



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE**  
**INTEGRATIVO 2002/05**

sottoscritto il 30 novembre 2005 a Roma

A seguito della certificazione economico-finanziaria espressa in data 29 novembre 2005 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, le parti in data 30 novembre 2005 sottoscrivono il seguente contratto integrativo.

### **PER L'INPS**

Il Presidente delle delegazione trattante  
Dr. Gian Piero SCANU

Il Direttore Generale  
Dr. Vittorio CRECCO

Il Direttore Centrale Sviluppo  
e Gestione Risorse Umane  
Dr. Franco PORRARI

Il Direttore Centrale  
Organizzazione  
Dr. Raffaello MARCHI

Il Direttore Centrale Pianificazione  
e Controllo di Gestione  
Dr. Paolo OLLIANA

Il Direttore Centrale  
Entrate Contributive  
Dr. Giorgio CRACA

Il Direttore Centrale Sistemi Informativi  
Telecomunicazioni  
Dr. Dionigi SPADACCIA

Il Direttore Regionale  
delle Marche  
Dr. Gregorio TITO

### **PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL/FP

f.to Daniele Nola

CISL/FPS

f.to Giorgio Allegrini

UIL/PA

f.to Adriano Petricca

CSA di CISAL/FIALP

f.to Michele Di Lullo

CUB/RdB PI

f.to Luigi Romagnoli

## INDICE

PREMESSA.....	4
Art.1 Campo di applicazione.....	4
Art.2 Decorrenza e durata .....	5
Art.3 Sistema delle relazioni sindacali.....	5
Art.4 Procedure di raffreddamento, conciliazione, interpretazione autentica e di controversie a livello locale .....	6
Art.5 Contrattazione Collettiva Integrativa.....	7
Art.6 Delegazioni trattanti.....	7
Art.7 Le altre forme di partecipazione .....	8
Art.8 Prerogative sindacali.....	9
Art.9 Accesso agli atti e patrocinio .....	10
Art.10 Programmazione degli incontri.....	10
Art.11 Criteri e principi generali.....	11
Art.12 Requisiti di partecipazione.....	13
Art.13 Attribuzione delle posizioni ordinamentali.....	14
Art.14 Modalità di determinazione dei contingenti per i passaggi.....	14
Art.15 Decorrenze dei passaggi interni.....	15
Art.16 Passaggi tra le aree: modalità di selezione.....	16
Art.17 Passaggi interni alle aree: modalità di selezione.....	16
Art.18 Sviluppi economici.....	17
Art.19 Posizioni Organizzative .....	17
Art.20 Procedure selettive per incarichi dell'area formazione.....	18
Art.21 Il modello organizzativo .....	18
Art.22 Principi ispiratori del nuovo modello organizzativo per le aree specialistiche .....	19
Art.23 Formazione .....	20
Art. 24 Sistema incentivante .....	21
Art.25 Orario di lavoro.....	21
Art.26 Banca delle ore.....	22
Art.27 Risorse finanziarie Aree professionali A B e C.....	23
Art. 28 Prestazioni di lavoro straordinario ed in turno.....	23
Art. 29 Compenso incentivante la mobilità.....	25
Art. 30 Sistema indennitario e compensi per l'esercizio di particolari compiti.....	26
Art. 31 Disciplina del Trattamento Economico di Professionalità (TEP) e dell'assegno di garanzia.....	31
Art. 32 Altre norme in materia di trattamento accessorio.....	33
Art. 33 Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989 .....	35
Art.34 Erogazione del compenso incentivante la mobilità.....	35
Allegato A Articolazione Piano Di Produzione 2005 .....	36
Allegato A1 - "Progetto Tempo Reale".....	44
Allegato B Termini e definizioni della metodologia Piano Budget.....	48
Allegato C .....	51
Tabella di aggregazione delle strutture regionali con indicazione degli indici di complessità e dei parametri di produttività tendenziale.....	51
Allegato D Piano delle attività di vigilanza .....	52
Allegato E Compensi incentivanti speciali.....	53

## **PREMESSA**

Le politiche in tema di acquisizione e sviluppo del personale costituiscono l'elemento caratterizzante e peculiare del presente CCNI quadriennale.

In quest'ottica le parti intendono correlare la loro azione alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in essere ed all'acquisizione di personale che permetta di affrontare in maniera adeguata il ricambio generazionale, anche alla luce di quanto espresso dal CdA con l'ordine del giorno del 18 maggio 2005.

Con il presente CCNI le parti ritengono non più rinviabile la rivisitazione dell'attuale sistema indennitario nell'ambito del generale assetto organizzativo di cui l'Istituto si è dotato già dal CCNI 1998/2001 del 22 luglio 1999.

### **Art.1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato (ad esempio CFL ed ex LSU), ed al personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/1989.
2. Il presente CCNI si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui all'art.2, comma 1, del D.lgs. n.165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità intercompartimentale.
3. Al personale in posizione di comando, assegnazione, distacco od altro similare istituto giuridico, proveniente all'INPS dalle pubbliche amministrazioni, di cui all'art.2, comma 1, del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui trattamento economico sia a carico dello stesso Ente, spetta il trattamento accessorio disciplinato dal Titolo VII, Capo II, ove lo stesso sia posto a carico dell'amministrazione ricevente e fermo restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori fissi e continuativi percepiti presso l'amministrazione di appartenenza. Per le fattispecie di cui al presente comma viene fornita informativa semestrale alle OOSS.
4. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNI può essere integrato, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del D.Lgs. n.354/1997 per le materie ivi previste.

## **Art.2**

### **Decorrenza e durata**

1. Il presente CCNI ha validità per il periodo di vigenza del CCNL 2002/05 relativo al personale non dirigente del comparto Enti Pubblici non Economici sottoscritto il 9 ottobre 2003, in seguito indicato come CCNL 2002.
2. La quantificazione delle risorse e l'utilizzo delle stesse sono determinate annualmente in sede di contrattazione integrativa.
3. Gli effetti giuridici del presente CCNI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, mentre gli effetti economici decorrono dal 1° gennaio 2005, salvo diverse prescrizioni contenute nel presente CCNI.
4. Il presente CCNI conserva la propria efficacia per gli aspetti di carattere normativo fino alla stipula del contratto collettivo nazionale integrativo di ente per il quadriennio 2006/09.
5. Le parti possono dare disdetta del presente CCNI dandone comunicazione scritta alla controparte. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo CCNI.

## **Art.3**

### **Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge nell'ambito delle vigenti disposizioni contrattuali. Si richiamano, in particolare, il CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998, in seguito indicato come CCNQ 1998; la dichiarazione congiunta n.8 del CCNL stipulato il 14 febbraio 2001; il CCNL per il personale non dirigente relativo al quadriennio 1998/2001 stipulato il 16 febbraio 1999, in seguito indicato come CCNL 1999, il CCNL ad integrazione sottoscritto il 14 febbraio 2001, in seguito indicato come CCNL 1999 integrativo ed il CCNL per il personale non dirigente relativo al quadriennio 2002/05 stipulato il 9 ottobre 2003 e gli artt. 4 e 5 del CCNI 1998/2001 sottoscritto il 22 luglio 1999, in seguito indicato come CCNI 1999.
2. Le disposizioni di cui agli articoli successivi si innestano in un sistema di relazioni sindacali basato sul metodo del confronto nel pieno rispetto delle competenze e delle responsabilità di ciascuna delle parti contraenti. Esse hanno come finalità

quella di formalizzare una serie di regole tendenti a migliorare il rapporto fra le parti.

#### **Art.4**

#### **Procedure di raffreddamento, conciliazione, interpretazione autentica e di controversie a livello locale**

1. In caso di controversia sull'interpretazione delle disposizioni contenute nel presente CCNI, le parti firmatarie del presente CCNI s'incontrano entro dieci giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 3 presso la Direzione Generale dell'INPS.
2. In caso di controversia sull'applicazione delle disposizioni contenute nel presente CCNI, le parti firmatarie del CCNL s'incontrano entro dieci giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 3 presso la Direzione Generale dell'INPS.
3. Allo scopo di cui ai precedenti commi, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione degli aspetti controversi.
4. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali per trenta giorni dalla formale trasmissione della richiesta scritta di cui al precedente comma 3.
5. Dell'esito dell'interpretazione viene redatto verbale da cui risultino le posizioni delle parti, l'eventuale accordo raggiunto o i motivi che non hanno portato alla sottoscrizione dello stesso.
6. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli accordi regionali e locali, sulla base di apposita regolamentazione demandata al rispettivo livello di contrattazione.
7. Nel caso di controversie a livello locale, relative a materie oggetto di contrattazione o di concertazione in applicazione di contratti o accordi stipulati a livello regionale e nazionale, che non permettono la conclusione delle trattative, le parti riportano il confronto a livello regionale.
8. Nel caso di controversie a livello regionale, relative a materie oggetto di contrattazione o di concertazione in applicazione di contratti o accordi stipulati a livello nazionale, che non permettono la conclusione delle trattative, le parti riportano il confronto a livello nazionale.

9. Qualora le parti non raggiungano un accordo, la trattativa di cui ai precedenti commi 7 e 8 può essere riportata, su richiesta di una delle parti, al rispettivo livello di contrattazione: regionale, per quello locale, e nazionale, per quello regionale.

## **Art.5**

### **Contrattazione Collettiva Integrativa**

1. La contrattazione integrativa, che si svolge sulle materie indicate nei CCNL, con particolare riguardo alla destinazione delle risorse del Fondo per i trattamenti accessori ed al miglioramento delle condizioni normative ed economiche, impegna le parti alla ricerca sistematica di metodologie organizzative che, attraverso processi di riorganizzazione e innovazione tecnologica, tendano all'incremento della produttività e qualità del servizio, ma anche al miglioramento delle condizioni operative dei dipendenti da realizzare attraverso l'incremento delle professionalità e l'ottimizzazione ed il miglioramento dell'ergonomia degli ambienti di lavoro. In tale quadro assumono particolare rilievo nella contrattazione stessa la formazione, la mobilità, le pari opportunità, le attività socio – assistenziali, nonché la definizione di criteri di valutazione e selezione del personale finalizzate allo sviluppo professionale.
2. Le strutture periferiche provvedono ad inviare, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo del CCI locale alla Direzione regionale competente ed alla Direzione Generale.

## **Art.6**

### **Delegazioni trattanti**

1. La contrattazione collettiva nazionale integrativa si svolge tra le parti individuate all'articolo 10 del CCNL 1999 e precisamente:
  - a livello nazionale:
    - per l'INPS, dalla delegazione trattante appositamente costituita ai sensi del CCNL 1999.
    - per la parte sindacale, dai dirigenti sindacali debitamente accreditati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 2002.
  - a livello regionale:
    - per l'INPS dal Direttore Regionale, o da un suo delegato, e da una rappresentanza dei Direttori di Area;

- per la parte sindacale, dai dirigenti sindacali debitamente accreditati dalle Organizzazioni sindacali regionali firmatarie del CCNL 2002.

a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, e comunque delle strutture individuate come sede di costituzione delle R.S.U.:

- per l'INPS, dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della struttura, o da un suo delegato, e da una rappresentanza dei dirigenti degli Uffici direttamente interessati alla trattativa;
- per la parte sindacale, dalle R.S.U. e dai dirigenti sindacali debitamente accreditati dalle Organizzazioni territoriali firmatarie del CCNL 2002.

