ex art. 18 del CCNI di ente, per le posizioni organizzative;
- valutazione del potenziale: progettazione di dettaglio.

Valutazione degli accrescimenti professionali:

Nel confermare le metodologie e le modalità di realizzazione del sistema di valutazione degli accrescimenti professionali previste con l'Accordo 2000, si indicano i seguenti tempi di introduzione:

Entro maggio 2001	<ul style="list-style-type: none">• definizione, sulla base del modello di scheda contenuto nel testo dell'Accordo 2000, delle schede per tutto il personale
Entro giugno 2001	<ul style="list-style-type: none">• formazione dei valutatori, sulla base della procedura, dei criteri e degli strumenti definiti con l'accordo 2000.
Novembre 2001	<ul style="list-style-type: none">• attivazione del sistema di valutazione degli accrescimenti professionali per tutto il personale.

Valutazione ex art. 18 del CCNI di ente, per le posizioni organizzative

Con il conferimento degli incarichi di Responsabile di processo e di team, secondo le modalità previste dalla circolare n. 2/2001, nonché con l'avvio delle assegnazione degli incarichi di Capo progetto informatico, si sono poste le condizioni per procedere alla realizzazione di quanto previsto con l'art. 18 del CCNI di ente 1998-2001 in merito alla valutazione dei risultati dei dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa.

La procedura di valutazione dovrà integrarsi con il complessivo sistema di valutazione degli accrescimenti professionali, condividendone, nel sistema a regime, tempi e modalità procedurali.

Entro il 30 giugno 2001 si concluderà il confronto tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali per la definizione degli strumenti e dei criteri di valutazione, che dovranno tenere conto in particolare del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in termini di risultati operativi, oltre che dei comportamenti organizzativi attesi.

Valutazione del potenziale: progettazione di dettaglio.

Entro novembre 2001 dovrà attivarsi il sistema di valutazione del potenziale, al fine utilizzarne i risultati secondo le modalità previste negli accordi vigenti.

A tale scopo, si presenta in allegato un documento contenente la definizione di dettaglio delle procedure, delle metodologie e degli strumenti del sistema complessivo, propedeutico all'attivazione delle modalità di reperimento e costruzione degli strumenti di valutazione.

Procedure di valutazione per il personale in congedo, aspettativa, distacco e comando.

Le procedure di valutazione degli accrescimenti professionali e del potenziale relative al personale che è collocato in congedo temporaneo (sulla base del Testo unico sulla maternità, marzo 2001, della L. n. 53/2000 e della L. n. 388/2000), in aspettativa, in distacco e comando saranno attribuite alla competenza della Direzione Generale, che opererà sulla base dei criteri che verranno definiti in una apposita sessione negoziale da concludersi entro il mese di giugno 2001.

ALLEGATO

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

Definizione delle procedure, delle metodologie e degli strumenti

Il Contratto integrativo di Ente per l'anno 2000, sottoscritto in data 24/10/2000, nell'impostare l'architettura generale del sistema di valutazione del potenziale da introdurre all'istituto ai fini della realizzazione di politiche di sviluppo del personale sulla base delle competenze attitudinali possedute, ha rimandato ad una ulteriore fase di approfondimento e confronto tra le parti la definizione in dettaglio delle procedure, delle metodologie e degli strumenti del sistema complessivo.

Tale definizione ha lo scopo, altresì, di consentire l'attivazione delle modalità di reperimento e costruzione degli strumenti di valutazione, così da pervenire, anche attraverso la soluzione delle problematiche attinenti alle risorse professionali specialistiche, alla piena operatività del sistema secondo l'articolazione temporale riportata in proposito nel citato Accordo 2000.

In applicazione dell'art. 15 del CCNI 1998-2001, il sistema di valutazione del potenziale prevede una differenziazione tra differenti finalità gestionali, e precisamente:

- a fini orientativi, per il personale di prima assunzione nell'area C (posizioni C1 e C3);
- a fini di valutazione delle attitudini professionali per la formulazione della graduatoria per il passaggio alla posizione C4 e per l'attribuzione di posizioni organizzative.

Nel presente Documento saranno sviluppati gli aspetti procedurali e metodologici che, per ciascuna delle finalizzazioni gestionali sopra richiamate, attengono:

- all'esplicitazione del sistema di competenze professionali di riferimento, enucleate sulla base di quanto indicato per i profili di cui trattassi in sede di CCNL 1998-2001 e del citato CCNI di ente, Allegato A;
- individuazione delle attitudini oggetto di valutazione in quanto condizioni per la realizzazione del sistema di competenze sopra delineato;
- alla indicazione delle metodologie e degli strumenti di indagine;
- alla definizione degli aspetti procedurali, anche in ordine alla successiva utilizzazione dei risultati.

VALUTAZIONE DEL POTENZIALE PER I NEO ASSUNTI NELL'AREA C

A) Sistema delle competenze di riferimento:

- capacità di gestire e regolare i processi di produzione di competenza della propria area di lavoro, anche attraverso la maturazione di una visione globale dei processi produttivi della struttura di appartenenza;
- orientamento del proprio contributo professionale all'ottimizzazione del sistema e relativo monitoraggio sistematico della qualità e alla circolarità delle informazioni, anche sviluppando proposte di soluzioni migliorative;
- orientamento al cliente interno ed esterno, mediante la gestione delle variazioni e l'offerta di soluzioni efficaci;
- capacità di operare con modalità di integrazione, comunicazione, disponibilità al dialogo e all'ascolto;
- capacità di realizzare comportamenti cooperativi e finalizzati all'integrazione nel gruppo di lavoro;
- svolgimento di attività di studio e consulenza specialistica per le esigenze del contesto organizzativo di riferimento.

B) Attitudini oggetto di valutazione

- capacità di analisi complessa delle situazioni lavorative;
- capacità di soluzione di problemi operativi;
- capacità di soluzione di problemi complessi;
- capacità di gestione delle informazioni e di comunicazione efficace;
- capacità di auto-organizzazione e di autonomia operativa;
- flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti;
- attitudine allo sviluppo professionale e all'apprendimento di nuovi sistemi, metodi e contenuti lavorativi;
- capacità di seguire procedure e metodi di lavoro nel rispetto dei vincoli organizzativi e procedurali;
- attitudine alla cooperazione e all'integrazione nelle relazioni interpersonali e nei gruppi di lavoro;
- gestione dell'ansia e delle emozioni connesse alle situazioni di lavoro;
- orientamento al servizio.

Metodologie e strumenti di indagine

La metodologia di riferimento è quella dell'“*assessment centre*”, intesa come insieme coordinato di prove standardizzate, ciascuna focalizzata su specifiche attitudini oggetto di valutazione.

In particolare, in relazione alle attitudini individuate quali oggetto di indagine, si prevede l'utilizzazione delle seguenti prove, che potranno essere differenziate in relazione ai diversi contenuti professionali del profilo di appartenenza:

- test di valutazione delle abilità logiche e critico verbali, tendenti a verificare il livello attitudinale di analisi e di integrazione delle informazioni logico-verbali;
- test di valutazione delle abilità critico numeriche, tendenti a verificare il livello attitudinale di analisi e di integrazione delle informazioni di tipo numerico;
- prova di valutazione delle capacità organizzative, attraverso la proposta di situazioni problematiche finalizzate a valutare la capacità di soluzione di problemi organizzativi, di gestione delle informazioni, di flessibilità procedurale;
- questionario di descrizione degli atteggiamenti di personalità, tendente a identificare i tratti essenziali che contribuiscono ad organizzare il rapporto tra le persone e il contesto lavorativo;
- questionario di indagine sugli interessi professionali e sulle motivazioni lavorative, finalizzato a rilevare gli orientamenti di sviluppo dei neo assunti;
- colloquio finalizzato a integrare le risultanze delle informazioni raccolte attraverso le prove oggettive e standardizzate, di cui ai punti precedenti, all'interno di un profilo attitudinale unitario.

Aspetti procedurali

Come previsto dal citato Accordo 2000, 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.

Le sessioni sono realizzate, in linea generale, su poli regionali o interregionali, allo scopo di contenere costi e tempi di erogazione delle prove previste.

Il presidio degli aspetti metodologici della procedura è assicurato, a livello centrale, dall'apporto specialistico/professionale degli psicologi del lavoro, in particolare per quanto concerne:

- il monitoraggio e la manutenzione delle metodologie e degli strumenti di valutazione;
- l'applicazione degli strumenti di indagine nell'ambito delle procedure definite;
- la stesura dei report contenenti le risultanze delle sessioni di valutazione;
- la consulenza professionale ai Nuclei centrale e regionali di valutazione in merito alla finalizzazione gestionale dei risultati delle valutazioni.

I risultati ottenuti dai valutati nell'“*assessment centre*“ saranno rappresentati in un sintetico report di valutazione che potrà essere portato a conoscenza degli interessati

su loro richiesta e che porrà in evidenza principalmente gli aspetti di tipo orientativo della procedura di valutazione, in particolare:

- esprimendosi in termini indicativi, più che di rigida classificazione;
- individuando punti di forza e aree di miglioramento;
- delineando possibili percorsi formativi e professionali.

Le risultanze della valutazione del potenziale, confluiranno in una specifica banca dati, integrandosi con le risultanze delle valutazioni degli accrescimenti professionali allo scopo di fornire una base di conoscenze per lo sviluppo professionale.

VALUTAZIONE DEL POTENZIALE PER IL PASSAGGIO ALLA POSIZIONE C4 E PER L'ATTRIBUZIONE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

A) Sistema delle competenze di riferimento:

- capacità di elaborare analisi e diagnosi organizzative, anche finalizzate all'individuazione di obiettivi gestionali;
- capacità di pianificare e controllare lo stato di avanzamento di progetti e processi operativi in funzione dei risultati, articolando piani e azioni progressive e assumendo la diretta responsabilità dei connessi risultati;
- capacità di coordinare le attività e le risorse attribuendo responsabilità chiare e condivise rispetto agli obiettivi;
- capacità di sviluppare un sistema di conoscenze specialistiche correlate alle esigenze istituzionali e alla evoluzione del contesto organizzativo, assicurandone il presidio professionale e metodologico;
- capacità di individuare situazioni problematiche, prospettando soluzioni efficaci;
- capacità di gestire gruppi di lavoro attraverso la comunicazione, l'integrazione e l'ascolto all'interno del gruppo stesso;
- capacità di negoziazione e di gestione efficace dei conflitti organizzativi.

B) Attitudini oggetto di valutazione:

- abilità di analisi e diagnosi organizzativa;
- competenze nella pianificazione e nella gestione di progetti;
- capacità di gestione delle criticità e dei cambiamenti;
- capacità di analisi e soluzione di problemi complessi;
- apertura alle innovazioni;
- capacità di negoziazione;
- attitudine alla creazione di relazioni positive nel contesto organizzativo;
- capacità di guidare il gruppo per realizzare gli obiettivi fissati;
- capacità di favorire lo sviluppo formativo dei propri collaboratori;
- attitudine allo sviluppo professionale e all'apprendimento di nuovi sistemi e metodi operativi;
- attitudine a incoraggiare una cultura di apprendimento continuo e di trasferimento delle conoscenze acquisite;
- proattività e perseveranza nelle situazioni di criticità organizzativa.

Metodologia e strumenti

Come per la valutazione del potenziale a fini orientativi, anche in questo caso la metodologia di riferimento è quella dell' "assessment centre", intesa come insieme coordinato di prove standardizzate, ciascuna focalizzata su specifiche attitudini oggetto di valutazione.

