

ISTITUTO NAZIONALE PER LA PREVIDENZA SOCIALE

ACCORDO

per la definizione dei criteri di ripartizione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori per l'anno 2002

A seguito del parere favorevole espresso in data 14 maggio 2003 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze sulla compatibilità economica, ai sensi dell'art. 48 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001 nonché dell'art. 20 comma 1 lettera e) della legge n. 488 del 1999, le parti in data 20 maggio 2003 sottoscrivono il seguente accordo.

PER L'INPS

Il Commissario Straordinario
Avv. Gian Paolo SASSI

Il Direttore Generale F.F.
Dr. Antonio PRAUSCELLO

Il Direttore Centrale Sviluppo e
Gestione Risorse Umane
Dr. Domenico PETILLO

Il Direttore Centrale Organizzazione
Dr. Raffaello MARCHI

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

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL – FP – firmato

CISL – FPS – firmato

UIL – PA – firmato – nota a verbale

CSA di CISAL/FIALP – firmato

CUB – RdB PI – non firmato – nota a verbale

ISTITUTO NAZIONALE PER LA PREVIDENZA SOCIALE

ACCORDO

**per la definizione dei criteri di ripartizione del Fondo di Ente per i
trattamenti accessori per l'anno 2002**

Indice

PREMESSA

1. CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

2. COSTITUZIONE DEI FONDI DI ENTE

3. IL SISTEMA INCENTIVANTE

3.1. Piano ordinario

- 3.1.1. Sistema di misura e di determinazione dei compensi per la produttività
- 3.1.2. Sistema di misura e di determinazione dei compensi per la qualità del servizio

3.2. Piano speciale nazionale

- 3.2.1. Progetto recupero crediti
- 3.2.2. Progetto accertamento evasioni contributive
- 3.2.3. Progetto miglioramento archivi e rapporti con i soggetti contribuenti
- 3.2.4. Progetto pensioni e ricostituzioni
- 3.2.5. Progetto estratto conto
 - 3.2.5.1. Processo assicurato-pensionato
 - 3.2.5.2. Processo prestazioni a sostegno del reddito
 - 3.2.5.3. Processo soggetto contribuente – lavoratori dipendenti
 - 3.2.5.4. Processo soggetto contribuente – lavoratori autonomi

3.3. Piani regionali

- 3.3.1. Piano della sussidiarietà tra le Sedi della Regione
- 3.3.2. Piano di recupero delle criticità regionali
- 3.3.3. Piano di sviluppo organizzativo

3.4. Piano della Direzione Generale

4. RIPARTIZIONE DEI FONDI E MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI

4.1. Risorse finanziarie

4.2. Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti

- 4.2.1. Piano ordinario
- 4.2.2. Compensi incentivanti speciali

4.3. Criteri e modalità di effettuazione delle verifiche dei risultati .

4.4. Determinazione dei compensi incentivanti ordinari e speciali.

4.5. Erogazione del compenso incentivante la mobilità.

Allegato 1 – Composizione del fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree A B C

Allegato 2 – Ripartizione della quota del fondo delle aree professionali A B C destinata ad incentivazione

Allegato 3 – Composizione del fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento, di cui all'art. 15, comma 1, L. 88/1989

Allegato 4 – Ripartizione della quota del fondo delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, comma 1, L. 88/1989 destinata ad incentivazione

Allegato 5 – Compensi incentivanti speciali

Allegato 6 – Budget incasso crediti

Allegato 7 – Budget accertamenti evasioni contributive

Allegato 8 – Piano della Direzione Generale

Allegato 9 – Curva di incentivazione dei progetti incasso crediti e accertamenti evasioni contributive

Allegato 10 – Modalità di determinazione delle percentuali di realizzazione del budget relativo agli accertamenti delle evasioni contributive

Allegato 11 - Ripartizione dello stanziamento per interventi assistenziali e sociali

PREMESSA

In via provvisoria, in attesa del rinnovo del CCNL di comparto per gli anni 2002-2005 e in applicazione degli art. 4 (Fondo di Ente per i trattamenti accessori) e 5 (Piano operativo 2002) del Protocollo d'intesa 28 maggio 2002 in materia di contrattazione nazionale integrativa di Ente per l'anno 2002, le parti convengono, con il presente Accordo, di definire i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale delle Aree A, B, C, nonché del Fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 delle legge n. 88/1989, ai sensi degli artt. 4, 31 e 44 del CCNL 1998-2001.

Per quanto non espressamente previsto nel presente Accordo e fino alla sottoscrizione del testo definitivo del CCNI per l'anno 2002, di cui al successivo capoverso, si applicano le disposizioni del CCNI per l'anno 2001.