## **Art.7**

### **Le altre forme di partecipazione**

1. Le relazioni sindacali si sviluppano nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali attraverso:
  - ? l'Informazione preventiva che è finalizzata alla trasparenza degli atti. Essa viene fornita in tempo utile dall'INPS alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL sulle materie definite dai CCNL, di norma con documentazione informatica, all'indirizzo e-mail comunicato da ogni sigla sindacale, ed, a richiesta, cartacea.
  - ? l'Informazione successiva che è garantita dall'INPS direttamente o su richiesta di una o più Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. L'INPS fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti amministrativi e sugli altri atti di gestione attinenti le materie definite dai CCNL;
  - ? la Concertazione che si svolge sulle materie definite dai CCNL, in appositi incontri che iniziano entro 48 ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e buona fede. La concertazione si conclude entro il termine massimo di 30 giorni con la redazione di un verbale nel quale sono riportate le posizioni delle parti;
  - ? la Consultazione che avviene sulle materie definite dai CCNL, preventivamente all'adozione degli atti, in appositi incontri che iniziano entro il 7 giorno dalla data di ricezione della richiesta; La consultazione si conclude entro il termine massimo di 15 giorni;
  - ? L'interpretazione autentica ai sensi dell'art.4 del presente CCNI;
  - ? Le parti convengono, inoltre, di avvalersi di Commissioni bilaterali e Osservatori, quali momenti tecnici di partecipazione ed organismi paritetici necessari per analizzare problematiche particolari. Tali organismi, la cui durata deve essere



prevista all'atto della costituzione, non hanno funzione negoziale, ma redigono, sugli argomenti ad essi affidati, relazioni per il tavolo sindacale per le decisioni di competenza. Le parti si danno atto che tutte le Commissioni ed Osservatori costituiti in vigore dei precedenti CCNI cessano di avere efficacia. Le parti convengono di costituire le seguenti Commissioni e Osservatori:

- a) Commissione applicazione istituti normativi;
- b) Commissione mutui e benefici socio-assistenziali;
- c) Commissione sviluppi organizzativi;
- d) Commissione struttura retributiva;
- e) Osservatorio per la mobilità;
- f) Osservatorio per la produttività;
- g) Commissione vigilanza;
- h) Commissione informatica.

- ? Le parti si impegnano all'attivazione della Conferenza per l'analisi del bilancio dell'Istituto
- ? In tema di informativa, costituisce, altresì, impegno formale dell'INPS fornire un'informazione dettagliata su tutti gli atti aventi riflessi in materia di personale, di quelli in tema di gestione complessiva dell'ente, nonché delle linee e dei progetti strategici.

## **Art.8**

### **Prerogative sindacali**

1. Le Organizzazioni Sindacali e le RSU, limitatamente alla loro competenza territoriale, possono accedere alla rete intranet dell'INPS. Le modalità di utilizzo saranno definite tra le parti entro due mesi dalla firma del presente CCNI con apposito protocollo d'intesa.
2. Al fine di agevolare la comunicazione tra le parti, la corrispondenza attinente le materie delle relazioni sindacali, le convocazioni, l'invio della documentazione ed altro, avverranno tramite e-mail, seguita, se richiesta, da corrispondenza ordinaria. A tal fine sarà cura di ciascuna delle OOSS firmatarie del CCNL comunicare uno o due indirizzi di posta elettronica nonché qualsiasi variazione degli stessi mentre per l'INPS, relativamente alla contrattazione nazionale, di direzione generale e di quanto previsto dall'art.4 del presente CCNI, l'indirizzo è dato dal seguente alias: [arearelazioniindacali@inps.it](mailto:arearelazioniindacali@inps.it).
3. L'INPS mette a disposizione delle Organizzazioni Sindacali, presso i rispettivi indirizzi di posta elettronica ed alle RSU, al relativo indirizzo di posta elettronica, copia di tutta la documentazione di cui ai precedenti artt.5 e 7 .

4. Nelle sedi INPS sono concessi spazi sindacali (bacheche fisiche, e virtuali nella rete Intranet) al fine di facilitare la comunicazione delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU all'interno dell'Istituto fra iscritti e non.

### **Art.9**

#### **Accesso agli atti e patrocinio**

1. Le Organizzazioni Sindacali hanno diritto di accesso agli atti dell'INPS su tutte le materie oggetto di informazione preventiva e successiva di cui al precedente articolo 7.
2. Le Organizzazioni Sindacali, su espressa delega del dipendente interessato, hanno diritto di accesso a tutta la documentazione del procedimento amministrativo.
3. Il rilascio di copia degli atti personali avviene, di norma entro 5 giorni dalla richiesta con gli oneri previsti dalla vigente normativa.
4. La richiesta di accesso agli atti di cui ai commi precedenti può avvenire anche verbalmente, dovendo assumere forma scritta solo in seguito ad espressa richiesta dell'INPS.

### **Art.10**

#### **Programmazione degli incontri**

1. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, l'INPS, le Organizzazioni Sindacali e le RSU concordano un calendario di massima, con la maggiore flessibilità possibile, degli incontri allo scopo di effettuare in tempo utile la contrattazione integrativa.
2. L'ordine del giorno, le materie, la data e l'orario degli incontri, viene preventivamente concordata e comunicata dall'INPS alle OOSS ed alle RSU con un preavviso di 3 giorni.
3. Eventuali ulteriori incontri non previsti nel calendario di cui al comma 1 possono essere richiesti da entrambe le parti; gli incontri devono essere fissati, e sempre concordati, entro 15 giorni dalla richiesta.
4. L'INPS provvede alla convocazione degli incontri sindacali con le modalità indicate dal precedente articolo 8, comma 3, indicando data, orario ed ordine del giorno. Alle convocazioni deve essere allegata, di norma, la documentazione relativa alle tematiche da trattare che deve essere trasmessa dall'INPS alle

Organizzazioni sindacali ed alle RSU almeno 3 giorni prima dell'incontro sindacale, secondo le modalità di cui al precedente art.8, comma 4.

5. Entro tre giorni dalla sottoscrizione, l'INPS provvede alla pubblicizzazione degli Accordi e delle Intese siglate a livello nazionale tramite gli appositi strumenti intranet (procedura hermes, posta elettronica, pagina intranet dell'area relazioni sindacali) nonché a trasmetterne copia con le consuete modalità ai dirigenti delle strutture centrali, regionali e periferici. Con le medesime modalità provvedono le Direzioni regionali e le strutture periferiche.

## **Art.11**

### **Criteri e principi generali**

1. L'applicazione del CCNI 1999, in coerenza con l'evolversi del nuovo modello organizzativo, ha consentito la piena integrazione delle attività in tutte le fasi dell'intero processo favorendo la crescita delle competenze e delle capacità e, di conseguenza, a crescita professionale del personale e la piena configurazione nei rispettivi profili professionali.
2. Il presente CCNI, nell'intento di proseguire e sviluppare le linee di evoluzione derivanti dall'applicazione del richiamato CCNI 1999, non può prescindere da quanto delineato dalla giurisprudenza, anche costituzionale, che, in più pronunce, ha ribadito i seguenti principi in materia di reclutamento e sviluppo del personale:
  - La regola generale (art. 97 Cost.) dell'accesso tramite procedure selettive pubbliche;
  - La deroga alla suddetta regola generale attraverso le "selezioni interne", purchè venga garantito un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno;
  - La previsione che "le selezioni interne" contengano criteri valutativi e verifiche attitudinali atte a garantire l'accertamento dell'idoneità dei candidati in relazione ai posti da ricoprire.
3. Pertanto, occorre delineare un sistema ponderato di criteri di valutazione, con netta prevalenza per i criteri che conducano ad una verifica oggettiva ed effettiva della professionalità posseduta in relazione alla posizione per la quale si concorre.
4. In particolare per i passaggi tra le aree si dovrà dare notevole rilevanza alla procedura selettiva del corso-concorso anche in ragione della riduzione del numero di posti disponibili per il personale interno conseguente a quanto

previsto nell'art. 10 del CCNL 2002 in ordine alla garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno nelle posizioni iniziali delle aree.

5. Il suddetto art.10 del CCNL 2002 ha confermato il sistema di classificazione introdotto nel CCNL 1999. Pertanto i passaggi interni rappresentano lo strumento cardine per la valorizzazione dello sviluppo professionale del personale e realizzano un cambiamento di posizione funzionale nel rispetto dei requisiti di accesso previsti nell'allegato A del CCNL 1999.
6. In applicazione dell'art. 15 del CCNL 1999, come richiamato e integrato dall'art.10 del CCNL 2002, lo sviluppo del personale all'interno del sistema di classificazione avviene attraverso passaggi interni:
  - tra le aree
  - all'interno delle singole aree.
7. In particolare il richiamato art. 10 del CCNL 2002 prevede la valorizzazione, in sede di contrattazione integrativa, dei seguenti principi:
  - ? garanzia di adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno per la copertura dei posti;
  - ? valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati (esperienza professionale, titolo di studio, altri titoli culturali e professionali, corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, prove selettive finali.);
  - ? esplicito riconoscimento, nei passaggi all'interno delle singole Aree, della prevalenza alla progressione del personale proveniente dalla posizione economica immediatamente inferiore.
8. La disponibilità di posti è determinata anche in esito ai processi di riorganizzazione ed alle carenze rilevate a seguito di cessazioni dal servizio - nel rispetto delle disposizioni contenute al comma 6 dell'articolo 15 del CCNL 1999.
9. Le modalità di passaggio tra le aree si realizzano, nel rispetto delle indicazioni contenute nell'articolo 19, comma 1 lettera B), sub b) del CCNL 1999, con le procedure descritte all'articolo 17 del presente CCNI, attraverso modalità selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richieste, previo superamento di corso concorso.
10. Per quanto riguarda le modalità di passaggio tra posizioni ordinamentali all'interno delle aree, sempre nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 19, comma 1, lettera B), sub b), del CCNL 1999, esse si sostanziano in procedure di selezione.

**Art.12**  
**Requisiti di partecipazione**

1. In relazione ai requisiti per i passaggi nell'ordinamento professionale, si assume quanto stabilito in merito dal CCNL 1999 nonché dal CCNI 1998/2001.
  - a) per il passaggio alla posizione A2: accedono i dipendenti in servizio al momento di presentazione della domanda e che alla data di decorrenza della selezione risultino collocati nei ruoli dell'INPS nella posizione A1 ed abbiano maturato 2 anni di esperienza professionale in detta posizione;
  - b) per il passaggio alla posizione B1: accedono i dipendenti in servizio al momento di presentazione della domanda e che alla data di decorrenza della selezione risultino collocati nei ruoli dell'INPS, abbiano adempiuto all'assolvimento dell'obbligo scolastico ed abbiano 6 anni di esperienza professionale nella posizione A1 oppure di 4 anni nella posizione A2;
  - c) per il passaggio alla posizione B2: accedono i dipendenti in servizio al momento di presentazione della domanda, che alla data di decorrenza della selezione risultino collocati nei ruoli dell'INPS, che siano in possesso del diploma di scuola media secondaria di secondo grado ovvero di esperienza professionale di 4 anni nella posizione B1;
  - d) per il passaggio alla posizione C1: accedono i dipendenti in servizio al momento di presentazione della domanda, che alla data di decorrenza della selezione risultino collocati nei ruoli dell'INPS nelle posizioni dell'Area B, in possesso del diploma di laurea di primo o di secondo livello oppure di diploma di scuola media secondaria di secondo grado accompagnato da 7 anni di esperienza professionale nella posizione B1 o da 5 anni nella posizione B2 o B3, ovvero nelle corrispondenti qualifiche funzionali del precedente inquadramento;
  - e) per il passaggio alla posizione C3: accedono i dipendenti in servizio al momento di presentazione della domanda, che alla data di decorrenza della selezione risultino collocati nei ruoli dell'INPS nelle posizioni C1 o C2, nell'analogo profilo della posizione per cui è stata indetta la selezione, in possesso del diploma di laurea di primo o di secondo livello, ovvero di titolo di studio di scuola media superiore e esperienza professionale di 4 anni nelle posizioni C1 o C2, ovvero nella corrispondente qualifica funzionale del precedente inquadramento;
  - f) per il passaggio alla posizione C4: accedono i dipendenti in servizio al momento di presentazione della domanda, che alla data di decorrenza della selezione risultino collocati nei ruoli dell'INPS nelle posizioni C1 o C2 o C3, nell'analogo profilo della posizione per cui è stata indetta la selezione, in possesso del diploma di laurea di primo o di secondo livello, ovvero di titolo di studio di scuola media superiore ed esperienza professionale,

rispettivamente, di 8 anni nelle posizioni C1 e C2 e di 4 anni nella posizione C3, ovvero nelle corrispondenti qualifiche funzionali del precedente inquadramento.