In particolare, in relazione alle attitudini individuate quali oggetto di indagine, si prevede l'utilizzazione delle seguenti prove, che potranno essere differenziate in relazione ai diversi contenuti professionali del profilo di appartenenza:

- test di valutazione delle abilità logiche e critico verbali, tendenti a verificare il livello attitudinale di analisi e di integrazione delle informazioni logico-verbali, anche in relazione a situazioni innovative;
- test di valutazione delle abilità critico numeriche, tendenti a verificare il livello attitudinale di analisi e di integrazione delle informazioni di tipo numerico;
- prova di valutazione delle capacità organizzative, attraverso la proposta di situazioni problematiche finalizzate a valutare la capacità di soluzione e di decisione di fronte a problemi organizzativi, di gestione delle informazioni, di flessibilità procedurale e di innovatività;
- questionario di descrizione degli atteggiamenti di personalità, tendente a identificare i tratti essenziali che contribuiscono ad organizzare il rapporto tra le persone e il contesto lavorativo;
- questionario di indagine sulle motivazioni e sugli interessi lavorativi, finalizzato a ricostruire il progetto di sviluppo nel contesto organizzativo di riferimento.

In relazione a specifiche esigenze organizzative, preventivamente individuate, le informazioni raccolte attraverso le prove standardizzate sopra indicate potranno essere integrate da un colloquio con il Nucleo di valutazione, supportato per gli aspetti tecnico-professionali dalla consulenza di psicologi del lavoro.

Aspetti procedurali

Alle sessioni di valutazione accedono, in occasione delle relative selezioni, i candidati per i profili della posizione C4 che non siano stati interessati ad analoga valutazione nel biennio precedente.

Costituiranno elementi di riferimento per l'applicazione del criterio di cui al punto g) dell'art. 11 del citato CCNI di ente 1998-2001 i risultati delle seguenti prove:

- ❖ test di valutazione delle abilità logiche e critico verbali;
- ❖ test di valutazione delle abilità critico numeriche;
- ❖ prova di valutazione delle capacità organizzative.

Le modalità di traduzione dei risultati alle prove sopra richiamate sulla scala di punteggio indicata dal citato CCNI di ente sono definite in sede di emanazione dei relativi bandi di selezione per il passaggio alla posizione C4.

Le sessioni di valutazione sono realizzate, in linea generale, su poli regionali o interregionali, allo scopo di contenere costi e tempi di erogazione delle prove previste.

Il presidio degli aspetti metodologici della procedura è assicurato, a livello centrale, dall'apporto specialistico/professionale degli psicologi del lavoro, in particolare per quanto concerne:

- il monitoraggio e la manutenzione delle metodologie e degli strumenti di valutazione;
- l'applicazione degli strumenti di indagine nell'ambito delle procedure definite;
- la stesura dei report contenenti le risultanze delle sessioni di valutazione;
- la consulenza professionale ai Nuclei centrale e regionali di valutazione in merito alla finalizzazione gestionale dei risultati delle valutazioni.

I risultati ottenuti dai valutati nell'"*assessment centre*" saranno rappresentati in un sintetico report di valutazione che potrà essere portato a conoscenza degli interessati su loro richiesta e che porrà in evidenza principalmente gli aspetti di tipo orientativo della procedura di valutazione, in particolare:

- esprimendosi in termini indicativi, più che di rigida classificazione;
- individuando punti di forza e aree di miglioramento;
- delineando possibili percorsi formativi e professionali.

Le risultanze della valutazione del potenziale, confluiranno in una specifica banca dati, integrandosi con le risultanze delle valutazioni degli accrescimenti professionali allo scopo di fornire una base di conoscenze per lo sviluppo professionale.

PROCESSI ABILITANTI

I processi abilitanti forniscono quanto necessario ai processi primari per soddisfare, in modo eccellente, i bisogni e le richieste dei clienti e si configurano come l'insieme di attività riconducibili in:

area risorse, area controllo e area comunicazione.

Il CCNI 2000 prevedeva entro il:

31 ottobre 2000	<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 dal presente accordo.
1° gennaio 2001	<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 individuare 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
Entro il 31 marzo 2001	Assegnazione delle nuove posizioni funzionali ed idonea formazione.
Entro il 1° luglio 2001	<ul style="list-style-type: none">• Piena operatività della valutazione degli accrescimenti professionali per tutto il restante personale secondo le modalità applicative definitive con la contrattazione integrativa per l'anno 2001.• Utilizzazione dei risultati delle valutazioni del potenziale per i candidati ai profili della posizione C4.

Con messaggio n. 34 del 31 ottobre 2000, la data del 31 ottobre 2000 è stata differita al 30 marzo 2001 e di conseguenza ha determinato come effetto il differimento automatico delle altre date previste.

Successivamente la circolare n. 2 del 4 gennaio 2001 ha delineato le linee attuative per i conferimento delle posizioni organizzative per i processi primari ed i team, facendo riserva di emanare apposite circolari per i ruoli di ottimizzazione per l'Area vigilanza e per l'Area legale introducendo la possibilità di sviluppare i servizi ad altro valore aggiunto come I e Isole di Consulenza e i Punti di incontro.

Attribuzione degli Incarichi

Per quanto concerne l'attribuzione degli incarichi per i processi abilitanti, i ruoli di ottimizzazione e i servizi a valore aggiunto era previsto che "validata la mappa delle competenze e definiti i percorsi formativi per tali ruoli, si provvederà entro il 31 marzo 2001 (data prevista dal CCNI 2000) ad assegnare le nuove posizioni".

Tale scelta è stata dettata dal fatto che tali ruoli richiedono una visione dinamica del loro sviluppo e, di conseguenza, necessitano, nel tempo, di aggiornamenti e di una evoluzione professionale.

Poiché nelle realtà dell'Istituto sono oggi presenti tali funzioni in forme tra loro diverse e diversamente sviluppate e sono presidiate da funzionari non sempre apicali dell'area C, la citata circolare ha previsto che, in attesa che venisse valicata la mappa delle competenze, definiti i percorsi formativi e le modalità di assegnazione di tali incarichi, coordinamenti/responsabilità, per tali ruoli potessero essere affidati, laddove non vi fossero apicali disponibili, ad un funzionario C3.

Per effetto del citato messaggio n. 34 del 31 ottobre 2000 e in linea con lo slittamento previsto, si ritiene di fissare nuovi tempi per l'assegnazione di tali funzioni.

Validazione della mappa delle competenze entro il mese di maggio 2001.

Definizione dei percorsi formativi entro il mese di giugno 2001.

In analogia a quanto già avvenuto per il conferimento dei processi primari/team la definizione dei criteri di conferimento degli incarichi, utilizzando gli strumenti già previsti nel contratto 2000, avviene entro il mese di ottobre 2001.

Da tale data a seguito del conferimento dell'incarico decorrerà l'applicazione del sistema indennitario.

Come conseguenza ne discende che eventuali assegnazioni di incarichi a funzionari C4 o C3 dei processi abilitanti, ruoli di ottimizzazione o di servizi a valore aggiunto, conferiti a norma della circolare n. 2/2001, devono intendersi del tutto provvisori.

ATTIVITÀ DI VIGILANZA: ORGANIZZAZIONE, COMPETENZE E FUNZIONI

1. COMPITI E MODELLO ORGANIZZATIVO

• **Direzione Regionale**

Ha il governo complessivo e la responsabilità dell'attività di vigilanza ed il relativo coordinamento a livello regionale;

- determina, sulla base degli obiettivi strategici fissati dalla Direzione Generale, le linee di indirizzo per un'efficace lotta all'evasione ed elusione contributiva, anche in sinergia con altre Pubbliche Amministrazioni;
- formula il piano annuale delle attività;
- assicura l'uniformità dell'azione ispettiva e la presenza delle risorse sul territorio in relazione agli obiettivi del piano annuale;
- assegna alle Direzioni Provinciali e sub Provinciali il budget delle attività e il budget di spesa;
- verifica i risultati dell'attività ispettiva e la coerenza delle somme spese in relazioni agli obiettivi conseguiti.

Presso ogni Direzione Regionale è costituita un'Area vigilanza da attribuire ad un Dirigente in forza alla Direzione stessa, senza che ciò comporti la ridefinizione della relativa pianta organica. Tale Dirigente potrà essere coadiuvato da un art. 15 o, in subordine, da un funzionario apicale (C4/C5) di profilo amministrativo con compiti di organizzazione e coordinamento.

In relazione ai carichi di lavoro i Dirigenti Regionali potranno costituire un apposito team.

Per l'individuazione delle aree di rischio e per la pianificazione delle attività ispettive il Dirigente si avvale, oltre che dei Dirigenti delle Direzioni Provinciali e sub Provinciali preposti all'Area vigilanza, anche degli ispettori della Regione di elevata qualificazione professionale.

• **Direzione Provinciale e sub Provinciale**

- Assicura l'attuazione delle linee di pianificazione regionale attraverso la realizzazione del piano operativo assegnato dalla Direzione Regionale;
- Gestisce il budget di spesa assegnato dalla Direzione Regionale;
- Mette a disposizione le risorse umane e strumentali necessarie per interventi affidati alla regia regionale;
- Verifica l'efficacia e l'efficienza dell'attività ispettiva e dei comportamenti del personale dell'area.

Presso ciascuna Direzione l'area di vigilanza è affidata ad un Dirigente, senza che ciò comporti la ridefinizione della relativa pianta organica, o, in carenza, è assunta ad interim dal Direttore.

La funzione, pur in presenza di un Dirigente, può essere attribuita anche ad un funzionario con qualifica di Ispettore Generale / Direttore di divisione.

Per l'attività di organizzazione, coordinamento e monitoraggio dell'attività di vigilanza, il Dirigente dell'area si può avvalere di un funzionario apicale o in via eccezionale anche di un ispettore di vigilanza di particolare professionalità per un periodo massimo di tre mesi per ottimizzare i flussi comunicativi assicurando:

- La predisposizione degli atti propedeutici all'attività ispettiva;
- L'acquisizione dei risultati;
- I collegamenti con le unità di processo interessate;
- Il monitoraggio dell'esito recupero crediti e del contenzioso amministrativo e legale.

Per tale periodo non compete alcun trattamento indennitario aggiuntivo rispetto a quello del profilo di appartenenza.

Resta inteso che la programmazione e la gestione dell'attività nonché la verifica dei comportamenti è di esclusiva competenza della funzione dirigenziale che si avvarrà, come illustrato in sede di descrizione dei profili, della collaborazione del personale ispettivo con profilo C4.

2. PROFILI E COMPETENZE DEGLI ISPETTORI DI VIGILANZA

L'ispettore di vigilanza deve possedere una professionalità che garantisca l'attività di vigilanza nei confronti di tutte le aziende.

Ciò rende necessario prevedere un percorso formativo mediante il quale viene acquisita la professionalità richiesta.

A tale percorso vengono correlate le singole posizioni ordinamentali, con l'indicazione dei tempi minimi di permanenza, e dei requisiti professionali richiesti per i diversi passaggi.

C 1:

Rappresenta il profilo di ingresso alla funzione ispettiva. Vi si accede dall'esterno tramite concorso pubblico o dall'interno attraverso una prima selezione per l'accesso a corsi di formazione e apprendimento mediante attività di affiancamento con ispettori più anziani.

A conclusione della fase corsuale - formativa è prevista una seconda selezione, mediante prova d'esame per l'accesso al profilo. La permanenza nel profilo permette di acquisire il grado di professionalità richiesto per espletare attività di vigilanza nei confronti di tutte le aziende.