Le parti convengono di incontrarsi successivamente all'entrata in vigore del citato CCNL di comparto, al fine di verificare la compatibilità delle disposizioni del presente accordo e di sottoscriverne il testo definitivo, con le modifiche e integrazioni che si rendessero necessarie.

Le parti concordano altresì sull'opportunità di proseguire nell'azione di miglioramento della qualità già avviata lo scorso anno, assicurando, quindi, continuità all'azione operativa dell'Istituto. Ciò fa seguito alla revisione organizzativa per processi sul territorio che, allo stato, richiede l'allineamento dei comportamenti e delle prassi operative per la migliore risposta alle esigenze dell'utenza.

A tal fine, l'Istituto ha avviato una rivisitazione in chiave organizzativo - comportamentale dei processi produttivi che portano all'erogazione delle prestazioni; ciò comprende anche l'implementazione del sistema di valutazione dell'andamento produttivo, attraverso la successiva definizione, previo confronto con le OO.SS., di nuovi parametri finalizzati al monitoraggio e alla misurazione della qualità dei prodotti/servizi erogati.

Allo scopo di assicurare la rispondenza del sistema di valutazione dell'andamento produttivo in chiave qualitativa alle prassi e ai comportamenti individuati nei singoli processi è in corso una fase di approfondimento tecnico che darà luogo ad una sperimentazione operativa.

Tale sperimentazione costituirà oggetto di confronto con le OO.SS., per la successiva attuazione a partire dal 2003.

Piano di formazione

Dall'anno 2001 la pianificazione delle attività formative, in una logica di continuità con quanto perseguito negli anni precedenti, è finalizzata a porre le premesse per l'attuazione entro il 2003 delle linee guida della formazione definite nel Piano triennale 2001-2003, approvato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con deliberazione n. 5 del 18 aprile 2000, che fissano due obiettivi fondamentali:

- ? il collegamento dello sviluppo delle competenze con il sistema incentivante e le politiche del personale;
- ? l'interscambio di iniziative di formazione con altre aziende pubbliche e private.

Pertanto, in relazione al primo obiettivo, l'attività di formazione proseguirà nel percorso di mappatura del know how interno e sistematizzazione del patrimonio di conoscenze aziendali, con l'utilizzo generalizzato delle tecnologie informatiche, per rendere più flessibile l'accesso alle informazioni e la loro utilizzazione, in tempi e modi diversi, in relazione alle esigenze di apprendimento individuali. Ciò nell'ottica di incrementare il bagaglio cognitivo individuale e tradurlo in comportamenti organizzativi e in performances valutabili per i percorsi di sviluppo professionale.

A tale scopo è in fase di creazione un sistema di formazione "e-learning", finalizzato all'autosviluppo guidato delle competenze, attraverso la realizzazione di un "Portale della Formazione" che racchiuderà tutti gli itinerari formativi standardizzabili, che nel loro insieme costituiscono il patrimonio cognitivo dell'Ente, e ne consentirà la fruizione in linea in relazione ai fabbisogni individuali e all'interesse e alla motivazione dei singoli dipendenti al proprio sviluppo professionale.

Le tappe di avvicinamento per l'anno 2002 sono riferite alla definizione delle specifiche didattiche e funzionali e all'impianto architettuale del sistema.

Le linee della formazione per l'anno 2002 riguardano:

- ? la massima diffusione delle competenze sull'utilizzo delle tecnologie avanzate nel quadro delle strategie di "e-government";
- ? la realizzazione di interventi di interesse comune, in relazione ad esigenze di aggiornamento su aspetti normativi e procedurali, rappresentate dalle regioni o dalle funzioni centrali;
- ? lo sviluppo di iniziative di investimento coerenti con le linee strategiche definite dagli Organi;

- ? la realizzazione di interventi formativi a livello locale, a supporto della completa integrazione delle conoscenze e di rinforzo per la maturazione della consapevolezza dell'apporto individuale all'incremento di valore nel servizio reso al cliente e per il raggiungimento dei risultati di produzione, secondo quanto definito dalla Direzione centrale Pianificazione e Controllo di Gestione nel Piano budget 2002.