### **Art.13**

#### **Attribuzione delle posizioni ordinamentali**

1. L'attribuzione dalle posizioni ordinamentali ai dipendenti collocatisi in posizione utile nelle graduatorie per la copertura di posti nelle sedi delle Direzioni regionali, provinciali e sub-provinciali è subordinata alla permanenza in forza di detti dipendenti nell'Istituto ed alla sussistenza dei relativi requisiti fino alla nomina dei candidati vincitori.
2. L'attribuzione delle posizioni ordinamentali ai dipendenti collocatisi in posizione utile nelle graduatorie per la copertura di posti nella Direzione generale è subordinata alla permanenza in forza di detti dipendenti nella Direzione generale ed alla sussistenza dei relativi requisiti fino alla nomina dei candidati vincitori.

### **Art.14**

#### **Modalità di determinazione dei contingenti per i passaggi**

1. La disponibilità dei posti per i passaggi interni alle Aree e tra le Aree, è determinata dalla verifica delle vacanze effettuate in sede di pianificazione annuale delle assunzioni nonché del turn over;
2. Le procedure di selezione per i passaggi all'interno delle Aree si sviluppano secondo le tappe di seguito indicate, nel rispetto delle procedure previste all'articolo 19, del CCNL 99, che con la contrattazione integrativa nazionale regolerà:
  - a) definizione dei contingenti di personale da attribuire a ciascuna area ed ai profili in essa contenuti, nel rispetto delle procedure previste all'art. 6 del CCNL 99. Tale operazione avverrà sulla base degli scostamenti tra le dotazioni organiche e le effettive consistenze rilevate periodicamente.  
Le dotazioni organiche di riferimento, distribuite per aree e profili nell'ambito delle Direzioni Regionali e della Direzione Generale, sono quelle definite in sede di rideterminazione degli organici in ottemperanza alla legge 30 dicembre 2004, n°311;
  - b) determinazione da parte della Conferenza dei Direttori centrali e regionali dell'articolazione delle posizioni ordinamentali funzionali alle esigenze organizzative e di produzione per ciascuna regione e per la Sede centrale;

- c) individuazione delle eventuali scoperture esistenti al 30 aprile ed al 30 ottobre di ciascun anno; per l'anno 2005 la ricognizione sarà effettuata al 15 ottobre nella Direzione generale e nelle singole sedi regionali, provinciali e sub-provinciali, con l'obiettivo di indire le selezioni per il 1/12/2005;
- d) indizione dei bandi di selezione sulla base della verifica delle carenze di cui al precedente punto c) derivanti dalla revisione dell'assetto organizzativo, dai passaggi di posizione economica e dalle cessazioni dal servizio; i singoli bandi per la Direzione generale e per le singole sedi regionali, provinciali e sub-provinciali saranno attivati contestualmente su tutto il territorio nazionale e produrranno effetti di inquadramento in modo uniforme; alle procedure di selezione attivate dalla Direzione Generale e da ciascuna Direzione regionale potrà accedere il personale in forza all'Istituto purché in possesso dei requisiti richiesti; ciascun dipendente dell'Istituto può candidarsi solo per una sede;
- e) alle procedure di selezione per la Direzione generale possono partecipare solo i dipendenti in forza alla stessa Direzione alla data di pubblicazione dei relativi bandi; detti dipendenti non possono candidarsi per altre sedi;
- f) realizzazione della fase di selezione dei candidati ammessi, sulla base di criteri e metodologie formulati a livello nazionale, che saranno definiti negli in relazione alle differenti posizioni ordinamentali;
- g) formazione delle graduatorie per la Direzione generale e per ciascuna sede;
- h) gestione a livello regionale, con metodologie e criteri omogenei su tutto il territorio nazionale, delle graduatorie scaturite dalla selezione di cui alla lettera precedente, per quanto riguarda l'attribuzione delle posizioni oggetto del bando.

## **Art.15**

### **Decorrenze dei passaggi interni**

1. Le selezioni per i passaggi interni di cui all'art. 15 c. 1 lettere a) e b) del CCNL1999 verranno indette con decorrenza 1° giugno e 1° dicembre.
2. Per il personale proveniente dall'ex Efim, con deliberazione del CdA n.475 del 12 marzo 1996, e per i dipendenti inquadrati nella posizione C1/C2 vigilanza, che, pur essendo in possesso del punteggio massimo relativo alla sperimentazione organizzativa certificata dalla corresponsione del salario di professionalità, non hanno effettuato alcun passaggio interno ordinamentale nell'ambito del sistema di classificazione nella passata vigenza contrattuale 1998/2001, verranno indette a

livello nazionale specifiche selezioni per i passaggi interni, sulla base della valutazione posseduta, con decorrenza 01/07/2004.

3. L'amministrazione effettuerà una ricognizione, anche in riferimento ai dipendenti dell'ex acquedotto pugliese, ex INPDAI e della situazione del personale ex LSU proveniente dall'Area A e del personale ancora nell'Area B in possesso della sperimentazione organizzativa di cui al secondo comma, finalizzata ad individuare situazioni simili che saranno portate e valutate in apposita sessione di contrattazione integrativa.

### **Art.16**

#### **Passaggi tra le aree: modalità di selezione**

1. In applicazione dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1999, le procedure per i passaggi dei dipendenti dall'area di appartenenza alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore, si svolgono su base regionale in relazione ai contingenti di carenze territorialmente rilevati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 19, lettera B) sub a), del CCNL 99; queste avvengono mediante procedure selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richiesta previo superamento di apposito corso-concorso.
2. Al riguardo, la parte corsuale si realizza attraverso la partecipazione di tutto il personale, previa verifica del possesso dei requisiti previsti, ai percorsi di professionalizzazione definiti nei piani di formazione sulla base delle linee di indirizzo generale della formazione professionale contrattate ai sensi dell'art.12 del CCNL 1999.
3. In particolare, in applicazione dell'art. 10, comma 3, del CCNL 2002 che dispone di dare piena attuazione all'art.26 del CCNL 1999 e all'art. 12 del medesimo CCNL 2002 e nell'ambito delle risorse indicate al comma 5 dell'art. 25 del CCNL 2002, dovranno essere attivati percorsi formativi finalizzati a favorire la ricollocazione funzionale del personale inquadrato nell'area A verso l'area B.
4. Alle procedure di selezione di seguito descritte presiede la Commissione esaminatrice le cui attribuzioni unitamente ai criteri di selezione verranno definiti in un'apposita sessione contrattuale da concludersi entro il 30/09/2005.

### **Art.17**

#### **Passaggi interni alle aree: modalità di selezione**



1. Le modalità di selezione relative ai passaggi interni di cui all'art. 15, punto 4, del CCNL 1999, si caratterizzano:
  - ? per la coerenza con le esigenze di sviluppo organizzativo e di professionalizzazione degli operatori;
  - ? per la flessibilità gestionale in relazione alle specifiche posizioni ordinamentali e organizzative per le quali sono attivate.
2. Le selezioni sono effettuate distintamente per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione.
3. Alle procedure di selezione di seguito descritte presiede la Commissione esaminatrice di cui precedente articolo.
4. Alle selezioni per i singoli profili, può partecipare soltanto il personale già classificato nei profili dell'area cui fa riferimento la selezione.
5. I criteri di selezione verranno definiti in un'apposita sessione contrattuale da concludersi entro il 30/09/2005.

### **Art.18** **Sviluppi economici**

1. Gli sviluppi economici all'interno delle Aree che determinano il conseguimento della posizione A3, B3, C2, C5, sono attribuiti al personale in possesso del requisito di permanenza nella posizione ordinamentale immediatamente precedente sulla base dei criteri previsti nell'all.2 del CCNI del 1999, con decorrenza 1° gennaio, 1° luglio e 1° novembre di ogni anno.
2. Sono esclusi dalla procedura di attribuzione degli sviluppi economici prevista al presente articolo i dipendenti ai quali, nel corso dell'anno precedente alla data di indizione delle procedure di selezione, sono state comminate sanzioni disciplinari di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione ovvero ai quali è stato ridotto il coefficiente di merito per l'erogazione dell'incentivo ordinario.

### **Art.19** **Posizioni Organizzative**

1. Le Parti verificate la piena validità e maturazione del modello organizzativo adottato nonché dei percorsi formativi realizzati, nell'ottica di una complessiva evoluzione individueranno in una apposita sessione da concludersi entro il 30/9/2005, modalità ed attribuzioni delle posizioni organizzative anche al personale C3. In tale sessione saranno stabilite le procedure generali per il conferimento degli incarichi di responsabilità di posizione organizzativa, nonché l'individuazione di nuovi incarichi funzionali attribuibili al personale appartenente all'area C.
2. Al personale cui saranno attribuiti gli incarichi di responsabilità di posizione organizzativa, compete la corresponsione delle indennità indicate nell'art.30, comma 7, del presente CCNI.
3. Appositi osservatori, senza compiti negoziali, costituiti a livello centrale e regionale, con la partecipazione delle OO.SS, avranno il compito di monitorare costantemente l'andamento e la congruità dei nuovi moduli organizzativi in relazione agli assetti organizzativi definiti nonché di verificare la coerenza con il quadro normativo e contrattuale vigente.
4. È confermata la previsione di cui all'art. 17, comma 2, del CCNI 1999.

## **Art.20**

### **Procedure selettive per incarichi dell'area formazione**

1. In considerazione della rilevanza assunta dall'area formazione per lo sviluppo del personale, ai sensi del successivo art.23, e della carenza di unità esperte nella progettazione dei percorsi professionali e nella gestione delle attività dirette all'accrescimento delle competenze ai vari livelli funzionali, si procederà al reperimento di "Responsabili di team di sviluppo professionale" e di "Formatori in addestramento", il cui numero sarà definito in apposita sezione negoziale entro il 30/9/05.

## **Art.21**

### **Il modello organizzativo**

1. Le Parti riconfermano la piena validità del modello organizzativo così come delineato nel precedente contratto quadriennale e nelle conseguenti circolari (circ. 17/1998, circ. 2 e 188/2001); tale modello è orientato al cliente, basato sull'organizzazione del lavoro in logica di processo, centrato sulla professionalità e l'autonomia delle persone, nell'ottica di una complessiva evoluzione individueranno in apposita sessione negoziale che si concluderà entro il

30/09/2005 lo sviluppo di nuovi assetti che consentano di superare i confini tra i differenti moduli organizzativi in un'ottica della loro integrazione prevedendo ruoli di integrazione nonché di conferire una maggiore fluidità nei processi produttivi con nuove figure funzionali nell'area C. Inoltre relativamente alle aree dell'informatica, vigilanza, sanitaria, tecnico-edilizio, saranno previsti nuovi assetti organizzativi.

## **Art.22**

### **Principi ispiratori del nuovo modello organizzativo per le aree specialistiche**

#### **INFORMATICA**

1. Le esigenze di sempre maggiore efficacia, sicurezza e affidabilità del sistema informativo, sono state affrontate attraverso la definizione di un processo complessivo di ridisegno e rafforzamento del sistema informativo, che si sta concretizzando in macro-interventi.
2. Ciò premesso, le Parti concordano sulla necessità di individuare nuove figure professionali del profilo informatico, coerenti con l'attuale crescita dei livelli di sviluppo del sistema nella sua complessità, nella apposita sessione negoziale i cui lavori si concluderanno entro il 30 settembre 2005.