Compiti:

- attività di vigilanza in addestramento, con la disponibilità ad effettuare accessi ispettivi anche oltre il normale orario di lavoro, in relazione alle diverse tipologie di aziende.
- attività di vigilanza per tipologie di evasione e di aziende secondo livelli crescenti di difficoltà fino all'acquisizione della completa autonomia, anche attraverso corsi di qualificazione professionale su materie istituzionali.

Tempi di permanenza:

Il passaggio al livello C 3 avviene, sulla base dei requisiti previsti nel C.C.N.L. vigente e subordinatamente alla disponibilità dei posti, previa valutazione della professionalità acquisita che deve consentire attività di vigilanza da svolgere in piena autonomia.

In caso di accesso a seguito di superamento di selezione interna, è prevista una permanenza minima nel profilo di un anno.

C 3:

Rappresenta il profilo che consente di svolgere in piena autonomia l'attività di vigilanza nei confronti di tutte le aziende.

Compiti:

- assicura attività di vigilanza, con la disponibilità ad effettuare accessi ispettivi anche oltre il normale orario di lavoro, in relazione alle diverse tipologie di aziende.

Tempi di permanenza:

Il passaggio al livello C 4 avviene, dopo quattro anni di permanenza nella posizione C3, nel rispetto dei requisiti previsti dal C.C.N.L. e subordinatamente alla disponibilità di posti, previa valutazione delle esperienze e della crescita professionale acquisita, mediante anche la partecipazione a corsi di qualificazione professionale su materie istituzionali e specifiche (contabilità generale, bilanci, materia fiscale, tributaria e di altri Enti).

C 4:

Rappresenta il profilo apicale della funzione che, in virtù della professionalità acquisita, consente di affrontare questioni di rilevante complessità, di fornire consulenza alla dirigenza dell'Istituto nella programmazione dell'attività di vigilanza, realizzare progetti centrali e regionali di particolare complessità, attivare processi di sviluppo delle competenze nei confronti del restante personale ispettivo.

Compiti:

- assicura attività di vigilanza con la disponibilità ad effettuare accessi ispettivi anche oltre il normale orario di lavoro, in relazione alle diverse tipologie di aziende.
- espleta indagini particolarmente complesse per tipologia di evasione e dimensioni aziendali;
- garantisce la consulenza al Dirigente dell'Area nello studio del territorio per l'individuazione delle aree di rischio e nella pianificazione degli interventi;
- espleta attività di formazione nei confronti del restante personale ispettivo;
- espleta attività di tutoraggio nei confronti degli ispettori con livello C1 per assicurarne il costante e omogeneo accrescimento professionale, verificandone la congruità degli adempimenti effettuati e delle valutazioni formulate.

3. DOTAZIONI ORGANICHE E FORZA PRESENTE AL 31/12/2000

In seguito all'approvazione delle dotazioni organiche dell'Istituto da parte del Consiglio di Amministrazione, è possibile procedere alla quantificazione delle risorse necessarie all'area della vigilanza ispettiva con riferimento ai compiti di lotta al lavoro nero ed all'economia sommersa nonché di prevenzione ed accertamento delle omissioni contributive recentemente ridefiniti con l'Ordinamento dei servizi in vigore.

A tal fine l'ipotesi di distribuzione delle esigenze di risorse, coerente con i profili di competenza precedentemente descritti, è quella che nella seguente tabella viene confrontata con la situazione del personale in forza rilevata alla data del 31/12/2000.

Posizione economica	Organico	Forza al 31/12/2000
C4	1.100	176
C3	1.500	1.739
C1	500	43
Totale	3.100	1.958

La situazione descritta dal confronto tra ipotesi di organico e consistenza è destinata a subire una rapida e profonda modificazione in considerazione del piano di incremento delle risorse da destinare alle attività di vigilanza ispettiva, nonché delle iniziative connesse all'applicazione del Contratto integrativo in materia di sviluppo professionale.

Infatti, allo scopo di procedere al rafforzamento delle attività di vigilanza ispettiva è stato individuato come necessario un contingente di 500 unità, da inserire nella posizione C1 di accesso all'area entro l'anno in corso come da tabella seguente:

Utilizzo, per fabbisogno 2000, della graduatoria degli idonei alla selezione di ispettori di vigilanza del 1998			
Regione	Ideonei selezione 1998	Fabbisogno 2000	Differenza
PIEMONTE	63	57	6
VALLE D'AOSTA	1	0	1
LOMBARDIA	0	0	0
LIGURIA	49	42	7
TRENTO	3	4	- 1
VENETO	17	18	-1
FRIULI VENEZIA GIULIA	17	12	5
EMILIA ROMAGNA	68	62	6
TOSCANA	65	69	-4
UMBRIA	7	7	0
MARCHE	35	17	18
LAZIO	53	31	22
ABRUZZO	19	10	9
MOLISE	0	0	0
CAMPANIA	160	53	107
PUGLIA	41	44	-3
BASILICATA	4	0	4
CALABRIA	12	13	-1
SICILIA	55	54	1
SARDEGNA	8	7	1
NAZIONALE	677	500	177

Dette unità saranno reperite tra gli idonei alla selezione svolta nel 1998 ed avviate allo specifico percorso corsuale – formativo precedentemente illustrato.

Accedono ai corsi di formazione coloro che hanno superato la precedente selezione di VII livello e che allo stato conservano la posizione di C1/C2. La progressione in C3 amministrativo preclude la partecipazione a detti corsi in coerenza con profilo di C1-vigilanza di cui a pag. 15 del presente accordo.

La comunicazione di inizio dei corsi viene effettuata agli interessati con immediatezza.

Quanto alle iniziative volte a riconoscere il livello di professionalità espresso dalle unità già impegnate nella vigilanza ispettiva, si fa rinvio alle procedure di selezione previste con decorrenza anno 2000.

4. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Considerata la particolare delicatezza dell'attività espletata e la circostanza che nello svolgimento di tale attività l'ispettore rappresenta l'Istituto nei confronti del mondo esterno ed impegna con le sue valutazioni l'Istituto stesso, costituisce una esigenza dell'Amministrazione avere sempre personale altamente professionalizzato e all'altezza dei compiti che gli vengono affidati.

Ciò presuppone l'introduzione di sistemi di valutazione periodici.

Tale valutazione è effettuata sulla base dei principi introdotti nel C.C.N.I. 2000 riguardo alla metodologia delineata per la "Valutazione dell'accrescimento professionale" e per la "Valutazione del potenziale", previa definizione delle specificità proprie della funzione di ispettore di vigilanza.

Il percorso di valutazione prevede una prima fase, a cadenza annuale, attraverso la scheda già prevista nel C.C. Integrativo, da integrare con elementi caratterizzanti l'attività in argomento, e una seconda fase, a cadenza triennale, sulla valutazione definitiva.

Entrambi i procedimenti di valutazione dovranno avvenire nel rispetto delle regole e delle garanzie previste dal citato Contratto Integrativo 2000.

Infine, con riferimento alla problematica del cambio di profilo, si fa rinvio allo specifico Accordo per la gestione di tutte quelle situazioni che richiedono l'attivazione di tale istituto.

SEZIONE II

- I - Piano ordinario di processo e compensi incentivanti speciali
 - II - Prestazioni di lavoro straordinario e in turno
 - III - Banca delle ore
 - IV - Compensi per l'esercizio di particolari compiti
 - V - Sistema indennitario e sviluppo professionale
 - Vbis - Compensi per i direttori di agenzia territoriale
- Norma di rinvio

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

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 salvo diversa prescrizione contenuta nei singoli punti.

I - PIANO ORDINARIO DI PROCESSO E COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI

A – PIANO ORDINARIO DI PROCESSO

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttività previsti nel piano 2001 è effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati.

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 come specificato nell'allegato 1.

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.

Le risorse finanziarie destinate all'erogazione dei compensi incentivanti in oggetto sono attribuite ai centri di costo (processi/aree di funzione) in rapporto direttamente proporzionale alla forza corrispondente al totale delle ore di presenza ordinaria dell'anno mediante assestamento del budget in sede di consuntivo.

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 di cui al successivo punto C, attribuito a ciascun dipendente.

La quota dei compensi attribuibile mensilmente a titolo di anticipazione, è di L. 100.000 (51,65).

I compensi in oggetto sono erogati nel mese di febbraio 2002 in relazione alla verifica al 31.12.2001.

Sulla base dell'andamento dei risultati produttivi al 30 giugno 2001 sarà corrisposto nel successivo mese di luglio, un acconto pari al 50% del budget annuale al netto delle anticipazioni mensili.

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 forza (cessazioni dal servizio, trasferimenti), che possono aver influito sul processo produttivo.

RISORSE FINANZIARIE

Personale aree professionali A B C

La quota di risorse finanziarie è pari a L. 141.859 milioni di cui 15.000 milioni finalizzati al miglioramento di aspetti qualitativi particolarmente rilevanti (vedi all. 1).

La quota di risorse finanziarie 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 Vbis.

Qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, 1° c. della legge n. 88/1989

La quota di risorse finanziarie è pari a L. 3.675 milioni di cui 415 milioni finalizzati al miglioramento di aspetti qualitativi particolarmente rilevanti (vedi all. 1).

La quota di risorse finanziarie 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 Vbis.

B - COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI

Destinatari sono i dipendenti delle aree professionali e quelli appartenenti alle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 1° c. della legge 88/89, i professionisti ed i medici.

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 2001 e le condizioni per la corresponsione dei relativi compensi sono indicati nell'allegato n. 1 al presente contratto.

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 (23,24) 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 (36,15) 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.

Ciascun budget di cui all' All. 2 è ripartito tra le strutture in rapporto direttamente proporzionale alla forza corrispondente al totale delle ore di presenza ordinaria dell'anno.

Gli importi così determinati per ciascuna struttura sono erogati in ragione del risultato conseguito, del numero delle ore di presenza nell'anno e del coefficiente di merito di cui al successivo punto C, attribuito a ciascun dipendente.

I compensi di cui alla presente sezione sono erogati in relazione alla verifica al 31.12.2001, nel mese di febbraio 2002. Un acconto sarà corrisposto nel mese di novembre 2001, in misura proporzionale agli obiettivi-risultati conseguiti dalla verifica effettuata con riferimento al 31 ottobre 2001; 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 nella misura di L. 100.000 (51,65).

RISORSE FINANZIARIE

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 finanziarie relativa al personale delle aree professionali A B C è quantificata in L. 221.133 milioni.

La quota di risorse finanziarie relativa al personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 1° c. della legge 88/1989 è quantificata in L. 3.232 milioni.

La quota di risorse finanziarie eventualmente non ripartita per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, ivi compresa la quota di risorse non utilizzate del budget di 1.850 milioni nell'ambito del progetto accertamento evasioni contributive, confluisce in un budget destinato a finanziare i compensi di cui alla successiva sezione Vbis.

La partecipazione del personale della D.C.S.I.T. e dei SIR al progetto "area informatica" ha carattere di esclusività. E' pertanto esclusa, anche per periodi frazionati, la partecipazione di detto personale agli altri progetti speciali.

C - COEFFICIENTE DI MERITO

Il coefficiente di merito attribuito a ciascun dipendente è 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).

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.

Avverso i relativi provvedimenti motivati è ammesso, nel termine di 30 giorni, il ricorso al Direttore regionale (o al Direttore Centrale Sviluppo e Gestione 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.

Il coefficiente di merito attribuito è preso a base di calcolo anche per l'attribuzione dei compensi incentivanti speciali nonché per la quota dei compensi da attribuire a titolo di anticipazione mensile prevista per i compensi incentivanti la produttività e per i compensi incentivanti speciali.

II – PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E IN TURNO

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.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento, correlati a motivate esigenze personali e familiari.