Le iniziative formative interessano tutto il personale nelle sue articolazioni professionali e, a livello nazionale, sono previsti interventi di:

- ? formazione collegata allo sviluppo ed utilizzo delle nuove tecnologie informatiche e telematiche;
- ? formazione del personale in relazione al ruolo ricoperto nell'organizzazione ed al profilo specialistico rivestiti (formazione per personale C3 e C4, per personale della vigilanza ispettiva, per collaboratori sanitari, per informatici);
- ? formazione del personale con contratto formazione-lavoro;
- ? formazione trasversale alle aree professionali per l'approfondimento e adeguamento normativo e procedurale comune a più aree professionali (formazione linguistica, formazione sulla sicurezza, videoconferenze per lo sviluppo di cultura interdisciplinare).

In particolare, in coerenza con il piano governativo di "e-government", forte impulso sarà dato alla formazione sull'utilizzo di tecnologie informatiche avanzate nel campo della gestione e dei flussi di informazione.

Il percorso di adeguamento delle conoscenze e capacità al nuovo scenario tecnologico e alla strategia di e-government coinvolgerà gradualmente, nell'arco del triennio 2002-2004 tutto il personale, con esclusione del personale con profilo informatico in quanto in possesso delle conoscenze oggetto dell'intervento.

Questo progetto formativo, da considerare strategico, sarà realizzato attraverso la docenza interna per la quale è prevista, a titolo sperimentale, la corresponsione del compenso di cui all'Accordo sottoscritto in data 24 luglio 2002.

Per quanto riguarda la formazione connessa al ruolo, saranno realizzati interventi specifici per il personale di recente immesso nelle posizioni amministrative C3 e C4, mirati ad accrescere, rispettivamente, la capacità di lavorare nei gruppi di processo e la capacità di conduzione dei processi operativi.

Tali iniziative sono analoghe a quelle realizzate negli anni 2000 e 2001 per i funzionari appartenenti alle stesse posizioni ordinamentali.

In relazione a profili professionali specifici è previsto lo sviluppo del percorso di professionalizzazione per il personale con funzioni di vigilanza ispettiva vincitore della selezione dell'anno 1998, con la partecipazione ad un'iniziativa formativa in collaborazione con la Scuola Superiore delle Entrate e delle Finanze per l'acquisizione di conoscenze in materia fiscale e parafiscale.

Come per l'anno 2001, i collaboratori sanitari sono inseriti in un programma di aggiornamento in campo professionale, attraverso la partecipazione a convegni e seminari specialistici.

Anche per il personale dell'area informatica sono previste iniziative di aggiornamento professionale in coerenza con il piano di sviluppo dell'Area informatica, che si realizzeranno attraverso progetti formativi a docenza esterna o tramite l'iscrizione a corsi di aggiornamento e perfezionamento tecnico strettamente attinenti alla tipologia delle attività svolte.

Specifiche formazioni d'ingresso sono previste per il personale con contratto di formazione-lavoro. Gli interventi formativi sono articolati in modo differenziato in relazione alla posizione ordinamentale di inserimento (area B e area C), secondo le disposizioni normative e contrattuali di riferimento.

Allo scopo di garantire l'acquisizione delle conoscenze necessarie in materia di sicurezza, i componenti delle squadre di emergenza e antincendio nonché quelli delle squadre di primo soccorso, che essendo stati di recente incaricati non hanno partecipato ai corsi organizzati nell'anno 1999, sono inseriti in interventi formativi specifici.

Anche per l'anno 2002 prosegue lo svolgimento del progetto di formazione linguistica per l'apprendimento della lingua inglese, rivolto a circa 2000 unità su tutto il territorio nazionale, con modalità di formazione in autoapprendimento "on line", integrato da sessioni di aula.

Le parti, al fine di dare applicazione al punto 1.1. del Protocollo d'intesa 28 maggio 2002, convengono di costituire Organismi Bilaterali a livello nazionale e regionale, composti da rappresentanti dell'Amministrazione e delle OO.SS., rispettivamente a livello nazionale e regionale, con i seguenti obiettivi:

- ? concorrere ad indicare le linee strategiche e operative delle attività di formazione;

- ? monitorare le attività formative e lo sviluppo professionale;
- ? verificare trimestralmente lo stato di avanzamento delle attività didattiche.

Revisione del sistema indennitario

Le parti confermano le linee programmatiche per la contrattazione, di cui al Protocollo d'intesa 28 maggio 2002, con particolare riferimento all'obiettivo qualitativo di sviluppare assetti e politiche retributive orientate all'efficienza, alla produttività e alla qualità del servizio, nonché commisurate allo specifico contenuto tecnico-organizzativo di talune attività professionali.