#### **VIGILANZA**

1. In considerazione dei fattori di cambiamento introdotti da provvedimenti legislativi per la razionalizzazione dell'attività ispettiva e dalle linee strategiche fissate dall'Istituto finalizzate al contrasto all'economia sommersa e all'incremento delle entrate contributive, si rende necessario procedere all'individuazione di nuove professionalità. Pertanto, le parti individueranno e disciplineranno le nuove figure professionali in apposita sessione negoziale i cui lavori si concluderanno entro il 30 settembre 2005.

#### **TECNICO-EDILIZIO**

1. Valorizzazione dell'autonomia professionale attraverso lo studio di un nuovo modello organizzativo con l'individuazione di nuove

professionalità e con la previsione di un percorso per la formazione e l'aggiornamento professionale;

### **SANITARIO**

1. Valorizzazione dell'autonomia professionale correlata ai nuovi assetti organizzativi unitamente all'adozione di nuovi sviluppi professionali correlati alla formazione ed all'aggiornamento professionale;

### **PSICOLOGI**

1. In attesa dell'attuazione dello specifico ruolo sarà affrontato in apposita sessione negoziale entro il 30/09/2005 lo sviluppo delle loro competenze.

## **Art.23 Formazione**

1. La formazione INPS è un valore consolidato e un processo diffuso e condiviso che supporta le scelte strategiche adottate dall'Istituto: essa assume un ruolo centrale in ogni iniziativa riguardante i settori istituzionali, l'organizzazione funzionale, la politica del personale, le funzioni gestorie, i sistemi informativi e le telecomunicazioni.
2. Mirata alla professionalizzazione e alla valorizzazione delle persone, la formazione si configura come condizione e presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nonché di adeguamento operativo e strutturale all'evoluzione normativa e tecnologica.
3. La formazione si configura come supporto necessario nel processo di riorganizzazione dell'Istituto creando condizioni operative e comportamentali funzionali all'obiettivo strategico della centralità del cliente, quale elemento guida dell'attività istituzionale (sviluppo delle competenze a supporto dei processi di riorganizzazione). Essa assume, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali nell'ambito dei processi di cooperazione (formazione per lo sviluppo delle persone).
4. Le linee della formazione si muoveranno secondo le direttrici fondamentali che saranno ulteriormente sviluppate dall'apposita Commissione bilaterale, prevista dal CCNL 2002.

## **Art. 24**

### **Sistema incentivante**

1. Le Parti prendono atto che il presente accordo favorisce il processo evolutivo, spostando il baricentro del sistema incentivante da misure prevalentemente orientate alla quantità della produzione a sistemi che incentivino il miglioramento dei livelli qualitativi e, più in generale, l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Istituto.
2. Le Parti riconoscono che nella definizione dei percorsi di miglioramento qualitativo si deve necessariamente tener conto dei diversi contesti socio-ambientali in cui operano le strutture di produzione. Viene pertanto riaffermato il principio della differenziazione delle aree territoriali per i diversi contesti socio-ambientali in cui operano le strutture di produzione, con effetti nelle scelte di individuazione e programmazione degli obiettivi, nella valutazione dei risultati e quindi nella definizione delle politiche incentivanti, pur nell'ambito delle Linee strategiche di Piano dell'Istituto.
3. L'articolazione del piano di produzione con l'indicazione degli obiettivi e delle modalità per l'erogazione dei compensi incentivanti con le innovazioni introdotte dall'art. 5 del CCNL 2002 in materia di contrattazione integrativa è riportata nell'allegato A.
4. In linea con gli indirizzi contrattuali di privilegiare la fase della contrattazione integrativa locale, come delineata dal CCNL 2002, e nell'ambito del complesso delle risorse finanziarie destinate alla produttività e sulla base di quanto previsto dai vigenti CCNI, sono state destinate per la contrattazione integrativa a livello di singola sede periferica abilitata alla contrattazione decentrata specifiche risorse finanziarie, quantificate nell'allegato E ed indicate nel loro utilizzo nell'allegato A, parte III.

## **Art.25**

### **Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro, che si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio, resta fissato in trentasei ore settimanali ed è articolato sulla base dei criteri definiti dai vigenti CCNI locali.

2. La durata media dell'orario di lavoro, alla luce della nuova normativa attuativa delle direttive CE n. 93/104 e n. 2000/34 recepite nel D. Lgs. n. 66/2003, così come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 213/2004, non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore complessive, comprese le ore di straordinario.
3. La durata media dell'orario di lavoro e' calcolata con riferimento ad un periodo di tempo di dodici mesi: 1° gennaio/31 dicembre di ogni anno.
4. Al fine del computo della media di cui al precedente comma, non sono presi in considerazione e quindi eliminati dal calcolo della durata media dell'orario di lavoro:
  - ? i periodi di ferie;
  - ? i periodi di assenza per malattia;
  - ? il riposo compensativo di cui all'art. 17 c. 7 del CCNL 2001 fruito in alternativa alla maggiorazione retributiva.

Rientra invece nel calcolo della suddetta media il compenso sostitutivo previsto dall'art. 20 c. 1 del CCNL 2001.

5. Il dirigente responsabile di struttura ha l'obbligo di comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro l'eventuale superamento, con prestazioni straordinarie, del limite di 48 ore settimanali, entro il trentesimo giorno successivo alla scadenza del periodo di riferimento di dodici mesi.
6. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal dirigente in base alle esigenze organizzative preventivamente individuate a seguito di apposita sessione negoziale con le RSU locali e le OOSS territoriali. In deroga a quanto precedentemente indicato, per indifferibili esigenze eccezionali sarà fornita adeguata informativa successiva entro le 48 ore.
7. Fermo restando la durata dell'orario settimanale il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro.
8. La violazione delle disposizioni previste dai commi 2, 5, 7 del presente articolo è punita con le sanzioni amministrative stabilite dal D. Lgs. n. 213/2004.

## **Art.26**

### **Banca delle ore**

1. Con apposita sessione negoziale da avviare entro il 30/09/2005 saranno definiti i criteri per l'applicazione di tale istituto.

### **Art.27**

#### **Risorse finanziarie Aree professionali A B e C**

1. Fermo restando quanto previsto dal CCNL 2002/05, le risorse finanziarie dell'anno 2005 relative al personale delle aree professionali A B C, ivi compresi i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, quantificate in €359.096.282,00 sono in particolare destinate:
  - a. € 32.000.000,00 per lo sviluppo professionale;
  - b. € 43.967.629,00 per l'incentivo per la produttività;
  - c. € 144.065.238,00 per i compensi incentivanti speciali;
  - d. € 8.072.659,00 per il compenso incentivante la mobilità;
  - e. € 27.200.756,00 per le prestazioni di straordinario e turni;
  - f. € 103.790.000,00 per il sistema indennitario e compensi per particolari compiti.
2. Le risorse di cui al comma precedente saranno rideterminate sulla base di quanto previsto dal CCNL 2004/05.

### **Art. 28**

#### **Prestazioni di lavoro straordinario ed in turno**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere utilizzate esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro che, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, non possono essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.
2. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal dirigente in base alle esigenze organizzative preventivamente individuate a seguito di apposita sessione negoziale con le RSU locali e le OOSS territoriali. Per indifferibili esigenze eccezionali sarà fornita adeguata informativa successiva entro le 48 ore.
3. 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.

4. La distribuzione delle prestazioni straordinarie formerà oggetto di informativa successiva alle OO.SS. ed alla RSU di sede in occasione delle verifiche di piano.
5. 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.
6. La corresponsione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario e in turno è subordinata all'attestazione della durata delle prestazioni medesime a mezzo badge, salvo che l'attività sia prestata al di fuori delle sedi dell'Istituto.
7. Il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile è di 48 ore, fermo restando il limite di durata media dell'orario di lavoro settimanale di cui al precedente art.25 comma 2.
8. 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 90 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.
9. 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 termine massimo di 4 mesi.
10. 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.
11. 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.



12. 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.
13. Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo misto si rimanda alle disposizioni previste dal d.lgs. n. 61/2000.
14. Per quanto riguarda gli istituti normativi non previsti espressamente dal presente accordo, si rimanda alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
15. Il dipendente non può effettuare più di 10 turni mensili. Tale limite individuale può essere elevato fino a 13 turni, per il personale della Direzione Generale che operi a supporto degli organi istituzionali e per il personale con compiti di autista, previa autorizzazione del Direttore Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane, in caso di particolari situazioni in cui si renda necessario assicurare la continuità del servizio anche oltre la normale programmazione.
16. E' confermata la disciplina vigente dei turni del personale del Centro Elettronico Nazionale salvo quanto previsto dal successivo comma.
17. Per il personale turnista a ciclo continuo del C.E.N. il limite trimestrale di turni è fissato in 50, in ragione della particolare articolazione del sistema di turnazione, fermo restando il limite massimo annuo di 180 turni complessivi, la cui congruità sarà oggetto di verifica entro il 30 settembre 2005 anche in relazione all'applicazione dell'art.25, comma 6, del CCNL 2002.
18. E' confermata la ripartizione delle risorse per prestazioni straordinarie e per i turni previste dal CCNI 1999.
19. Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale delle aree professionali A. B e C.

## **Art. 29**

### **Compenso incentivante la mobilità**

1. Tenuto conto che l'attuale normativa finalizzata al controllo della spesa attraverso la razionalizzazione degli enti ed organismi pubblici, favorisce il reperimento di nuove risorse mediante l'utilizzazione delle procedure di mobilità anche intercompartimentale del personale delle Pubbliche amministrazioni, le parti riconoscono la necessità di incentivare i processi di mobilità interenti.

2. In tale contesto è necessario favorire il graduale inserimento del personale proveniente da altre amministrazioni con procedure di mobilità, con un accesso a strumenti di incentivazione che tengono conto della progressività dell'apporto al processo produttivo nel periodo di apprendimento all'interno della nuova realtà aziendale.
3. A tal fine, al personale proveniente da mobilità tra pubbliche amministrazioni, immesso in servizio presso l'Istituto nel corso di ogni anno, è riconosciuto un compenso incentivante la mobilità, a valere per il solo anno di immissione in servizio, non cumulabile nello stesso periodo con i compensi incentivanti la produttività e progetti speciali.
4. Al finanziamento del compenso incentivante la mobilità si provvede con le specifiche risorse derivanti dal 50% delle economie da part-time di cui all'art. 1 c. 59 L. 662/96, ed entro i limiti delle stesse.
5. Il compenso viene riconosciuto per ogni giorno di presenza in servizio fino a concorrenza delle quote dei compensi incentivanti ordinario e speciale spettanti al personale operante nella stessa struttura.