In relazione delle esigenze di lavoro derivanti dal raggiungimento dei piani 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.

L'utilizzo delle prestazioni straordinarie formerà oggetto di informativa alle OO.SS. in occasione delle verifiche di piano.

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.

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.

Il limite annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario è pari a n. 200 ore. Detto limite è elevabile, previa autorizzazione del Direttore Centrale Sviluppo e gestione risorse umane, 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 eccezionali e indifferibili esigenze intervenute nel corso dell'anno, per i dipendenti della Direzione generale e, per il personale delle strutture periferiche, previa richiesta formulata dai Direttori regionali. Il Direttore generale può autorizzare, per un contingente massimo di 70 unità, prestazioni di lavoro straordinario oltre il limite di 320 ore annue per i dipendenti della Sede Centrale impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali nonché per eccezionali esigenze emerse nel corso dell'anno da sottoporre a contrattazione di Sede Centrale.

Le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate entro il limite annuo di cui al punto precedente, possono, a richiesta del dipendente, dar luogo a riposi compensativi da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio,

entro il limite massimo di 4 mesi. Tale disciplina si applica al personale che non abbia aderito all'istituto della banca delle ore.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario, nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa secondo quanto previsto dal c. 2 art. 17 del CCNL 14/02/01, entro il limite massimo di 20 ore annue.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere, secondo quanto previsto dal c. 2 art. 33 del CCNL 14/02/01, prestazioni di lavoro supplementare entro un limite di ore pari al 10% dell'orario mensile effettuato e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato.

Per lavoro supplementare si intende la prestazione di lavoro svolta oltre l'orario stabilito dal contratto individuale sottoscritto e, comunque, entro il limite del tempo pieno.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo misto si rimanda alle disposizioni previste dal d.lgs. n. 61/2000.

Per quanto riguarda gli istituti normativi non previsti espressamente dal presente accordo, si rimanda alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

RISORSE FINANZIARIE

Personale aree professionali A, B e C

La quota di risorse è quantificata in L. 51.930 milioni.

Le risorse finanziarie sono in particolare destinate:

1) per L. 29.530 milioni a tutte le strutture secondo la seguente ripartizione:

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, fra le singole strutture in rapporto diretto all'organico (50% del budget) e al numero medio annuo dei dipendenti in forza a ciascuna unità funzionale (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, 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..

Eventuali somme non utilizzate aumentano la dotazione del budget delle strutture per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività, sempre che non siano stati richiesti budget aggiuntivi;

- 2) per L. 17.800 milioni 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 sono costituite:

- a) una dotazione fino ad un massimo di L. 7.000 milioni finalizzato alle esigenze connesse all'attività di vigilanza.

L'importo di L. 5.000 milioni 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 al precedente punto 1);

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

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività;

Il restante importo di L. 2.000 milioni è gestito dalla Direzione generale per l'effettuazione degli interventi interregionali di vigilanza integrata;

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività;

- b) una dotazione fino ad un massimo di L. 6.600 milioni per 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 al punto 1) e quello di cui alle successive lettere c) d) ed e).

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività;

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

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività;

- d) una dotazione fino ad un massimo di L. 4.000 milioni 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.

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività;

- e) per L. 4.600 milioni ai sensi dell'art. 32, 2° c, seconda alinea;

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività.

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

La quota di risorse è quantificata in L. 4.320 milioni.

Le risorse finanziarie sono in particolare destinate:

- 1) per L. 3.220 milioni a tutte le strutture secondo la seguente ripartizione:

per le prestazioni straordinarie è assegnata a ciascuna struttura una somma pari a quella che risulta ripartendo l'apposito budget destinato a livello nazionale, fra le singole strutture in rapporto al numero medio annuo dei dipendenti in forza a ciascuna unità ad esclusione 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..

Eventuali somme non utilizzate aumentano la dotazione del budget delle strutture per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività, sempre che non siano stati richiesti budget aggiuntivi;

- 2) fino ad un massimo di L. 800 milioni per 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 tutto 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 al precedente punto 1) e quello di cui al successivo punto 3).

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività;

- 3) fino ad un massimo di L. 300 milioni 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.

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività;

4) il limite annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario è pari a n. 200 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.

III – BANCA DELLE ORE

Con decorrenza 01/01/2001 è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, ivi compreso il personale con rapporto di lavoro a part-time.

Le modalità applicative saranno definite con apposita sessione negoziale da concludersi entro il 30/6/2001.

IV - COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI PARTICOLARI COMPITI

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.

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 (92,96). 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.

Ai dipendenti che svolgono compiti di autista spetta un compenso mensile lordo di L. 150.000 (77,47).

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 (77,47).

Al personale inquadrato nel profilo di "ispettore di vigilanza" spetta un compenso mensile lordo di L. 300.000 (154,94) per dodici mensilità con decorrenza 1 giugno 2001 in relazione alla specifica disponibilità ad effettuare accessi ispettivi oltre il normale orario di lavoro indicato nel profilo di competenza.

RISORSE FINANZIARIE

La quota di risorse destinata a compensare l'esercizio di tali compiti è quantificata in L. 5.500 milioni.

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività.

V – SISTEMA INDENNITARIO E SVILUPPO PROFESSIONALE

Personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'articolo 15, 1° c, L. 88/89.

Al fine di dare adeguato apprezzamento all'elevata professionalità ed alla consolidata esperienza gestionale maturata dagli Ispettori generali e dai Direttori di Divisione, a decorrere dal 1/1/2001 alle unità di personale in oggetto sono attribuite le seguenti indennità cumulabili con le altre precedentemente corrisposte:

- ai titolari di un progetto o incaricati di coadiuvare il Direttore della Sede nel governo della rete territoriale periferica e nella integrazione trasversale dei processi, nella misura massima di L. 1.200.000 (619,75) mensili per dodici mensilità;
- alle unità cui sono attribuite funzioni di staff del Direttore centrale, regionale o di sede, con incarichi di studio, ricerca e sviluppo, nella misura massima di L. 600.000 (309,87) mensili per dodici mensilità.

Le risorse necessarie al pagamento delle suddette indennità sono a carico del Fondo per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'articolo 15, 1° comma, legge n. 88/89.

Il relativo budget sarà assegnato a ciascuna Direzione regionale e per la Direzione generale al Direttore Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane.

Personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999

Nel sistema organizzativo dell'Istituto, definito da ultimo anche con la Circolare n. 2/2001, il personale appartenente alla ex IX qualifica funzionale del precedente ordinamento ed oggi inquadrato in C5 con decorrenza 24/9/99, in aggiunta alla preposizione ad una specifica posizione organizzativa può essere impegnato in funzioni di integrazione delle linee di processo o di staff della dirigenza, quale supporto qualitativo delle aree dirigenziali di governo dei processi.

In tale caso sarà attribuita una specifica indennità ai sensi dell'articolo 32, comma 2, del CCNL 98-2001 connessa alla particolare responsabilità.

Detta indennità, cumulabile con quelle attribuite o da attribuire, è definita nella misura massima di L. 400.000 (206,58) mensili per dodici mensilità con decorrenza 1/1/01.

Il relativo budget sarà assegnato a ciascuna Direzione regionale e per la Direzione generale al Direttore Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane.

Direttori di agenzie di produzione

Per il personale inquadrato in C4, in conseguenza dell'entrata in vigore del CCNI 98/2001, ed a cui sono state attribuite le funzioni di Direttore di agenzia, a tutt'oggi preposti ed a condizione che tale permanenza si protragga per ulteriori due anni, la progressione alla posizione economica C5 può essere conseguita dopo due anni di anzianità nella posizione C4 a partire dalla data di inquadramento nella predetta posizione, secondo le modalità definite all'articolo 13 del CCNI predetto.

Attuazione del punto 1) della Nota aggiuntiva al CCNI per l'anno 2000

A decorrere dal 31 ottobre 2001 il personale classificato nell'area "B", posizione B1 e B2, già inquadrato nella III e IV qualifica funzionale per effetto del DPR n. 285/88, potrà accedere alle selezioni per l'area "C" anche utilizzando quale requisito curriculare l'esperienza professionale maturata nel precedente ordinamento.

A tal fine l'esperienza professionale di sette anni richiesta dal CCNL del 16/2/99 per il passaggio dall'area B all'area C in mancanza di titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'area C, da conteggiare nel limite massimo di 7 anni, discende dagli effetti prodotti con le delibere n. 4/92 e n. 1512/95 con le quali l'Istituto ha rideterminato le proprie piante organiche. Nell'occasione venne definito un unico contingente organico per la V qualifica funzionale, pari alla forza di unità all'epoca inquadrate in III e IV q.f., avviando contestualmente le azioni di riconversione e riqualificazione professionale.

Per lo svolgimento del corso concorso previsto per i passaggi di area valgono le norme a regime previste dall'articolo 10 del CCNI sottoscritto il 22/7/99, integrato inoltre da quanto previsto al punto 2 dell'Accordo integrativo del 27/6/2000.

Tali norme stabiliscono che per la parte corsuale si fa riferimento ai percorsi di professionalizzazione definiti nei piani di formazione secondo la seguente metodologia:

- valutazione del percorso corsuale realizzato effettuata sulla base del sistema di valutazione dell'accrescimento professionale contrattualmente definito;
- valutazione dei titoli di studio;
- valutazione dell'anzianità nelle posizioni dell'area B.

Integrazione dell'art. 19 del CCNI 1998-2001 sottoscritto il 27/7/1999

A partire dall'1/1/2001 – per una sola volta - al personale destinatario dei passaggi conseguiti in esito ai bandi di selezione interna o procedure di valutazione, di cui ai CCNI del 22/7/1999 del 24/10/2000 e del presente Contratto integrativo, viene reintegrata nell'assegno di garanzia della retribuzione la quota riassorbita nella misura del 70% o del 50% a seconda dei casi.

Al personale che non ha conseguito un passaggio a seguito delle predette selezioni continua ad essere erogato il trattamento integrativo da contratto di cui al CCNI del 24/10/2000.

Indennità di posizione organizzativa

In attesa del completamento del nuovo assetto organizzativo la cui fase generale si è conclusa con l'azzeramento degli organici precedenti, per l'anno 2001 saranno verificate funzioni, competenze e ruoli.

Si conferma, pertanto, quanto previsto in materia di "trattamento economico del personale destinatario delle indennità di posizione organizzativa" dal CCNI sottoscritto in data 24/10/2000.

A partire dal 1° aprile 2001, e comunque dalla data di conferimento di posizione organizzativa, per il sistema indennitario si fa riferimento alla tabella seguente:

SISTEMA INDENNITARIO 2001				
	Decorrenza	C.I. 2000		C.I. 2001
		ART. 17 CCNL 99 POSIZIONE ORGANIZZATIVA	ART. 32 CCNL 99 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	ART. 32 CCNL 99 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA
RESPONSABILE DI PROCESSO	1-apr-01	4.800.000	2.400.000	
RESPONSABILE DI TEAM	1-apr-01	4.800.000	2.400.000	
CAPO PROGETTO EAD	1-apr-01	4.800.000	2.400.000	
RESPONSABILE DI AGENZIA (di cui all'ALL. 6)	1-gen-01	4.800.000	2.400.000	9.600.000
RESPONSABILE DI AGENZIA (escluso ALL. 6)	1-gen-01	4.800.000	2.400.000	6.000.000
PROCESSI ABILITANTI	1-ott-01	4.800.000		
OTTIMIZZATORI - PUNTI D'INCONTRO - ISOLE DI CONSULENZA	1-ott-01	4.800.000		

Tali compensi sono corrisposti secondo le modalità previste dall'art. 17 comma 2 del CCNI 1999.