A tal fine le parti confermano altresì l'opportunità di procedere ad una revisione del sistema indennitario secondo i seguenti principi:

- a) razionalizzazione delle attività indennizzate e verifica della loro corrispondenza agli assetti organizzativi dell'Ente;
- b) valutazione comparativa delle indennità in relazione alla tipicità delle effettive funzioni svolte, alle condizioni lavorative, ai livelli di responsabilità verso l'esterno e all'esercizio di particolari compiti, ovvero altri adempimenti o funzioni.

Pertanto, in via transitoria e fino alla definizione del nuovo sistema indennitario, in coerenza con il rinnovo del CCNL di comparto, le parti convengono di adeguare gli importi delle relative indennità, secondo le modalità di cui al capitolo 4.1.1.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo si applica ai seguenti soggetti:

- ? dipendenti inquadrati nelle aree professionali A-B-C, di cui all'art. 13 del CCNL 1998-2001;
- ? dipendenti appartenenti alle qualifiche ad esaurimento, di cui all'art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989;
- ? dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, di cui all'art. 36 del CCNL 14.2.2001;

Il presente accordo ha decorrenza dal 1 gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2002. Esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione definitiva del contratto collettivo nazionale integrativo di ente per l'anno 2003.

2. COSTITUZIONE DEI FONDI DI ENTE.

Il fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree professionali A-B-C, di cui all'allegato 1, ammonta a **€352.877.186,78**, secondo la quantificazione delle risorse economiche previste dall'art. 31 del CCNL 1998-2001 e dall'art. 4 del biennio economico 2000/2001.

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è riportata nell'allegato 2.

Il fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. l. 88/89, di cui all'allegato tre, ammonta a **€ 12.923.034,71**, secondo la quantificazione delle risorse economiche previste dall'art. 44 del CCNL 1998-2001 e dall'art. 4 del biennio economico 2000/2001.

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è riportata nell'allegato 4.

Tali importi saranno integrati con le eventuali maggiori risorse economiche che dovessero rendersi disponibili a seguito della sottoscrizione del CCNL di comparto per gli anni 2002-2005, previo confronto con le OOSS:

3. IL SISTEMA INCENTIVANTE.

Il presente Accordo assicura continuità agli impegni produttivi dell'Istituto e garantisce in particolare il consolidamento dei risultati quali-quantitativi raggiunti nel 2001, privilegiando la qualità del servizio.

In questo contesto, in considerazione dell'obiettivo prioritario e strategico dell'Istituto per il biennio 2002 - 2003 costituito dall'emissione generalizzata dell'estratto conto, sono prioritarie le attività connesse alla normalizzazione e all'aggiornamento delle posizioni assicurative e, conseguentemente, risulta necessario destinare ad esse le maggiori risorse, sia in termini economici all'interno dei fondi destinati ai progetti speciali e regionali, sia in termini di risorse umane, favorendo la sussidiarietà tra le Sedi e la costituzione di gruppi integrati di lavoro dedicati alla gestione del conto assicurativo.

Pertanto, il presente Accordo prende a riferimento i criteri di utilizzo dei Fondi suddetti fissati nel CCNI 2001, avviando contestualmente, in via sperimentale, l'applicazione di metodologie di misurazione dell'attività di produzione basate sullo strumento del Piano Budget, così come concordato all'articolo 5 del citato Protocollo d'intesa.

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 5%.

Al fine di assicurare un costante monitoraggio sulla coerenza tra il piano di produzione e le risorse (umane, finanziarie e tecnologiche) assegnate, le Parti confermano l'impegno di verificare mensilmente, in sede di Osservatorio sulla produttività, sia a livello periferico che centrale, l'andamento della produzione in relazione al Piano Budget e agli obiettivi di produttività ad esso connessi, al fine di adottare tempestivamente eventuali interventi correttivi.

In particolare, il sistema incentivante per l'anno 2002, di cui al successivo articolo 3, che ribadisce la centralità del ruolo delle strutture periferiche e della contrattazione decentrata, è articolato nei seguenti piani:

a. Piano ordinario, finalizzato ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttività e qualità del servizio.