### **Art. 30**

#### **Sistema indennitario e compensi per l'esercizio di particolari compiti**

1. La disciplina del sistema indennitario di cui al presente articolo è applicata temporaneamente in attesa di una complessiva revisione, che dovrà essere recata da apposito accordo che le parti si impegnano a stipulare entro il 30 settembre 2005, basata sui seguenti principi:
  - a) adeguata valutazione della professionalità individuale espressa nell'ambito dei criteri di attribuzione della responsabilità di posizione organizzativa o funzionale;
  - b) valutazione annuale del responsabile di posizione organizzativa o funzionale, con particolare riferimento ai risultati di produzione e/o alle iniziative di miglioramento della qualità del servizio, dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, con possibilità di ancorare una quota variabile della indennità alle risultanze della valutazione;
  - c) temporaneità degli incarichi, con specifica previsione di revoca anticipata in caso di esito negativo delle valutazioni periodiche.
2. Nella medesima sessione saranno disciplinati:
  - ? I compensi per le attività delle figure professionali per la sicurezza di cui al D.Lgs. n.626/94;
  - ? L'applicazione di quanto previsto dall'art.25, comma 6, del CCNL 2002

3. Per il corrente anno, la quota di risorse finanziarie di cui all'art.27 lettera F) è destinata a finanziare il sistema indennitario di cui al CCNI 2001 e successive modifiche e integrazioni, il sistema indennitario relativo agli istituti CCDE/98, l'assegno di garanzia della retribuzione di cui al CCNI 1999, il Trattamento Economico di Professionalità (T.E.P.) di cui al successivo articolo 31, e per compensare l'effettivo esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro.
4. I compensi per particolari compiti ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1998/2001, attribuiti per il periodo di effettivo svolgimento delle attività, sono destinati:
  - a) Ai dipendenti che, in relazione ai rapporti con l'utenza sono chiamati a svolgere attività di informazione, anche gestita per appuntamenti, nelle ore pomeridiane, spetta, per le ore di apertura pomeridiana degli uffici una maggiorazione del 60% dell'indennità di turno per tutte le ore del turno stesso.
  - b) Ai dipendenti del Centro elettronico nazionale – 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 attribuito un compenso mensile lordo di € 92,96. È confermato l'attuale sistema di turnazione, con un corrispondente limite trimestrale individuale di 50 turni.
  - c) 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 €77,47 per dodici mensilità.
  - d) Al personale inquadrato nel profilo di “ispettore di vigilanza” spetta un compenso mensile lordo di €154,94 per dodici mensilità. In caso di cambio di profilo nel corso dell'anno il compenso è, rispettivamente, attribuito o revocato dalla data del provvedimento.
  - e) Al personale inquadrato nell'area C del profilo informatico, è attribuito un compenso mensile di € 154,94 per dodici mensilità. Tale compenso è cumulabile con l'indennità di funzione CCDE/1998 di cui all'art. 19 del CCNI 1998-2001, fino a concorrenza dell'indennità spettante alla posizione organizzativa apicale del profilo informatico. Tale compenso non compete al personale destinatario della posizione organizzativa ai sensi dell'art. 17 del citato CCNI. In caso di cambio di profilo nel corso dell'anno il compenso è, rispettivamente, attribuito o revocato dalla data del provvedimento.

- f) Al personale inquadrato nell'area C del profilo tecnico-edilizio è attribuito un compenso mensile di € 154,94 per dodici mensilità. Tale compenso è cumulabile con l'indennità di funzione CCDE/1998 di cui all'art. 19 del CCNI 1998-2001, fino a concorrenza dell'indennità spettante alla posizione organizzativa apicale del responsabile di team. In caso di cambio di profilo nel corso dell'anno il compenso è, rispettivamente, attribuito o revocato dalla data del provvedimento.
- g) Al personale inquadrato nell'area C del profilo amministrativo che svolge in maniera prevalente compiti di "disegnatore lucidista" è attribuito un compenso mensile di € 154,94 per dodici mensilità. Tale compenso è cumulabile con l'indennità di funzione CCDE/1998 di cui all'art. 19 del CCNI 1998-2001, fino a concorrenza dell'indennità spettante alla posizione organizzativa apicale del responsabile di team.
- h) Al personale inquadrato nell'area C del profilo amministrativo che svolge in modo prevalente compiti di "stenografo/resocontista" a supporto degli Organi collegiali dell'Istituto o di "traduttore/interprete", per l'attività istituzionale della struttura centrale di appartenenza, è attribuito un compenso mensile di € 154,94 per dodici mensilità. Tale compenso è cumulabile con l'indennità di funzione CCDE/1998 di cui all'art. 19 del CCNI 1998-2001, fino a concorrenza dell'indennità spettante alla posizione organizzativa apicale dei processi primari. Tale compenso non compete al personale destinatario della posizione organizzativa ai sensi dell'art. 17 del citato CCNI e non è cumulabile con l'indennità di bilinguismo, ove spettante.
- i) Al personale della Direzione Generale inquadrato nell'area C del profilo amministrativo che svolge in modo prevalente compiti connessi all'utilizzo di strumenti tecnologici di riproduzione fotografiche e di utilizzo di immagini è attribuito un compenso mensile di € 154,94 per dodici mensilità. Tale compenso non è cumulabile con altri compensi di cui al presente articolo, nè compete al personale destinatario della posizione organizzativa ai sensi dell'art. 17 del CCNI 1998/2001.
5. A decorrere dal 1° gennaio 2002, al personale assegnato a mansioni superiori di cui all'Accordo quadro del 22 ottobre 2001, attuativo dell'art. 24 del CCNL 1998/2001 cui, a seguito di selezioni, sia stata attribuita retroattivamente la posizione economica C4 per un periodo coincidente totalmente o parzialmente con quello di svolgimento delle mansioni superiori, non si procede al recupero delle differenze stipendiali erogate in applicazione dello stesso accordo quadro.
6. Al personale che svolge compiti di autista spetta, a decorrere dal 1° gennaio 2005, un compenso mensile lordo di €154,94.

7. In attesa della revisione del sistema indennitario, sono confermati gli importi relativi alle posizioni organizzative di cui al CCNI 2001 previsti dal CCNI 2002.

	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	€ 2.478,99	€ 2.478,99	
RESPONSABILE DI TEAM	€ 2.478,99	€ 2.478,99	
CAPO PROGETTO EAD	€ 2.478,99	€ 2.478,99	
RESPONSABILE DI AGENZIA (di cui all' ALL. 6 del CCNI 2001)	€ 2.478,99	€ 2.478,99	€ 4.957,99
RESPONSABILE DI AGENZIA (escluso ALL. 6 del CCNI 2001 )	€ 2.478,99	€ 2.478,99	€ 3.098,74
PROCESSI ABILITANTI	€ 2.478,99	€ 619,75	
OTTIMIZZATORI – PUNTI D'INCONTRO - ISOLE DI CONSULENZA	€ 2.478,99	€ 619,75	

8. Al fine di semplificare le componenti retributive il salario accessorio dei titolari di posizione organizzativa viene così articolato:

a) Assegno di posizione, nel quale confluiscono le voci di salario accessorio erogate in misura fissa, ove percepite, costituite da:

- ? indennità CCDE 1998;
- ? assegno di garanzia della retribuzione di cui al CCNI 1999;
- ? indennità prevista dal CCNI 2001 per il personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999;
- ? compensi per particolari compiti legati al profilo professionale;

nella stessa voce retributiva confluiscono, altresì, al netto dei previsti riassorbimenti e salvaguardie.:

- ? indennità di posizione organizzativa ;
- ? Indennità di responsabilità specifica prevista dal CCNI 1999;
- ? Indennità di responsabilità esterna prevista dal CCNI 1999.

b) Assegno di produttività, nel quale confluiscono le quote di incentivo spettanti incluse le previste anticipazioni mensili

## **Art. 31**

### **Disciplina del Trattamento Economico di Professionalità (TEP) e dell'assegno di garanzia**

1. Il CCNI 1998/2001 sottoscritto il 22 luglio 1999 ha previsto all'art. 19 l'abolizione del sistema indennitario pre-vigente, nonché dell'istituto del "salario di professionalità" di cui ai CCDE 1997 e 1998, e ha stabilito che gli importi in godimento fossero corrisposti quale "assegno di garanzia della retribuzione".
2. Tenuto conto che il personale pervenuto all'Istituto dopo il 1° gennaio 1998, sia a seguito di procedure concorsuali che di mobilità tra pubbliche amministrazioni, ha potuto seguire appositi percorsi di sviluppo professionale con iniziative di formazione sia "on job" sia in aula, le parti concordano sulla necessità di valorizzare adeguatamente, anche attraverso gli istituti del trattamento economico, la professionalità acquisita da detto personale non destinatario del cosiddetto "salario di professionalità" o istituti analoghi e, conseguentemente, che non percepisce il cosiddetto "assegno di garanzia".
3. Con decorrenza dal 1° gennaio 2003, pertanto, al personale in servizio al 1° gennaio 2002 con contratto a tempo indeterminato viene corrisposto un "trattamento economico di professionalità" (T.E.P.) dell'importo di € 90,00 mensili per dodici mensilità. Tale compenso è collegato con la professionalità e con la produttività individuale e collettiva, e non è cumulabile con il "salario di garanzia" di cui all'art. 19 del CCNI quadriennale 1998-2001 o con istituti analoghi riconosciuti al personale pervenuto in mobilità dagli Enti del comparto, che vengono confermati negli importi attualmente in godimento e secondo la disciplina vigente.
4. Con decorrenza dal 1° gennaio 2005, l'erogazione del T.E.P. di cui al punto precedente, è estesa anche al personale a tempo indeterminato che abbia preso servizio all'Istituto dal 2 gennaio 2002 al 31 dicembre 2003.
5. Con la stessa decorrenza del 1° ottobre 2004, per il personale già in servizio al 1° gennaio 1998 all'INPS o presso il soppresso INPDAI, tenuto conto della particolare professionalità acquisita, concretizzata dai risultati dell'attività di produzione conseguiti negli ultimi anni e dallo sviluppo della capacità di operare in ottica di processo, il T.E.P./Assegno di garanzia in godimento verrà erogato nelle seguenti misure, in relazione alla qualifica posseduta alla stessa data del 1° ottobre 2004:

Posizione economica	Importo mensile
C4/C5	€ 230,00
C3	€195,00
C1/C2	€160,00

6. Al personale di cui al punto precedente inquadrato nella posizione C5 al 24 settembre 1999, l'importo mensile del T.E.P. è fissato, dal 1° ottobre 2004, in € 260,00.
7. Al personale già destinatario di tale istituto ai sensi del CCNI 2003, il T.E.P. è stabilito, con decorrenza 1° ottobre 2004, in €120,00.
8. Al personale che percepisce alla data del 1° ottobre 2004 un "assegno di garanzia" di importo inferiore rispetto a quello stabilito nei commi precedenti, verrà corrisposta la sola differenza, fino a concorrenza dell'importo del T.E.P.
9. Per il personale con qualifica C3 al 1° ottobre 2004, nel confronto tra i due istituti di cui al comma precedente, ai fini dell'integrazione del T.E.P. , non si terrà conto dell'importo corrispondente all'indennità ex art.36 CCNL 1994/97, che, pertanto, verrà conservata nella misura in godimento.
10. Il T.E.P. spettante è proporzionalmente ridotto nei casi di riduzione dello stipendio tabellare. Lo stesso è riconosciuto al solo personale che abbia conseguito un coefficiente individuale di merito ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti, di cui alla sez. II, capo I par. C del CCNI 2001, superiore a 0,66.
11. Al T.E.P. come sopra determinato si applicano le disposizioni in tema di riassorbimento in caso di passaggio, di cui all'art. 19 comma IV del CCNI quadriennale 1998-2001.
12. Per il corrente anno, tenuto conto della centralità del ruolo di gestore di processo nell'attuale assetto organizzativo dell'Istituto e dell'ulteriore enfaticizzazione di tale ruolo richiesta dall'adozione e dallo sviluppo delle prassi operative e dei modelli comportamentali del "tempo reale", al personale inquadrato nella posizione C3 amministrativo e C3 sanitario, a decorrere dal 1° gennaio 2005 è corrisposta una maggiorazione del T.E.P. nella misura di € 70,00 mensili, per dodici mensilità. Tale maggiorazione è cumulabile con l'assegno di garanzia e/o con il T.E.P. in godimento.
13. Al fine di favorire lo sviluppo delle metodologie e dei modelli comportamentali del "tempo reale", la maggiorazione del T.E.P. di cui al punto precedente, è erogata altresì, sempre per il corrente anno, nella misura di € 30,00 mensili, per dodici mensilità, al personale C1/C2 amministrativo e sanitario già in servizio



all'Istituto o presso l'INPDAl al 1° gennaio 1998, ove non destinatario di riallineamento del T.E.P./Assegno di garanzia e fino a concorrenza dello stesso.