Tutte le indennità di cui al presente articolo sono erogate per la durata dell'incarico. In presenza di revoca o di rinuncia sono fatte salve le sole indennità CCDE/98 ex art. 19 del CCNI del 22/7/99.

RISORSE FINANZIARIE

Personale aree professionali A B C

Una quota pari L. 142.200 milioni è destinata a finanziare il sistema indennitario riferito agli istituti del CCDE/98 e all'assegno di garanzia della retribuzione nonché al trattamento integrativo da contratto.

Una quota pari a L. 16.313 milioni utilizzabili per finanziare il sistema indennitario previsto nel presente contratto.

Una quota pari a L. 52.300 milioni per finanziare lo sviluppo professionale relativo ai passaggi del 1999 e 2000 ed a quelli previsti dall'attuale Contratto integrativo

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività.

PERSONALE DESTINATARIO ART. 15 1° C. L. 88/89

Una quota pari a L. 7.745 milioni per il sistema indennitario già riconosciuto con il CCDE 1998.

Una quota pari a L. 5.400 milioni per il sistema indennitario previsto dal presente contratto.

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività.

Vbis – COMPENSI PER I DIRETTORI DI AGENZIA TERRITORIALE

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 la liquidazione di detto compenso avviene con le medesime modalità e criteri previsti dal contratto integrativo del 24 ottobre 2000.

La prevista sessione negoziale verrà conclusa entro il 30 giugno 2001.

NORMA DI RINVIO

Con apposita sessione negoziale saranno definiti i criteri per l'erogazione dei trattamenti economici accessori relativi agli istituti contrattuali previsti nel TITOLO IV artt. 34, 35 e 36 del CCNL 14/02/2001.

Le parti concordano sulla necessità di costituire una commissione paritetica, integrata con la partecipazione del Comitato pari opportunità e i cui lavori si dovranno chiudere entro il 31/10/2001, al fine di predisporre proposte, da formalizzarsi con successivo accordo da sottoscrivere entro un mese dalla chiusura dei lavori per l'applicazione degli istituti contrattuali previsti dal TITOLO IV del CCNL del 14/2/01.

RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO PER INTERVENTI ASSISTENZIALI E SOCIALI ANNO 2001

Stanziamento previsto		L.	29.050	milioni
a) polizza sanitaria (art. 46 CCNL/1995)		L.	17.300	milioni
b) sussidi		L.	450	milioni
c) borse di studio		L.	3.500	milioni
d) soggiorni estivi		L.	2.350	milioni
e) sussidi didattici		L.	4.450	milioni
f) asili nido		L.	450	milioni
g) oneri per la concessione in uso di locali ai CRAL		L.	550	milioni
	TOTALE	L.	29.050	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.33.685 dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2001 nella misura di L.16.842.500.000.

La quota di L. 457.500.000 viene riservata per consentire la copertura assicurativa dei dipendenti assunti nel corso dell'anno 2001 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 pur considerando che le spese sanitarie (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 fino ad un massimo di L. 10.000.000 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 2000 per l'indizione di concorsi per borse di studio, da concedere per l'anno scolastico o accademico 2000-2001 agli studenti di scuola media superiore ed universitari, pari rispettivamente a n.3.500 di L. 625.000 e n.1.400 di L. 937.500.
- 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 1.1.1983 e il 31.12.2000), 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 con l'indicazione del periodo di riferimento.

La misura iniziale del contributo, tenendo conto del numero elevato dei potenziali partecipanti, può essere stabilita preventivamente in L. 400.000 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 e scuola materna (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1996 e il 31.12.2000):
L. 500.000 per 20 gg. (elevabile a 1.000.000 per 40 gg.)
- per soggiorni diurni (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1986 e il 31.12.1995):
L. 600.000 per un periodo di 20 giorni
- per soggiorni climatici (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1986 e il 31.12.1995):
L. 900.000 per un periodo di 20 gg.
- soggiorni studio in Italia e all'estero (ragazzi nati nel periodo compreso tra il 1.1.1983 e il 31.12.1988)
L. 750.000 per un periodo di 15 gg. Alla domanda per la concessione di tale contributo dovrà essere allegato, oltre alla ricevuta dell'effettuato pagamento, il diploma o l'attestato di fine corso (ovvero qualora gli stessi non siano previsti, un certificato di frequenza del corso comunque effettuato nel periodo tra giugno e settembre 2001).

I contributi saranno comunque contenuti entro l'importo di spesa effettivamente sostenuto se inferiore ai singoli importi indicati per ciascuna iniziativa.

Per i figli portatori di handicap, a prescindere dai limiti di età previsti per le altre tipologie e fino a 26 anni, il contributo massimo relativo al soggiorno effettuato sarà elevato di quattro volte il contributo di cui ai punti sopraelencati.

I contributi anzidetti spettano una sola volta nel caso che i genitori siano entrambi dipendenti dell'Istituto o di altro Ente che eroga il contributo nella stessa forma; il contributo stesso può essere concesso per una sola tipologia di soggiorno per ciascun figlio.

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

e) Contributi per sussidi didattici da erogare 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, in alternativa al sussidio didattico, relativa all'anno "scolastico" 2001/2002, 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) L'Amministrazione ritiene di mantenere 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).

STANDARD DI PRODUTTIVITA'

La nuova configurazione del contesto ambientale, unitamente all'evoluzione del processo di revisione organizzativa che, nell'ottica dell'orientamento alla migliore soddisfazione dei bisogni della clientela, sta coinvolgendo sia le strutture periferiche che quelle centrali dell'Istituto, mettono ancor più in risalto l'esigenza di concentrare l'attenzione sul superamento dei residui punti di criticità e sul perseguimento di nuovi e più elevati livelli di funzionalità del servizio reso.

Al fine di rendere sempre più rispondente alla realtà operativa dell'Istituto il sistema di valutazione dell'andamento produttivo, nell'ottica di garantire ai responsabili della gestione a tutti i livelli una più completa dotazione di strumenti di analisi e, conseguentemente, una migliore conoscenza dei fenomeni, si è dato avvio ad una fase di "transizione" che si caratterizza per la sperimentazione di nuove modalità di monitoraggio e misurazione della produzione.

Lo sviluppo e l'implementazione delle modalità di rilevazione dei flussi produttivi consentono di individuare nuovi parametri di valutazione delle diverse attività istituzionali (tempi limite di definizione, indicatori di qualità, ecc.), in coerenza con le esigenze di miglioramento della funzionalità, dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi resi a tutti i soggetti interessati.

Su tali aspetti è in corso una fase di approfondimento tecnico che darà luogo ad una sperimentazione operativa, previo confronto con le OO.SS, per la successiva attivazione concreta a partire dal 1/1/2002.

Le fasi delle sperimentazioni caratterizzeranno il 2° semestre dell'anno in corso e daranno luogo a contesti informativi e negoziali con le OO.SS.

Per l'anno in corso il valore degli standard dei processi primari, e quelli delle Aree Contabilità Sanitario e Legale, nonché per le Attività Strumentali viene confermato nelle misure concordate per il 2000.

Vengono altresì confermate, in attesa dell'individuazione dei nuovi parametri di riferimento, anche per l'anno 2001 le stesse modalità di calcolo e di salvaguardia adottate nell'anno 2000 per le Sedi Provinciali, Sub Provinciali e Agenzie Territoriali.

Nel contempo, nell'ambito della valutazione dei livelli produttivi, viene inserito un elemento di valutazione degli aspetti qualitativi con riferimento ad alcuni valori minimi nell'area pensioni e nell'area aziende.

QUALITA' DEL SERVIZIO

Saranno sviluppate tutte le attività dell'Istituto al fine di confermare e stabilizzare i risultati conseguiti negli anni precedenti, ma con il miglioramento di aspetti qualitativi particolarmente rilevanti. In particolare:

- Per l'area aziende
 - a) la percentuale di ripartizione dei flussi dei modelli di denunce aziendali DM/10, non deve essere inferiore al 95% dei versamenti contabilizzati al 31 dicembre 2001 con rilevazione da effettuare entro il 31 gennaio 2002;

- Per l'area assicurato/pensionato
 - b) una quota pari al 65% delle pensioni accolte deve essere liquidata con un tempo inferiore a quello realizzato nell'anno 2000 a livello nazionale (1 mese e 29 giorni), e nessuna pensione deve essere liquidata con un tempo superiore a 4 mesi, salvo situazioni eccezionali verificate dalla Sede Regionale nell'ambito del controllo del processo produttivo.

 - c) il rapporto delle pensioni liquidate in prima istanza rispetto al totale delle accolte non deve essere inferiore alla percentuale dell'85%.

Alla realizzazione di questi indicatori di qualità e di efficacia viene dedicata una quota dei compensi incentivanti la produttività pari a lire 15 miliardi così suddivisi:

- lire 5 miliardi per l'indicatore di cui al punto a);
- lire 5 miliardi per l'indicatore di cui al punto b);
- lire 5 miliardi per l'indicatore di cui al punto c).

PARTE A

PROGETTI SPECIALI PRIORITARI

A. PROCESSO AZIENDE E AUTONOMI

- A.1 Progetto recupero crediti
- A.2 Progetto incasso crediti
- A.3 Progetto miglioramento archivi e rapporti con soggetti contribuenti
- A.4 Progetto accertamento evasioni contributive

B. PROCESSO ASSICURATO – PENSIONATO

- B.1 Progetto conto assicurativo
- B.2 Progetto pensioni e ricostituzioni
- B.3 Progetto prestazioni a sostegno del reddito
- B.4 Progetto Contenzioso

C. PIANI REGIONALI e PIANI DI DIREZIONE GENERALE

D. QUANTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROGETTI SPECIALI PRIORITARI E DEI PIANI

PARTE A

PROGETTI SPECIALI PRIORITARI

A. PROCESSO AZIENDE E AUTONOMI

A.1. PROGETTO RECUPERO CREDITI

OBIETTIVI DEL PROGETTO

Il Progetto recupero crediti è finalizzato da un lato alla gestione efficace – in via amministrativa e in via legale - dei crediti relativi a diverse tipologie di creditori prima dell'invio alla riscossione coattiva; dall'altro alla gestione della nuova operazione di cessione e cartolarizzazione dei crediti 2000.

A.1.1. L'impegno delle strutture si accentrerà su :

Per la fase amministrativa:

- a) la gestione della nuova operazione di cessione e cartolarizzazione dei crediti 2000;
- b) l'intensificazione del recupero in via amministrativa dei modd. DM/10 insoluti relativi agli 2000 e 2001 mediante invio dell' *avviso bonario* ai contribuenti;
- c) le attività di sistemazione degli incassi propedeutiche alla rendicontazione;
- d) la gestione efficace e tempestiva dei *discarichi e degli sgravi* delle partite (relative ad aziende, commercianti, artigiani, agricoltori) già iscritte a ruolo e non dovute, con relative sistemazioni delle posizioni debitorie/creditorie nei rispettivi archivi dei crediti;

A.1.2. Per la fase legale:

attivazione delle procedure di recupero per almeno il 40% delle pratiche di esecuzione giacenti 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.2. PROGETTO INCASSO CREDITI

In relazione alle attività di recupero ancora 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

Il progetto prevede obiettivi di incasso, distribuiti a livello regionale, secondo il budget (All. A) che tiene conto del volume dei crediti in gestione nelle aree amministrative (condoni, dilazioni, e regolarizzazioni spontanee) e delle aree legali delle singole Regioni.

A3. PROGETTO MIGLIORAMENTO ARCHIVI E RAPPORTI CON I SOGGETTI CONTRIBUENTI

Nel rapporto dell'INPS con i soggetti contribuenti non è soltanto importante una trasparente ed esauriente informazione, ma anche e soprattutto la facilità e l'efficacia sia del momento di contatto/domanda che del flusso delle risposte.

Nell'evoluzione dei servizi, lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche, nonché della rete INTERNET, costituisce un salto qualitativo di notevole portata: attraverso la stretta collaborazione tra INPS, contribuenti e loro organizzazioni rappresentative, nella logica cliente/fornitore, nel corso del 2001 prenderà avvio l'offerta di *servizi on line*, con un notevole vantaggi - per ambedue le parti - in termini di risorse, di tempo e di affidabilità dei dati.

OBIETTIVI DEL PROGETTO

le strutture saranno impegnate:

- nella diffusione su tutto il territorio nazionale delle procedure di *trasmissione via internet* dei modd. DM/10-2 da parte delle aziende e gestione della relativa consulenza;
- alla normalizzazione degli archivi aziendali (aziende con dipendenti e lavoratori autonomi) anche attraverso l'incrocio con il "registro delle imprese" gestito da INFOCAMERE, mediante l'utilizzazione di apposita procedura. L'operazione, che potrà avvalersi, per quanto concerne le aziende con dipendenti, della procedura confronto cumuli, dovrà realizzare un allineamento tra soggetti iscritti e soggetti versanti, con uno scostamento, per l'anno 2001, non superiore al 15%.
- al rimborso dei DM passivi anteriori al 2001 entro il 30 giugno 2001 e quelli di competenza del 2001 entro tre mesi dalla presentazione,
- all'*iscrizione delle aziende autonome*, entro il tempo di 10 giorni dalla richiesta al fine di assicurare la puntuale coincidenza con le relative emissioni dei modelli di versamento.
- alla normalizzazione dell'andamento dei ricicli e delle note di rettifica da DM/10

A.4. PROGETTO ACCERTAMENTI EVASIONI CONTRIBUTIVE

La formulazione del budget di Vigilanza tiene conto della revisione organizzativa in atto nell'area (secondo i principi e gli obiettivi divulgati con la circolare n. 24 del 1° febbraio 2001), della dimensione regionale della responsabilità, delle aree di rischio individuate al fine di raggiungere i risultati di budget, 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, secondo i seguenti criteri:

- il numero delle indagini pro-capite viene fissato nella misura media di n.8 ispezioni mensili da calcolare sulla presenza mensile degli ispettori di vigilanza;
- una quota delle ispezioni, pari al 10%, dovrà essere dedicata all'area agricola;
- il numero delle aziende e lavoratori in nero viene previsto, a livello nazionale, in 13.000 aziende e in n.150.000 lavoratori, con un incremento del 30% rispetto ai risultati dell'anno 2000.
- il tempo medio delle ispezioni non dovrà essere superiore ai 15 giorni.
- l'obiettivo finanziario di circa 800 milioni, sarà limitato ai soli addebiti per lavoro nero o irregolare, intendendosi per tali gli importi accertati per *personale non registrato e per retribuzioni fuori busta*.

B) AREA ASSICURATO PENSIONATO

B.1. PROGETTO CONTO ASSICURATIVO

Il controllo e la sistemazione definitiva delle Posizioni Assicurative di tutte le categorie di assicurati è attività propedeutica ad ogni altro miglioramento nelle prestazioni pensionistiche, soprattutto nella prospettiva di un'emissione generalizzata di estratto conto per la fine 2001/inizio 2002.

OBIETTIVI DEL PROGETTO: le strutture sono impegnate:

- nella sistemazione dell'archivio mediante l'acquisizione di tutti i modelli O1/M-var, O1/M-rett e di eventuali O1/M non ancora acquisiti, relativi ad anni precedenti al 31 dicembre 1997, rimasti in giacenza;
- nella gestione di tutti i ricicli ed errori rilevati a seguito della trasmissione da parte della soc. SOGEI dei modd. 770 per gli anni 1998 e 1999;
- al completamento dell'operazione di aggiornamento degli archivi delle aziende e dei lavoratori agricoli;
- all'aggiornamento degli archivi Lavoratori domestici e dei versamenti volontari, mediante un puntuale accredito delle somme ripartite sui conti individuali, con sistemazione di eventuali ricicli;
- alla normalizzazione dell'andamento delle domande di riscatto e ricongiunzioni.

B.2. PROGETTO PENSIONI E RICOSTITUZIONI

L'erogazione delle prestazioni della Pubblica Amministrazione con modalità efficaci e soddisfacenti per gli assicurati/pensionati/cittadini comporta che il servizio sia tempestivo e svolto in un unico contatto; quando ciò non è possibile il tempo complessivo deve essere comunque ridotto entro limiti fisiologici

OBIETTIVI DEL PROGETTO: Le strutture sono impegnate a conseguire i seguenti obiettivi:

B.1.1. Pensioni provvisorie:

- la giacenza delle *pensioni provvisorie* deve attestarsi al livello fisiologico delle pratiche caratterizzate da impedimenti oggettivi (in particolare quelle dei lavoratori autonomi e quelle con decorrenza nei primi mesi dell'anno); la situazione deve essere costantemente monitorata dalle sedi regionali nell'ambito del controllo del processo produttivo.
- *la trasformazione* in pensioni definitive deve essere realizzata per i lavoratori autonomi al massimo entro 24 mesi (in connessione con i versamenti a percentuale) e di 6 mesi per le pensioni provvisorie liquidate all'inizio dell'anno con i coefficienti di perequazione non aggiornati.

B.1.2. Ricostituzioni:

- elaborazione di tutte le *ricostituzioni* derivanti dall'operazione RED realizzata nel 1999/2000;
- liquidazione delle *ricostituzioni* entro 6 mesi dalla domanda, con previsioni di specifiche task force, da gestire nell'ambito dei piani regionali per la normalizzazione di situazioni di particolare criticità;
- definizione di tutte le ricostituzioni derivanti dalle *sentenze C.C.n240 e n. 495*, eventualmente non ancora definite, in considerazione della scadenza al 31/12/2001 del termine del finanziamento da parte dello Stato;

B.2. PROGETTO PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Negli ultimi anni le prestazioni a sostegno del reddito hanno assunto sempre più un'importanza prioritaria nella vita di moltissime famiglie: migliorare la risposta dell'INPS, con particolare attenzione ai tempi di lavorazione e alla correttezza delle pratiche è un impegno rilevante anche per il 2001.

OBIETTIVI DEL PROGETTO: Le Strutture sono impegnate nella definizione entro i seguenti termini delle relative prestazioni:

- per le domande di Ds a requisiti ordinari: definizione entro 60 giorni dalla data di presentazione della domanda, con indice di giacenza non superiore a 1 mese e 15 giorni alla data del 31/12/2001;
- per le domande di DS con requisiti ridotti. definizione entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda, con indice di giacenza non superiore a 15 giorni alla data del 31/12/2001;
- 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 31/12/2001;

La realizzazione del progetto sarà collegata alla verifica degli interessi legali eventualmente pagati.

B.3. PROGETTO CONTENZIOSO

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

OBIETTIVI DEL PROGETTO

Prosecuzione delle azioni intraprese nell'ambito del Progetto Contenzioso 2000, che aveva valenza biennale, e in particolare:

- sistemazioni amministrativo-informatiche nell'archivio Sisco;
- gestione dei flussi del contenzioso amministrativo, al fine di assicurare completezza e tempestività di raccordo tra sedi e Comitati competenti, mediante una rilevazione puntuale dei flussi dei ricorsi presentati e l'inoltro degli stessi agli organi competenti entro 30 giorni;
- definizione e cancellazione dalla procedura SISCO delle sentenze che riguardano casi di cessata materia del contendere (Sentenze 495, 240, e per Ds ordinaria e agricola);
- gestione e monitoraggio delle *opposizioni* alla notifica delle cartelle esattoriali per il recupero dei crediti.

C. PIANI REGIONALI E DELLA DIREZIONE GENERALE

Piani Regionali

In attesa che le sperimentazioni di nuove metodologie di controllo di gestione forniscano un nuovo modello di formazione e di "negoziazione del budget", i Piani regionali devono essere predisposti con la metodologia basata su accordi, da concludere tra i diversi interlocutori: le Direzioni provinciali con il rispettivo Direttore regionale, i Direttori regionali con la Direzione Generale e successivamente concordati con le OO.SS.

Le linee di intervento saranno orientate su due specifici livelli:

- **recupero delle criticità** rilevate a livello delle singole strutture.

L'azione, che dovrà segnalare la risoluzione di situazioni di particolare difficoltà operativa i cui contenuti e obiettivi saranno individuati nel corso delle conferenze regionali appositamente programmate, sarà sviluppata con modalità e linee organizzative definite dalla sede regionale, da confrontare con le locali OO.SS.

Il progetto dovrà interessare almeno l'80% delle risorse assegnate al piano regionale;

- **avanzamento della revisione organizzativa** per raggiungere nel 2001, con appositi percorsi formativi, la piena agibilità del ruolo del Gestore di Processo e quindi la completa attuazione del progetto di riorganizzazione in atto.

In particolare i piani regionali dovranno prevedere:

- la realizzazione delle Isole di Consulenza e dei Punti di Incontro in ogni Direzione Provinciale e Subprovinciale;
- la sperimentazione, attraverso un apposito progetto, di un nuovo rapporto personalizzato con le aziende che consenta all'INPS di seguire l'azienda dalla sua nascita alla sua evoluzione o crisi, attraverso l'uso ottimale delle banche dati, anche esterne all'Istituto, e di segnalare tempestivamente alla vigilanza le aziende ad alto rischio di lavoro nero ed evasione contributiva. Tale progetto deve essere finalizzato, inoltre, al miglioramento dei rapporti con l'utenza (aziende e lavoratori autonomi) e alla unificazione del processo produttivo riscossione contributi e recupero crediti;
- la rilevazione, nel mese di maggio, con il metodo del Benchmarking dello stato di avanzamento del nuovo modello organizzativo;
- il rilancio delle Agenzie di produzione: completamento delle attività del processo Assicurato-Pensionato e del processo Conto Aziende con autonomi, agricoli e parasubordinati;
- il consolidamento della rete di comunicazione collegata al Call Centre;
- la definizione dei piani regionali di comunicazione;
- la definizione del sistema delle competenze, in riferimento ai ruoli previsti dalla circolare n. 2, (ruoli di ottimizzazione e abilitanti, isole di consulenza e Punti di incontro) e loro assegnazione a valle dei nuovi bandi di selezione;
- le indagini e rilevazioni sulla soddisfazione del cliente attraverso questionari e/o incontri finalizzati.

Piani della Direzione Generale

I **Piani della Direzione Generale** per l'anno 2001 saranno finalizzati a garantire lo sviluppo del nuovo modello organizzativo in logica di processo, dei progetti formativi, della comunicazione, delle procedure informatiche e telematiche.