## **Art. 32**

### **Altre norme in materia di trattamento accessorio**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 18 delle legge 88/89, sono assegnate ai pertinenti fondi per il trattamento accessorio, secondo quanto previsto dal CCNL 1998-2001.
2. Ai sensi dell'art.4 dell'accordo in materia di permessi retribuiti ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104 del 3 aprile 2003, si conferma che, con decorrenza 1° gennaio 2003, i permessi retribuiti di cui allo stesso accordo sono da considerarsi utili ai fini della corresponsione del compenso incentivante.  
Il periodo di assenza fruito ai sensi dell'art. 42 c. 5 del D.lgs. 151/2001 è equiparato ai permessi di cui al comma precedente ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti.
3. I compensi di cui al paragrafo V bis del CCNI 2001 sono finanziati con le risorse finanziarie eventualmente non ripartite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi dei progetti speciali, ivi compresa la quota di risorse non utilizzate del budget di €950.000 nell'ambito del progetto evasioni contributive.
4. Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate per i titoli di cui ai precedenti articoli del presente capo, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale delle aree professionali A-B-C.
5. E' confermata la non riassorbibilità della quota indennitaria relativa alla responsabilità specifica erogata ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1999 per il personale ex "Capo Ufficio" già prevista dall'Accordo integrativo 2002 con i destinatari ivi individuati.
6. A decorrere dal 1° gennaio 2004, l'erogazione dei compensi incentivanti è effettuata in ragione del risultato conseguito, del numero delle ore di presenza in servizio, considerando come tale anche il periodo di assenza per ferie o giorni di recupero ex festività soppresse, e del coefficiente di merito di cui alla sezione II , capitolo I, paragrafo C del CCNI 2001, attribuito a ciascun dipendente.
7. Nell'attribuzione dei compensi incentivanti sarà valorizzato il particolare apporto individuale del personale amministrativo, direttamente impegnato nelle attività produttive e di supporto, non destinatario di compensi aggiuntivi e continuativi ad

altro titolo, con la previsione di una maggiorazione del coefficiente individuale nella misura massima del 7%. Tale maggiorazione si applica per il personale appartenente alle posizioni economiche da A1 a C2.

8. Il budget per gli accertamenti evasioni contributive è utilizzabile fino ad un massimo di € 950.000 per il personale ispettivo impegnato nell'attività di vigilanza integrata o in interventi improvvisi o urgenti disposti dalla Direzione Generale ai fini della corresponsione d'indennità giornaliera lorde nelle misure e per le durate di seguito indicate:
  - ? €23,24 giornalieri per i primi sette giorni di effettivo impiego per interventi fuori del territorio delle Direzioni di appartenenza da espletare, peraltro, nel proprio ambito regionale;
  - ? € 36,15 giornalieri per i primi quindici giorni di effettivo impiego per interventi da espletare fuori dalla regione di appartenenza."
9. Al personale distaccato presso il Ministero dell'Economia e Finanze per l'istruttoria e la liquidazione delle domande di indennizzo di cui alla legge 29 marzo 2001 n. 137 (c.d. progetto ex Jugoslavia), ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti speciali, è attribuito un coefficiente di merito pari a 1,50.
10. Il riassorbimento previsto dall'art. 19, 4° comma, CCNI 1998/2001 non viene più effettuato in caso di attribuzione di sviluppi economici di cui all'art. 13 dello stesso CCNI 1998/2001.
11. La norma di cui al punto precedente si applica agli sviluppi economici attribuiti con decorrenza successiva al 1° gennaio 2002. La stessa si applica, con decorrenza dalle diverse date previste per gli sviluppi economici dal citato art. 18 del CCNI 2003, previo completamento del quadriennio previsto dall'attribuzione della posizione economica C4, anche al personale cui è stata attribuita anticipatamente al termine di un biennio la posizione di sviluppo economico C5 con decorrenza nell'anno 2001.
12. Ai dipendenti che partecipano al progetto nazionale denominato "lavorare tempo reale" di cui all'Allegato A, verrà corrisposto, previa verifica degli obiettivi raggiunti, l'importo massimo di €500,00 pro-capite annui lordi. Analogo compenso spetta al personale del gruppo di lavoro, individuato dal direttore generale, direttamente coinvolto nel citato progetto anche nell'implementazione e nello sviluppo delle specifiche procedure informatiche. Il relativo finanziamento è a carico del budget progetti decentrati previsto all'allegato E per un importo massimo di €2.000.000,00.

**Art. 33**  
**Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989**

Le risorse finanziarie relative al personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento, di cui all'articolo 15, 1° comma, della Legge 88/1989, quantificate in **€10.683.671,00** sono in particolare destinate:

- ? **€ 1.242.767,00** per l'incentivo per la produttività;
- ? **€ 1.422.394,00** per i compensi incentivanti speciali;
- ? **€ 2.231.094,00** per prestazioni di lavoro straordinario;
- ? **€ 5.787.416,00** per il sistema indennitario già riconosciuto con il CCDE 1998 nonché quello previsto dal CCNI 2001.

1. Le risorse finanziarie destinate alla remunerazione del lavoro straordinario sono quelle determinate dal CCNI 2001.
2. E' confermata la regolamentazione del CCNI 2001 in ordine all'utilizzazione del finanziamento per prestazioni straordinarie e sistema indennitario, con le modalità e i limiti previsti dallo stesso CCNI 2001, così come modificato e integrato dai CCNI 2002, 2003.
3. Il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile è fissato in 48 ore.
4. Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate per i titoli di cui sopra, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale di cui all'articolo 15, 1° comma, della Legge 88/1989.

**Art.34**  
**Erogazione del compenso incentivante la mobilità**

1. La erogazione del "compenso incentivante la mobilità" di cui all'art.33, verrà effettuata contestualmente al saldo dei compensi incentivanti il piano ordinario ed i compensi incentivanti speciali.
2. All'atto della erogazione si procederà al recupero degli acconti eventualmente già corrisposti per i compensi incentivanti ordinario e speciale ed all'effettuazione di eventuali conguagli.

## **Allegato A**

### **Articolazione Piano Di Produzione 2005**

L'attuale sistema produttivo deve essere adeguato:

- ? alla crescente richiesta di qualità dei servizi (*generata anche dall'aumentata consapevolezza sociale delle opportunità offerte dall'informatica*)
- ? alle innovazioni normative (*mensilizzazione dei dati retributivi L.326/24-11/2003, obbligo dell'inoltro telematico del certificato di malattia L. 311/04*)
- ? alle innovazioni tecnologiche intervenute negli ultimi tempi
- ? alla richiesta di cittadini ed imprese di flessibilità operativa, velocità di risposta, semplicità nelle modalità di relazione.

In particolare le linee guida del Piano Operativo 2005, di cui al documento n. 220, sono state approvate con deliberazione del C.d.A. n. 50 del 23 febbraio.

Il piano di produzione viene articolato in:

Progetto tempo reale.

Piano ordinario finalizzato ad incentivare la produttività e il miglioramento del servizio;

Progetti speciali nazionali ;

Progetti regionali di miglioramento;

Progetti locali per il superamento delle criticità;

Progetti di direzione generale.

### **Progetto tempo reale**

Viene istituito un Progetto Nazionale denominato "*lavorare in tempo reale*", in linea con i contenuti del documento n. 246, allegato alla deliberazione n. 67 del Consiglio di Amministrazione e raccomandate anche nella relazione programmatica del CIV per gli anni 2006-2008.

Tale progetto speciale, che rientra nell'ambito di quanto previsto dall'art.5 del CCNL 2002, si attua in una sperimentazione sulle seguenti zone/sedi:

1. Treviso
2. Terni, Perugia
3. Pesaro
4. Roma Eur, Roma Centro, Roma Tiburtino, Roma Casilino
5. Palermo, Palermo sud, Catania
6. Firenze
7. Mantova, Varese
8. Vercelli
9. Cagliari, Olbia

Tale sperimentazione, per la quale saranno coinvolte le RSU e le OO.SS. territoriali, ha lo scopo di individuare - in una struttura produttiva adottante in tutti i servizi e in modo integrato le modalità di lavoro in tempo reale - le ricadute sotto il profilo logistico, della formazione, del sistema incentivante, del sistema di controllo della produzione e della qualità del prodotto e del processo (con la sperimentazione di specifici indicatori).

A tale scopo, nei prospetti allegati, sono riportate, indicazioni di modalità di lavoro a flusso e senza interruzioni, che dovranno essere adottate in fase di sperimentazione; una prima verifica dei risultati raggiunti verrà effettuata al 30/09/2005.

Tutte le strutture produttive nazionali adotteranno, dopo il confronto sindacale a livello territoriale, modelli operativo-comportamentali conformi o tendenti con quelli indicati nelle citate linee strategiche.

Tali modelli saranno oggetto di valutazione, nell'ambito di apposita sessione negoziale a livello nazionale.

### ***Struttura del Piano ordinario***

1. Il piano ordinario è finalizzato ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttività e qualità del servizio definiti nelle linee guida del Piano Operativo 2005. I destinatari dei compensi incentivanti previsti con riferimento all'attuazione del piano ordinario sono i soggetti di cui all'art.1.

2. Al piano ordinario è destinata una somma pari a €43.967.629,00 per le aree A, B e C e € 1.242.767,00 per il personale di cui all'art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989.

3. In considerazione di quanto affermato e condiviso nell'art.35, relativamente alla centralità della qualità del servizio, nell'ambito del Piano ordinario gli obiettivi di qualità saranno finanziati con una quota pari al 60% del totale dei fondi assegnati alla parte ordinaria del sistema incentivante; agli obiettivi di produttività viene assegnata la restante quota pari al 40% .

Pertanto, il fondo è così articolato:

	Produttività	Qualità del servizio	Totale
Aree A, B e C	17.587.052,00	26.380.577,00	43.967.629,00
Art. 15	497.107,00	745.660,00	1.242.767,00

La definizione degli obiettivi farà riferimento ai seguenti criteri:

#### **A) Produttività:**

Valutazione dei risultati di produttività realizzati.

L'obiettivo di riferimento è quello contrattato a livello regionale.

Il livello di produttività viene calcolato con la procedura "Piano Budget" attraverso l'utilizzo dell'Indice globale di Sede.

#### **B) Qualità del servizio:**

Verranno valutati i risultati della qualità del servizio secondo i parametri tracciati nei piani operativi 2005, sviluppati dalle singole regioni di cui al documento n. 472 approvato dal C.d.A il 20/7/2005.

Relativamente all'area aziende, si farà riferimento anche all'attività delle strutture nel controllo dei monti retributivi per il periodo 2001-2003, nonché alla gestione delle scoperture contributive rilevate.

## **II Struttura dei progetti speciali nazionali**

I progetti speciali nazionali integrano il piano ordinario e sono finalizzati soprattutto ad indirizzare l'attività delle sedi verso gli obiettivi prioritari e strategici dell'Istituto per l'anno 2005.

Rientrano in quest'area i progetti, che, per priorità e diffusione sul territorio hanno valenza nazionale.

Gli obiettivi che fanno riferimento a detti progetti sono definiti a livello nazionale per tutte le strutture di produzione.