Fra gli obiettivi prioritari per il 2001 della Direzione Generale e delle Sedi regionali vanno inoltre indicati:

- Attuazione dell'*ordinamento dei servizi* con definizione delle competenze e responsabilità di ciascuna area dirigenziale
- Definizione, sulla base di una compiuta sperimentazione, di un nuovo *modello di controllo di gestione* che ridefinisca centri di responsabilità e indicatori orientati a criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, alla luce delle nuove esigenze di servizio da parte del contesto sociale e delle indicazioni del sistema di contabilità industriale realizzato all'interno dell'Ente
- Attuazione degli interventi centrali in materia di *vigilanza*, con particolare riferimento la completa informatizzazione dell'attività ispettiva; alla realizzazione delle procedure che consentano il trasferimento in automatico dei risultati delle ispezioni agli archivi di gestione e il monitoraggio degli esiti; al miglioramento dei sistemi di incrocio fra gli archivi dell'Istituto e gli archivi degli altri Enti; all'impostazione di un sistema di controlli amministrativi sui comportamenti contributivi
- Adeguamento dell'assetto logistico delle strutture alle articolazioni derivanti dal nuovo ordinamento dei servizi
- Costituzione dell'Osservatorio Centrale sulle operazioni conseguenti alle attività di cessione dei crediti
- Applicazione delle disposizioni contenute nel CCNL per le aree professionali e per i dirigenti
- Attivazione delle linee operative finalizzate alla realizzazione delle procedure automatizzate di gestione dei dati relativi alle prestazioni temporanee
- Trasmissione dei certificati medici in via telematica da parte dei medici di base
- Confronto fra il registro delle imprese gestito da INFOCAMERE e archivi aziendali.

D. QUANTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROGETTI PRIORITARI

D.1 La quantificazione della produzione complessiva, in relazione agli obiettivi richiesti per i progetti indicati ai punti A.1, A.3, B.1, B.2 B,3 e B.4 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.

D.2 Per il **progetto A.2 Incasso Crediti** il relativo budget da realizzare è quello indicato nell'allegato A.

D.3 Per il progetto A.4 Accertamenti Evasioni Contributive il relativo budget da realizzare è quello indicato nell'allegato B.

Le percentuali di realizzazione rispetto alle previsioni di budget vengono determinate secondo le seguenti modalità:

- a) rapporto fra le ispezioni realizzate e quelle programmate (n. 8 mensile pro-capite);
- b) per le aziende in nero e per i lavoratori in nero il numero viene ricalcolato attribuendo valore 1 a ciascun lavoratore o azienda individuata, con una maggiorazione per i nuovi lavoratori di 0,5 per ogni anno precedente per il quale non è stata denunciata l'attività;
- c) i tempi medi di ispezione vengono rideterminati per tener conto della dimensione delle aziende ispezionate.

Viene attribuito:

- il valore 1 per le ispezioni nei confronti di aziende piccole (con meno di 10 dipendenti);
 - il valore 0,75 per le ispezioni nei confronti di aziende medie (da 10 a 99 dipendenti);
 - il valore 0,50 per le ispezioni nei confronti di aziende grandi (da 100 dipendenti in poi).
- d) per i contributi accertati il rapporto fra quelli addebitati e quelli programmati limitatamente al lavoro nero (personale non registrato e retribuzione fuori busta).

Il tempo medio rideterminato si ottiene con il seguente procedimento:

Tempo medio realizzato	x	n. aziende piccole	x	1	=
“ “ “	x	“ medie	x	0,75	=
“ “ “	x	“ grandi	x	0,50	=

Totale

TOTALE

----- = **TM rideterminato**

Numero compl. Aziende

Tutti gli indici di realizzazione vengono standardizzati attraverso il rapporto:

$$\frac{\text{Indice di Sede realizzato}}{\text{Indice Nazionale realizzato}}$$

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

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

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

Nella realizzazione degli obiettivi si terrà inoltre conto:

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

PARTE B

- A. ATTRIBUZIONE COMPENSI EX ART.18 L.88/89
 - B. VERIFICA DEI RISULTATI E DETERMINAZIONE DEI COMPENSI
 - C. CRITERI E MODALITA' DELLE VERIFICHE DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE
- All. C: Curva incentivazione Progetto accertamenti evasioni contributive e Progetto Incasso Crediti

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

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 SEZIONE II prf.I 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.3 , B.1, B.2, B.3, B,4 la quota erogabile è commisurata in modo proporzionale alla produzione complessiva realizzata;
- b) per il progetto A.2 la quota erogabile, è commisurata ai livelli di realizzazione del budget accertato con la progressione indicata nell'All.C.
- c) per il progetto A.4 - la quota erogabile, è commisurata ai livelli di realizzazione del budget accertato secondo la metodologia di cui al punto E.3, con la progressione indicata nell'All.C.
- d)per il **progetto**-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 fara' 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 Pianificazione e Controllo di Gestione, di concerto con i Direttori Regionali.
- La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i Piani Regionali è demandata ai Direttori Regionali.
- La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i Piani di Direzione Generale e' demandata al Direttore Generale.
- Le suddette verifiche avverranno previo confronto con le OO.SS. ai vari livelli.

C. 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.

ALLEGATO A**BUDGET INCASSO CREDITI
Anno 2001**

Regione	Budget 2001
Piemonte	247.419
Valdaosta	6.323
Lombardia	575.255
Liguria	104.624
Trentino	37.387
Veneto	299.786
Friuli	46.325
Emilia	211.406
Toscana	223.601
Umbria	53.983
Marche	90.625
Lazio	356.132
Abruzzo	80.157
Molise	17.644
Campania	316.928
Puglia	154.970
Basilicata	38.849
Calabria	78.300
Sicilia	285.010
Sardegna	75.276
Nazionale	3.300.000

ALLEGATO B

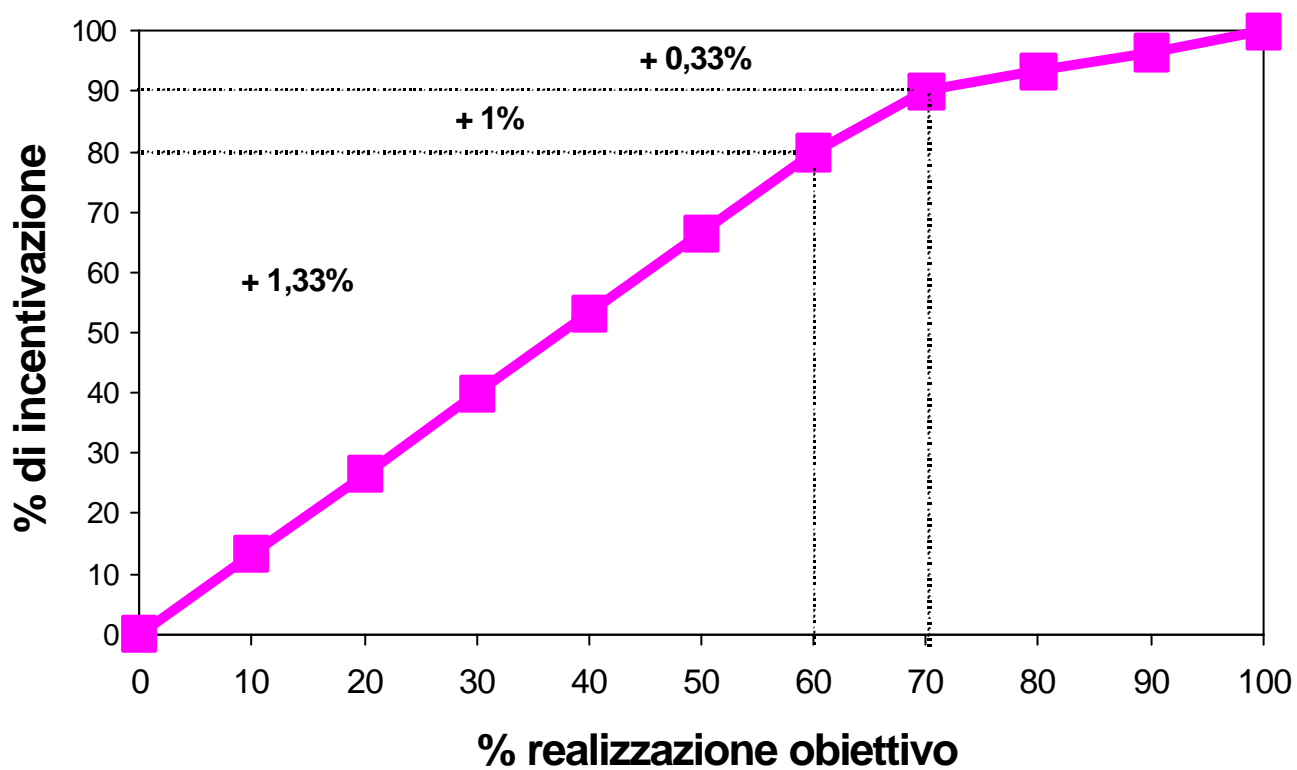
BUDGET ACCERTAMENTI EVASIONI CONTRIBUTIVE

Anno 2001

REGIONE	Ispezioni complessive	di cui area agricola	N. aziende in nero e autonomi non iscritti	N. lavoratori in nero	IMPORTI DA ADDEBITARE (in milioni di lire)		
					Personale non registrato a libro paga	Per retribuzioni fuori busta	TOTALE
PIEMONTE	11.000	900	900	11.600	51.300	9.000	60.300
VALLE D'AOSTA	456	46	39	169	400	284	684
LOMBARDIA	26.000	1.400	1.155	15.000	96.000	25.000	121.000
LIGURIA	5.046	505	346	4.638	16.137	13.448	29.585
TRENTINO ALTO ADIGE	2.600	300	112	3.100	5.000	3.500	8.500
VENETO	14.198	1.416	1.030	13.700	55.000	25.000	80.000
FRIULI VENEZIA GIULIA	3.040	250	104	4.680	16.003	8.783	24.786
EMILIA ROMAGNA	10.714	1.054	1.100	12.345	30.000	14.700	44.700
TOSCANA	10.177	654	955	11.868	34.010	10.890	44.900
UMBRIA	1.766	176	217	3.000	5.000	1.500	6.500
MARCHE	3.840	383	330	8.644	7.000	6.000	13.000
LAZIO	11.198	554	1.429	4.439	40.307	16.221	56.528
ABRUZZO	3.000	300	400	5.000	15.000	3.500	18.500
MOLISE	620	62	36	850	3.800	2.450	6.250
CAMPANIA	11.981	599	1.500	13.000	59.500	22.000	81.500
PUGLIA	8.460	846	408	6.094	43.702	27.947	71.649
BASILICATA	1.433	143	165	1.415	6.755	6.407	13.162
CALABRIA	5.156	780	574	4.200	26.445	13.240	39.685
SICILIA	9.900	1.993	1.500	10.000	40.000	20.000	60.000
SARDEGNA	3.840	384	403	3.574	11.724	7.816	19.540
TOTALE GENERALE	144.425	12.745	12.703	137.316	563.083	237.686	800.769

ALLEGATO C

CURVA INCENTIVAZIONE PROGETTI INCASSO CREDITI E ACCERTAMENTI EVASIONE CONTRIBUTIVA



ALL. 2

FINANZIAMENTO DEI PROGETTI

	Aree A B C	Dest. ex art. 15 1° c. l. 88/89	Prof.sti	Medici	TOTALE
	(milioni)	(milioni)	(milioni)	(milioni)	(milioni)
PROCESSO AZIENDE					
PROGETTO RECUPERO CREDITI	15.083	187	264	372	15.906
PROGETTO INCASSO CREDITI	15.083	187	264	372	15.906
PROGETTO MIGLIORAMENTO ARCHIVI E RAPPORTI CON I SOGGETTI CONTRIBUENTI	15.083	187	264	372	15.906
PROGETTO ACCERTAMENTO EVASIONI CONTRIBUTIVE	30.165	374	528	745	31.812
PROCESSO ASSICURATO/PENSIONATO					
PROGETTO CONTO ASSICURATIVO	15.083	187	264	372	15.906
PROGETTO PENSIONI E RICOSTITUZIONI	15.083	187	264	372	15.906
PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO	15.083	187	264	372	15.906
PROGETTO CONTENZIOSO	15.083	187	264	372	15.906
PROGETTO AREA INFORMATICA COMPRESA ANALISI AMMINISTRATIVA (*)	4.950	550			5.500
PIANI REGIONALI PER LA RISOLUZIONE DELLE CRITICITA SPECIFICHE	76.499	739	1.088	1.910	80.236
PIANI DI DIREZIONE GENERALE	3.938	260	318	79	4.595
TOTALE	221.133	3.232	3.782	5.338	233.485

(*) di cui 500 milioni destinati all'analisi amministrativa per le aree A B C

ALL. 3

COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI PROFESSIONISTI E MEDICI

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

ALL. 4

**UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO PREVISTO DAL C.I. 2001
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI A B C**

(in milioni)

INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'	141.859
---------------------------------------	----------------

COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI	221.133
---------------------------------------	----------------

	Strutture	29.530	4.600	(*)
	Attivita' di vigilanza	7.000		
PRESTAZIONI STRAORDINARIE E TURNI	D.C.S.I.T. e SIR area progettazione	6.600		
	Analisi Amministrativa	200		
	Fondo a disposizione	4.000	47.330	51.930

COMPENSI PER PARTICOLARI COMPITI	5.500
---	--------------

ISTITUTI CCDE/98, ASSEGNO DI GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE, TRATTAMENTO INTEGRATIVO DA CONTRATTO	142.200
---	----------------

SISTEMA INDENNITARIO	16.313
-----------------------------	---------------

SVILUPPO PROFESSIONALE	52.300
-------------------------------	---------------

BUDGET

631.235

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

ALL. 5

UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO PREVISTO DAL C.I. 2001 PERSONALE DELLE QUALIFICHE AD ESAURIMENTO DI CUI ALL'ART. 15, 1° c. L. 88/89

(in milioni)

INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'	3.675
--------------------------------	-------

COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI	3.232
--------------------------------	-------

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

SISTEMA INDENNITARIO (ISTITUTI CCDE/98)	7.745
---	-------

SISTEMA INDENNITARIO	5.400
----------------------	-------

BUDGET	24.372
--------	--------

ALL. 6

Agenzie ordinate secondo l'ammontare di Pervenuto omogeneizzato

Regione	Direzione provinciale o sub provinciale	Agenzia di produzione	Pervenuto omogeneizzato 1999 (Fonte Gest-Dib)
EMI	FORLI'	CESENA	16.182
CAL	REGGIO CALABRIA	LOCRI	15.258
VEN	TREVISO	CONEGLIANO VENETO	14.631
PUG	FOGGIA	SAN SEVERO	13.559
CAL	REGGIO CALABRIA	PALMI	13.268
PUG	FOGGIA	CERIGNOLA	12.749
TOS	PISA	PONTEDERA	12.716
CAM	POZZUOLI	GIUGLIANO	11.966
PUG	TARANTO	CASTELLANETA	11.720
PIE	CUNEO	ALBA	11.565
SIC	CATANIA	CALTAGIRONE	11.454
TOS	FIRENZE	EMPOLI	11.427
MAR	ASCOLI PICENO	FERMO	11.236
SIC	PALERMO	TERMINI IMERESE	10.282
PUG	TARANTO	MANDURIA	10.198
VEN	TREVISO	MONTEBELLUNA	10.052
CAL	COSENZA	CASTROVILLARI	9.671
EMI	RAVENNA	LUGO	9.601
LOM	VARESE	BUSTO ARSIZIO	9.487
SIC	MESSINA	S.AGATA MILITELLO	9.365
SIC	CATANIA	ADRANO	9.322
SIC	AGRIGENTO	CANICATTI'	9.244
SIC	MESSINA	BARCELLONA POZZO DI GOTTO	9.187
LOM	PAVIA	VIGEVANO	9.106
LOM	VARESE	GALLARATE	9.104
TAA	BOLZANO	MERANO	8.947
SIC	RAGUSA	MODICA	8.715
PUG	BRINDISI	OSTUNI	8.613
EMI	MODENA	SASSUOLO	8.585
VEN	VERONA	LEGNAGO	8.526

**APPENDICE ALL. 2, 4, 5 e TABELLA SISTEMA INDENNITARIO IN EURO
()**

ALL. 2 in

FINANZIAMENTO DEI PROGETTI

	Aree A B C	Dest. ex art. 15 1° c. l. 88/89	Prof.sti	Medici	TOTALE
	(migliaia)	(migliaia)	(migliaia)	(migliaia)	(migliaia)
PROCESSO AZIENDE					
PROGETTO RECUPERO CREDITI	7.789,48	96,64	136,27	192,34	8.214,73
PROGETTO INCASSO CREDITI	7.789,48	96,64	136,27	192,34	8.214,73
PROGETTO MIGLIORAMENTO ARCHIVI E RAPPORTI CON I SOGGETTI CONTRIBUENTI	7.789,48	96,64	136,27	192,34	8.214,73
PROGETTO ACCERTAMENTO EVASIONI CONTRIBUTIVE	15.578,96	193,27	272,55	384,68	16.429,45
PROCESSO ASSICURATO/PENSIONATO					
PROGETTO CONTO ASSICURATIVO	7.789,48	96,64	136,27	192,34	8.214,73
PROGETTO PENSIONI E RICOSTITUZIONI	7.789,48	96,64	136,27	192,34	8.214,73
PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO	7.789,48	96,64	136,27	192,34	8.214,73
PROGETTO CONTENZIOSO	7.789,48	96,64	136,27	192,34	8.214,73
PROGETTO AREA INFORMATICA COMPRESA ANALISI AMM.VA (*)	2.556,46	284,05			2.840,51
PIANI REGIONALI PER LA RISOLUZIONE DELLE CRITICITA' SPECIFICHE	39.508,44	381,66	561,91	986,43	41.438,44
PIANI DI DIREZIONE GENERALE	2.033,81	134,28	164,23	40,80	2.373,12
TOTALE	114.205,66	1.669,19	1.953,24	2.756,85	120.584,94

(*) di cui 258,23 migliaia destinati all'analisi amministrativa per le aree A B C

ALL. 4 in

**UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO PREVISTO DAL C.I. 2001
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI A B C**

(in migliaia)

INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'	73.264,06
---------------------------------------	------------------

COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI	114.205,66
---------------------------------------	-------------------

PRESTAZIONI STRAORDINARIE E TURNI	Strutture	15.250,97	2.375,70	(*)
	Attivita' di vigilanza	3.615,20		
	D.C.S.I.T. e SIR area progettazione	3.408,62		
	Analisi Amministrativa	103,29		
	Fondo a disposizione	2.065,83	24.443,91	

COMPENSI PER PARTICOLARI COMPITI	3.150,39
---	-----------------

ISTITUTI CCDE/98, ASSEGNO DI GARANZIA DELLA RETRIBUZIONE, TRATTAMENTO INTEGRATIVO DA CONTRATTO	73.440,17
---	------------------

SISTEMA INDENNITARIO	8.424,96
-----------------------------	-----------------

SVILUPPO PROFESSIONALE	27.010,70
-------------------------------	------------------

BUDGET

326.005,67

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

ALL. 5 in

**UTILIZZO DEL FINANZIAMENTO PREVISTO DAL C.I. 2001
PERSONALE DELLE QUALIFICHE AD ESAURIMENTO DI CUI ALL'ART. 15,
1° c. L. 88/89**

(in migliaia)

INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'	1.897,98
---------------------------------------	-----------------

COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI	1.669,19
---------------------------------------	-----------------

	Strutture	1.662,99	
PRESTAZIONI STRAORDINARIE	D.C.S.I.T. e SIR	413,17	
	Fondo a disposizione	154,94	2.231,09

SISTEMA INDENNITARIO (ISTITUTI CCDE/98)	3.999,96
--	-----------------

SISTEMA INDENNITARIO	2.788,87
-----------------------------	-----------------

BUDGET	12.587,09
---------------	------------------

SISTEMA INDENNITARIO 2001 IN				
	Decorrenza	C.I. 2000		C.I. 2001
		ART. 17 CCNL 99 POSIZIONE ORGANIZZATIVA	ART. 32 CCNL 99 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	ART. 32 CCNL 99 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA
RESPONSABILE DI PROCESSO	1-apr-01	2.478,99	1.239,50	
RESPONSABILE DI TEAM	1-apr-01	2.478,99	1.239,50	
CAPO PROGETTO EAD	1-apr-01	2.478,99	1.239,50	
RESPONSABILE DI AGENZIA (di cui all'ALL. 6)	1-gen-01	2.478,99	1.239,50	4.957,99
RESPONSABILE DI AGENZIA (escluso ALL. 6)	1-gen-01	2.478,99	1.239,50	3.098,74
PROCESSI ABILITANTI	1-ott-01	2.478,99		
OTTIMIZZATORI - PUNTI D'INCONTRO - ISOLE DI CONSULENZA	1-ott-01	2.478,99		

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano sulla soluzione del problema degli psicologi del lavoro, da adottare entro il 30/6/2001 con l'istituzione di apposito ruolo professionale, qualora entro tale data non si rilevi praticabile altra soluzione di pari valenza, per la sistemazione degli interessati, sul piano giuridico e su quello economico.

In tale contesto dovrà essere risolta la posizione dei 2 dipendenti transitati dal disciolto SCAU con la qualifica di "consulente professionale informatico".

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Nel ribadire l'esigenza di pervenire al reperimento di risorse specialistiche da destinare alle attività di formazione le parti si impegnano a definire in apposita sessione contrattuale, da concludere entro il 30/6/2001, i relativi requisiti di ammissione e criteri di selezione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano a costituire apposita Commissione entro il 30/6/2001 per gli opportuni approfondimenti sulla struttura della retribuzione e per l'applicazione degli istituti previsti dal CCNL integrativo del CCNL 1998/2001 sottoscritto in data 14/2/2001 con particolare riferimento all'istituto della banca delle ore. Per tale ultimo aspetto tale Commissione sarà integrata dalla partecipazione di rappresentanti del Comitato pari opportunità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si impegnano a definire con apposita sessione negoziale da concludere entro il 30/6/2001 le problematiche e gli sviluppi dell'area informatica nonché le attività collegate ai progetti di cui allo specifico finanziamento dell'all. 2.

Le parti si impegnano altresì ad approfondire, in tale contesto, le tematiche relative al personale turnista a ciclo continuo del Centro elettronico nazionale per la ricerca di idonee soluzioni in caso di cessazione dall'attività organizzata in turni di lavoro a ciclo continuo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Entro il 30/6/2001 le parti si impegnano a definire i criteri per l'attivazione della mobilità orizzontale tra i profili.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Entro il 30/6/2001 le parti si impegnano a definire nell'ambito della determinazione dei criteri di valutazione un particolare riconoscimento a coloro che dopo il 1999 sono stati inquadrati in C3 a seguito di concorso pubblico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti si impegnano a verificare entro il 30/6/2001 i possibili sviluppi organizzativi nelle agenzie di cui all'all. 6.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti si impegnano a verificare le funzioni degli addetti al ramo tecnico-edilizio e la posizione dei disegnatori lucidisti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

L'Amministrazione, avuto riguardo ad una disponibilità potenziale di circa 800 unità in C1 derivanti dall'organico approvato dal Consiglio di Amministrazione e di una eventuale prevedibile ulteriore disponibilità di altrettanti posti derivanti dal turn over, avvierà, a partire dalle selezioni di novembre 2001, a soluzione l'inserimento nell'area C del personale ancora inquadrato in area B e già dipendente dell'Istituto all'entrata in vigore del CCNL 98/2001.