I progetti speciali nazionali sono collegati a linee strategiche dell'Istituto e la loro attuazione determina un cambiamento nell'operatività delle strutture di

produzione. Le diverse tipologie di progetti nazionali sono riconducibili ai seguenti obiettivi:

#### **A ) Piano delle attività di vigilanza**

**Per ciascuna Direzione regionale è stata formulata una ipotesi di piano delle attività (all A.3) che consolida i risultati conseguiti nel 2004, tenendo conto dei seguenti macro obiettivi:**

incremento di 10 punti della percentuale di irregolarità risultate a consuntivo 2004, con un tetto massimo pari all'80%;

aumento dell'attività di vigilanza nell'area agricola che si concretizzi in 25 milioni di Euro di addebiti contributivi;

individuazione di aziende in nero e autonomi non iscritti per complessive 30.000 unità;

individuazione di lavoratori in nero per 80.000 unità;

budget finanziario previsto a livello nazionale in complessivi 1,2 miliardi di Euro, comprensivo degli addebiti stimati per l'area agricola;

tempi medi delle ispezioni non superiori a 15 giorni.

#### **B) Area Agricola :**

**normalizzazione dell'acquisizione dei flussi informativi** relativi alle aziende operanti nell'area agricola e riduzione delle giacenze esistenti in particolare per le Denunce Aziendali al fine di accrescere le potenzialità di analisi e controllo sulla consistenza effettiva dei contributi dovuti e sulla legittimità delle successive domande di prestazione;

#### **C) Gestione Separata:**

**sistemazione e normalizzazione degli archivi lavoratori parasubordinati**, attraverso la puntuale registrazione delle iscrizioni, l'acquisizione delle denunce GLA e dei professionisti, e aggiornamento della posizione assicurativa, verifica iscrizione associati in partecipazione;

#### **D) Invalidi Civili:**

**Miglioramento dei processi e dei servizi** dell'area delle prestazioni per l'invalidità civile, **riducendo i tempi di liquidazione**, sia nelle regioni convenzionate, dove l'istruttoria è in carico all'INPS, che nelle altre, dove l'INPS provvede solo al pagamento della prestazione;

#### **E) Convenzioni Internazionali:**

**riduzione delle giacenze** al livello fisiologico determinato dagli obiettivi definiti per i tempi di liquidazione (tempi soglia);

#### **F) Area Aziende:**

riduzione a livello fisiologico **delle giacenze delle Note di rettifica** e completo aggiornamento dell'anagrafica aziendale;

#### **G) Flussi Contabili:**

radicale intervento di **pulizia e normalizzazione delle giacenze contabili esistenti sui conti transitori**, sia con riferimento alle entrate (GPA 52099) che alle uscite (GPA 51099).

### **III Progetti decentrati**

Con riferimento al comma 1 dell'art. 5 del CCNL 2002, i progetti decentrati sono finalizzati al miglioramento dei livelli dell'efficienza e dell'efficacia attraverso il superamento delle criticità locali e si articolano in:

- a) **Progetti regionali di miglioramento** di cui al documento n. 472 approvato dal C.d.A il 20/7/2005.
- b) **Progetto locale per il superamento delle criticità**, ivi compreso il finanziamento pari ad €250.000 per le sedi di Ferrara e Foggia.
- c) **Progetti della Direzione Generale.**



#### **IV Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e la qualità del servizio**

Destinatari sono i soggetti di cui all'art.1 del presente CCNI.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttività e di qualità previsti nel piano 2005 è effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati.

Le risorse finanziarie destinate all'erogazione dei compensi in oggetto, sono attribuite alle strutture, Direzione Generale e Direzioni periferiche, in rapporto direttamente proporzionale alla forza corrispondente al totale delle ore di presenza ordinaria dell'anno.

Gli importi così determinati per ciascuna struttura sono ripartiti in ragione del risultato conseguito, del numero di ore di presenza nell'anno e del coefficiente di merito di cui alla sezione II, capitolo I. paragrafo C del CCNI dell'anno 2001, attribuito a ciascun dipendente.

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

- ? per le Direzioni provinciali e sub provinciali la percentuale di realizzazione viene calcolata in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi di produttività e qualità del servizio assegnati alle Sedi.
- ? per le Direzioni regionali, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza.
- ? per la Direzione generale, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale.

I compensi di cui al presente articolo vengono erogati nel mese di febbraio 2006 in relazione alla verifica al 31/12 2005.

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 d'organico (cessazioni dal servizio, trasferimenti), che possono aver influito sul processo produttivo.

Sulla base dell'andamento dei risultati al 30 giugno 2005 sarà corrisposto nel successivo mese di luglio, un acconto pari al 50% del relativo budget annuale.

## **V Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti speciali**

1. I destinatari dei compensi incentivanti speciali sono i soggetti di cui all'art. 1, nonché i professionisti, i medici ed i dirigenti di II fascia, a cui si rimanda alla specifica sessione negoziale.
2. Ai progetti nazionali viene attribuito il 50% del budget complessivo relativo ai progetti speciali.
3. Ai progetti decentrati ( regionali e locali) e di direzione generale viene attribuito l'ulteriore 50% del budget complessivo relativo ai progetti speciali.
4. La ripartizione del fondo è indicata nell'allegato E.
5. Ciascun budget di cui all'allegato E è ripartito tra le strutture in rapporto direttamente proporzionale alla forza corrispondente al totale delle ore di presenza ordinaria dell'anno.
6. 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 alla sezione II, capitolo I, paragrafo C del CCNI dell'anno 2001, attribuito a ciascun dipendente.
7. I compensi di cui al presente articolo sono attribuiti:
  - ? per le Direzioni provinciali e sub provinciali la percentuale di incentivazione viene calcolata su ciascun progetto in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi previsti.
  - ? per le Direzioni regionali, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza.
8. Per la Direzione generale, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale
9. L'erogazione dei compensi incentivanti speciali, finalizzati al conseguimento degli obiettivi previsti per i progetti speciali nazionali, progetti regionali di miglioramento e progetti di direzione generale, è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati.
10. I compensi in oggetto vengono erogati nel mese di febbraio 2006 in relazione alla verifica dell'andamento produttivo al 31/12/2005.

11. Sulla base dell'andamento dei risultati al 31 ottobre 2005 sarà corrisposto nel successivo mese di novembre, un acconto pari al 60% del relativo budget annuale.

### **VI Criteri e modalità di effettuazione delle verifiche dei risultati**

La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i progetti speciali nazionali 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 progetti regionali di miglioramento è demandata ai Direttori Regionali.

La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti I Progetti di Direzione Generale è demandata al Direttore Generale.

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

## **Allegato A1 - “Progetto Tempo Reale”**

### **MODALITÀ DI LAVORO A FLUSSO E SENZA INTERRUZIONI PER SERVIZIO E PER FASI DI PROCESSO**

- 1) Prestazioni Pensionistiche
- 2) Prestazioni a sostegno del reddito
- 3) Servizi alle Aziende
- 4) Servizi agli Autonomi

***Nota: Le modalità di lavoro indicate nelle tabelle sotto riportate sono da intendersi per lavorazioni originanti da flussi in ingresso a ciclo continuo***

Tabella 1: Modalità di lavoro a flusso e senza interruzioni per servizio e per fase di processo – Prestazioni pensionistiche

Prodotto/servizio	Istruttoria contestuale alla presentazione o all'invio telematico della domanda. Liquidazione in continuità con l'istruttoria salvo sosta dovuta a motivi tecnici (ad es. attesa di documenti)	Note
Vecchiaia	si	La contestualità della definizione è possibile se la decorrenza non è di molto successiva alla <u>presentazione della domanda</u>
Anzianità	si	La contestualità della definizione va valutata in base al tempo di apertura della finestra
Reversibilità	si	
Estratto Conto Certificativo	si	La contestualità della definizione dipende dallo stato di aggiornamento del conto
Certificazione del diritto e bonus	si	La contestualità della definizione dipende dallo stato di aggiornamento del conto
Ricostituzioni contributive	si	
Ricostituzioni documentali	si	
Supplementi	si	La contestualità della definizione dipende dallo stato di aggiornamento del conto e dal consolidamento dei dati contributivi legati al reddito
Gestione rettifiche anagrafiche	si	
Accrediti di contribuzione	si	La contestualità della definizione dipende dallo stato di aggiornamento del conto

Tabella 2 Modalità di lavoro a flusso e senza interruzioni per servizio e per fase di processo – Prestazioni a sostegno del reddito

Prodotto/servizio	Istruttoria contestuale alla presentazione o all'invio telematico della domanda. Liquidazione in continuità con l'istruttoria salvo sosta dovuta a motivi tecnici (ad es. attesa di documenti)	Note
Disoccupazione Ordinaria	si	La nuova procedura facilita la lavorazione in tempo reale
Disoccupazione con RR	si	
Disoccupazione agricola	si	La definizione è legata alla disponibilità degli elenchi
Mobilità	si	
Malattia	si	

Tabella 3: **Modalità di lavoro a flusso e senza interruzioni per fasi di processo – Servizi nell'area Aziende**

attività		Note
Iscrizioni e variazioni anagrafiche	Istruttoria e definizione al momento della presentazione per pratiche complete	A seguito di adeguamenti procedurali le domande di iscrizioni e variazioni anagrafiche saranno on line
DM 10	Gestione mensile del flusso telematico	
Ricicli	Lavorazione con cadenza mensile	A seguito di modifiche procedurali, e-mail al consulente
Note di rettifica	Gestione mensile del colloquio telematico con i consulenti per la sistemazione delle note di rettifica	
Scoperture contributive	Attivazione lista con cadenza mensile	
E-mens	Supporto tecnico e amministrativo alle aziende ed agli intermediari	
DM10 Insoluti	Verifica mensile mancato abbinamento con F24 e invio a recupero crediti entro 60 giorni; emissione avviso bonario nel mese successivo, infasamento nei successivi 60 giorni	
DM10/V da valigetta informatica	Acquisizione immediata in procedura recupero crediti; emissione avviso bonario nel mese successivo, infasamento nei successivi 60 giorni	
Regolarizzazioni	Apertura immediata dell'inadempienza. ; emissione avviso bonario nel mese successivo all'accertamento del credito, infasamento nei successivi 60 giorni	
Dilazioni	Acquisizione e istruttoria contestuale alla presentazione; Emissione immediata del provvedimento di autorizzazione del Direttore regionale	

Tabella 3A: **Modalità di lavoro a flusso e senza interruzioni per fasi di processo – Servizi nell’area Autonomi**

attività		Note
Ricicli da F24	Definizione immediata non appena è avvenuto lo sventagliamento del flusso contabile, successivamente alle scadenze di pagamento.	
Dilazioni	Acquisizione e istruttoria contestuale alla presentazione delle domande complete. Emissione immediata del provvedimento di autorizzazione del Direttore regionale.	
Rimborsi	Definizione a 60 gg.	
Sgravi	Provvedimento immediato alla presentazione della domanda debitamente documentata	

## **Allegato B**

### **Termini e definizioni della metodologia Piano Budget**

Coefficiente di omogeneizzazione = valore associato a ciascun prodotto in base al tempo necessario alla sua lavorazione. Attraverso questa misura è possibile sommare prodotti tra loro disomogenei.

Consulenza = valore omogeneizzato aggiuntivo che viene associato ad alcuni specifici prodotti al fine di riconoscere alla struttura di produzione l'attività aggiuntiva collegata alla consulenza rispetto alla lavorazione standard. In genere è associata a prodotti che richiedono una scelta da parte del soggetto richiedente (esempio: domanda di pensione, riscatto, prosecuzione volontaria, ecc.).

Controllo del processo produttivo = valore omogeneizzato aggiuntivo che viene associato ai campioni, individuati a livello regionale, oggetto del controllo del processo produttivo. Tale valorizzazione tende a riconoscere alla struttura di produzione l'attività aggiuntiva collegata al controllo.

Difettosità = valore omogeneizzato della produzione associata a prodotti che generano rilavorazioni a causa di difetti di lavorazione (esempio: nelle domande accolte in seconda istanza la reiezione della domanda in prima istanza rappresenta una difettosità).

Lavori in corso = in presenza di alcune circostanze (prodotto con significativo assorbimento di risorse, ciclo di lavorazione medio-lungo con interruzioni fisiologiche, chiusura annuale dell'esercizio) si valorizzano le fasi di lavorazione effettivamente concluse al fine della loro consuntivazione nel periodo di riferimento.

Personale disponibile = totale delle unità di personale presenti su base mensile nella Direzione provinciale/sub provinciale. La presenza è calcolata tenendo conto del valore percentuale delle unità part-time attive presso la struttura, delle unità temporaneamente cedute o ricevute (comprese le missioni e le assegnazioni temporanee), della quota di straordinario utilizzato, della formazione svolta e della percentuale di assenza rilevata. Il personale preso a riferimento per il calcolo degli indici di produttività non comprende le seguenti figure professionali: personale informatico addetto alle isole di sviluppo, ispettori di vigilanza.

Piano budget = piano di produzione della Direzione provinciale/subprovinciale che definisce i carichi di lavoro, in coerenza con gli obiettivi di produttività e qualità del servizio indicati dalle Linee guida regionali, programmando l'impiego delle risorse disponibili prefigurabili per l'anno in corso tenendo conto:  
della forza iniziale calcolata in base alle risorse del mese di Dicembre nell'ambito del consuntivo dell'anno precedente;



delle entrate e delle uscite previste per l'anno in corso sulla base delle indicazioni della funzione risorse umane e delle previsioni di nuove assunzioni formulate dalla Direzione Centrale gestione e sviluppo risorse umane (assunzioni, mobilità inter-enti, ecc.);

della formazione, sulla base delle indicazioni e del piano di formazione della Direzione Centrale Formazione;

dell'addestramento (*training on the job*) previsto a livello di Sede;

delle assenze (distacchi, missioni, malattia, scioperi, permessi, maternità, ecc.) previste per l'anno in corso.

**Produttività** = il livello di produzione viene misurato attraverso gli indici di produttività, a livello di Direzione provinciale o sub provinciale. L'indice di produttività di riferimento è quello denominato "globale di Sede" che è misurato sulle singole Direzioni provinciali/sub provinciali, attraverso la seguente formula:

$$\text{Globale di Sede: } \frac{? \text{ Totali produzione equivalente dei processi primari}}{? \text{ Unità di personale disponibili (presenza)}}$$

**Produzione a pezzi effettivi** = volume complessivo dei pezzi prodotto dalle strutture di produzione delle Direzioni provinciali/sub provinciali dedicate ai processi primari (assicurato-pensionato, sostegno del reddito, soggetto contribuente).

**Produzione equivalente lorda** = volume complessivo della produzione a pezzi effettivi moltiplicato per il coefficiente di omogeneizzazione assegnato a ciascun prodotto.

**Produzione equivalente netta** = totale della produzione omogeneizzata dei tre processi primari (assicurato-pensionato, prestazioni a sostegno del reddito, soggetto contribuente) calcolata tenendo conto dei fattori correttivi della produzione, sia in aumento (produzione ceduta nell'ambito di progetti di sussidiarietà, consulenza e lavori in corso, controllo del processo produttivo, protocollazione) che in diminuzione (produzione ricevuta nell'ambito di progetti di sussidiarietà, difettosità della produzione, rettifiche per anomalie).

**Protocollazione** = valore omogeneizzato aggiuntivo che viene associato ai volumi di protocollo informatico acquisito manualmente. Tale valorizzazione tende a riconoscere alla struttura di produzione l'attività aggiuntiva collegata al protocollo.

**Sussidiarietà** = leva gestionale di competenza del Direttore regionale per compensare eventuali scoperture rispetto al volume produttivo programmato o la soluzione di particolari esigenze produttive che richiedono il ricorso a tale modalità di lavoro. La sussidiarietà si realizza con il trasferimento di pratiche/attività e solo eccezionalmente con il trasferimento temporaneo del personale, limitatamente a quei

casi dove non può essere attivata la modalità di “tele lavorazione”. Sul piano terminologico, la sede si qualifica come cedente o ricevente rispetto alla produzione, non rispetto alle pratiche, pertanto:

- ? per sede cedente si intende la struttura che offre la sussidiarietà cedendo produzione, quindi lavorando le pratiche in carico ad un'altra struttura.
- ? per sede ricevente si intende la struttura che riceve la sussidiarietà cedendo pratiche ad un'altra struttura che le lavora in sua vece.

## Allegato C

**Tabella di aggregazione delle strutture regionali con indicazione degli indici di complessità e dei parametri di produttività tendenziale**

CLUSTER	REGIONE	Complessità dimensionale		Indice complessità ambientale	Produttività	
		Popolazione (in % su totale nazionale)	Conti assicurativi (in % su totale nazionale)		Consuntivo 2004	Tendenziale
A	V. D'AOSTA	0,17	0,27	106	35,3	38
	UMBRIA	1,39	1,44	92	44,5	45
	TRENTINO	1,56	2,24	99	45,1	45
	MOLISE	0,52	0,41	121	35,3	39
	BASILICATA	1,04	0,72	121	38,8	39
B	LIGURIA	2,78	2,50	86	44,2	44
	FRIULI V. G.	2,08	2,37	87	44,0	44
	MARCHE	2,60	2,99	87	44,3	44
	ABRUZZO	2,26	2,01	99	44,6	44
	SARDEGNA	2,78	2,10	125	47,3	42
C	LAZIO	9,20	10,05	102	47,2	45
	CAMPANIA	10,07	5,38	106	43,4	45
	PUGLIA	7,12	4,28	113	45,7	44
	CALABRIA	3,47	1,47	114	41,7	44
	SICILIA	8,85	4,99	115	47,9	44
D	TOSCANA	6,08	6,78	88	46,7	48
	VENETO	7,81	10,10	90	50,4	48
	EMILIA ROM.	6,94	9,36	90	47,4	48
	PIEMONTE	7,47	8,99	94	46,4	48
	LOMBARDIA	15,80	21,59	95	47,1	48

**Allegato D**  
**Piano delle attività di vigilanza**

REGIONE	% DI IRREGOLARITA	AZIENDE IN NERO	LAV IN NERO	Importi da addebitare ( in migliaia di euro)	
				TOTALE	di cui aziende agricole
PIEMONTE	80	2.300	7.000	82.000	1.200
VALLE D'AOSTA	72	20	100	2.000	0
LOMBARDIA	80	3.500	10.000	180.000	1.600
LIGURIA	80	700	2.000	40.000	700
TRENTINO A. ADIGE	71	300	1.000	15.000	400
VENETO	76	2.000	6.000	82.000	1.500
FRIULI V. GIULIA	75	500	2.000	20.000	600
EMILIA ROMAGNA	80	2.000	6.000	82.000	1.400
TOSCANA	80	2.500	7.000	82.000	1.500
UMBRIA	80	300	1.000	14.000	500
MARCHE	80	800	2.000	36.000	700
LAZIO	80	3.000	5.000	130.000	2.200
ABRUZZO	80	600	2.000	28.000	600
MOLISE	66	80	300	5.000	100
CAMPANIA	80	3.500	10.000	130.000	3.400
PUGLIA	79	2.000	5.000	82.000	2.600
BASILICATA	69	400	600	10.000	200
CALABRIA	80	2.300	4.000	50.000	2.400
SICILIA	80	2.500	7.000	100.000	3.300
SARDEGNA	80	700	2.000	30.000	1.300
<b>TOTALE</b>		<b>30.000</b>	<b>80.000</b>	<b>1.200.000</b>	<b>25.000</b>

## Allegato E

### Compensi incentivanti speciali

#### Allegato E COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI

A - Progetti nazionali	Aree A B C	Destinatari ex art. 15 1° c. L. 88/89	Prof.sti	Medici	Dirigenti II fascia	
Piano delle attività di vigilanza	18.008.155	177.799	285.447	362.956	292.304	19.126.661
Progetto area agricola: normalizzazione acquisizione flussi informativi	10.804.893	106.680	171.268	217.774	175.382	11.475.997
Progetto gestione separata: sistemazione e normalizzazione archivi lavoratori parasubordinati	10.804.893	106.680	171.268	217.774	175.382	11.475.997
Progetto invalidi civili: miglioramento processi e servizi riducendo tempi di liquidazione	10.804.893	106.680	171.268	217.774	175.382	11.475.997
Progetto convenzioni internazionali: riduzione delle giacenze	10.804.893	106.680	171.268	217.774	175.382	11.475.997
Progetto flussi contabili: pulizia e normalizzazione giacenze esistenti sui conti di transito	10.804.893	106.680	171.268	217.774	175.382	11.475.997
B - Progetti decentrati						
Progetti regionali di miglioramento	54.071.684	413.263	707.230	1.107.153	606.328	56.905.658
Progetti locali per il superamento delle criticità	14.406.523	142.238	228.359	290.363	233.842	15.301.325
Progetti della Direzione Generale	3.554.411	155.694	206.200	54.307	329.044	4.299.656
<b>TOTALE</b>	<b>144.065.238</b>	<b>1.422.394</b>	<b>2.283.576</b>	<b>2.903.649</b>	<b>2.338.428</b>	<b>153.013.285</b>

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti, ai fini dell'applicazione dell'art. 31 comma 4, concordano sulla necessità di differenziare la posizione del personale pervenuto all'Istituto nel corso dell'anno 2002, rispetto al personale pervenuto nel corso dell'anno 2003, prevedendo per i primi l'erogazione del T.E.P. dal 1° gennaio 2004.

Concordano inoltre sulla necessità di equiparare la posizione del personale a tempo determinato, ivi inclusi gli ex LSU, e con contratto formazione lavoro pervenuti all'Istituto fino al 31 dicembre 2003 rispetto al personale a tempo indeterminato pervenuto all'Istituto nel periodo dal 2 gennaio 2002 al 31 dicembre 2003, prevedendo anche per il personale a tempo determinato e CFL l'erogazione del T.E.P. nella misura di €90,00 dal 1° gennaio 2005.

Le parti concordano che la tabella di cui al comma 5 dell'articolo 31 è da intendersi, limitatamente alle posizioni "C1/C2", come "fino C1/C2".

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti si danno atto che, con riferimento al progetto tempo reale di cui all'allegato A, a decorrere dal mese di dicembre 2005 tutte le strutture produttive nazionali adotteranno, previo confronto sindacale a livello territoriale, la metodologia del tempo reale, nel rispetto delle procedure previste dal citato allegato e da quanto previsto dal comma 12 dell'art.32.



## **RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE** **ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B)**

### **NOTA A VERBALE DEL CCNI DI ENTE 2002-2005**

Nel sottoscrivere la ratifica del CCNI di Ente 2002-2005, la RdB non condivide le modifiche richieste dai ministeri vigilanti, riguardanti l' Art. 12 dell'accordo.

Escludere una parte del personale dalle future selezioni concorsuali interne, perché sprovvisto del requisito culturale, oltre ad essere lesivo dell'autonomia contrattuale non riconosce la professionalità acquisita sul campo, discriminando questi lavoratori.

La RdB respinge altresì i contenuti dei commi 10 e 11 dell' Art. 32 del presente CCNI, in quanto recepiscono l'accordo del 3 giugno 2004 sul riassorbimento dell'assegno di garanzia in occasione dell'attribuzione al personale di posizioni di sviluppo economico, accordo non sottoscritto da questa organizzazione sindacale.

Su tale materia la RdB ha promosso un contenzioso che mira a dichiarare illegittima l'applicazione della norma di cui all' Art. 19, IV comma, del CCNI 1998-2001 in occasione dell'attribuzione di progressioni economiche previste dall' Art. 16 del CCNL del 16 febbraio 1999.

Roma, 30 novembre 2005

p. Coordinamento Nazionale RdB-CUB PI INPS  
Luigi Romagnoli