- a.1. Piani operativi provinciali e sub provinciali:** la misura di riferimento è rappresentata dall'indice di produttività globale di sede previsto dal Piano Budget validato dalle Direzioni regionali e approvato dalla Direzione Generale. Tuttavia, in considerazione del carattere sperimentale della metodologia, in presenza di scostamenti negativi saranno applicati i criteri previsti nell'ambito del CCNI 2001.
- a.2. Qualità del servizio:** l'obiettivo è definito nei livelli di servizio programmati nell'ambito del CCNI 2001. Comunque, saranno valutati positivamente i miglioramenti nella qualità del servizio rispetto ai livelli raggiunti nell'anno 2001, fatto salvo il raggiungimento del livello minimo di servizio, definito nell'80% del valore di obiettivo.
- b. Piano speciale nazionale:** è finalizzato soprattutto ad indirizzare l'attività delle Sedi verso l'obiettivo prioritario e strategico dell'Istituto che, per il biennio 2002/2003, è costituito dall'emissione generalizzata dell'estratto conto, per il quale è previsto uno specifico progetto speciale, articolato in quattro aree.
- La valutazione dei risultati conseguiti nell'ambito del progetto speciale estratto conto è differita al 28 febbraio 2003 al fine di consentire il completo smaltimento degli arretrati compatibilmente con la tempistica programmata per l'emissione degli estratti.
- Il Piano è finalizzato, inoltre, al consolidamento dei livelli di servizio raggiunti nel 2001 relativamente ai progetti speciali incasso crediti, accertamento evasioni contributive, aziende con dipendenti, pensioni e ricostituzioni.
- c. Piani regionali:** completano i piani operativi provinciali e sub provinciali, perseguendo obiettivi di recupero di specifiche criticità rilevate a livello delle singole strutture, anche attraverso interventi straordinari, come la sussidiarietà tra le sedi della Regione. Inoltre i Piani regionali sono finalizzati a incentivare lo sviluppo organizzativo.
- d. Piano della Direzione Generale:** composto dai progetti delle Direzioni Centrali, ivi compreso il progetto "area informatica" della Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni, finalizzati ad indirizzare l'attività verso la realizzazione di obiettivi specifici di ciascuna funzione ed in particolare verso l'obiettivo prioritario relativo all'emissione generalizzata dell'estratto conto.

Il sistema incentivante per l'anno 2002, per la produttività e la qualità del servizio, è costituito dai seguenti istituti economici:

- incentivo ordinario, costituito dal piano ordinario;
- incentivi speciali, costituiti dal piano speciale nazionale, dai piani regionali e dal piano della Direzione generale.

La ripartizione dei fondi del Sistema incentivante è indicata nell'allegato 5.

La componente ordinaria e quella speciale nazionale del sistema incentivante sono collegate con il **Piano Budget**, che rappresenta la metodologia di riferimento per la programmazione dei Piani operativi delle Sedi provinciali e sub provinciali.

Nel corso del primo semestre 2002, ha preso sperimentalmente avvio l'applicazione del nuovo sistema di pianificazione e controllo di gestione, incentrato sullo strumento del Piano Budget, attraverso il quale le Direzioni provinciali e sub provinciali hanno definito, con specifici momenti di confronto con le R.S.U e le OO.SS. locali, gli obiettivi di produzione, coerentemente con:

- la ricognizione dei carichi di lavoro, relativi sia alle attività connesse all'emissione generalizzata dell'estratto conto che alle altre attività produttive e individuazione delle criticità;
- la definizione di interventi di recupero delle criticità a livello delle singole strutture, sulla base di piani regionali ai quali destinare specifiche risorse finanziarie;
- l'analisi delle risorse disponibili;
- la definizione di livelli di produttività coerenti con gli obiettivi di servizio e le risorse disponibili;
- l'individuazione d'indicatori (quantitativi e qualitativi) di valutazione del grado di raggiungimento dei risultati.

Le Direzioni regionali hanno svolto un ruolo attivo finalizzato al consolidamento e validazione dei piani di Sede, verificando la significatività degli obiettivi e la loro coerenza con le risorse assegnate, attivando specifici interventi, anche di natura straordinaria, finalizzati al superamento di specifiche criticità che scaturiscono dalle diverse situazioni locali.

La Direzione Generale, a conclusione dell'intero processo partecipativo, nello svolgimento del suo ruolo di regia complessiva, ha approvato i piani delle Direzioni regionali.

Tenuto conto che il Piano Budget rappresenta sperimentalmente il riferimento per la misurazione della produttività ordinaria e per le valutazioni sui livelli di

attività raggiunti dalle Sedi in merito ai prodotti collegati all'emissione generalizzata dell'estratto conto, salvo quanto previsto al punto a.1. della Premessa, le Parti concordano di effettuare un primo confronto da tenersi entro il 31/12/2002, propedeutico alla formulazione del piano di produzione e del piano della formazione per il 2003.

3.1. Piano ordinario.

Il piano ordinario è finalizzato ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttività e qualità del servizio. Al piano è destinata una somma pari a **€73.264.491,10** per le aree A-B-C e **€2.233.922** per gli art. 15, così articolata:

	Produttività	Qualità del servizio	Totale
Aree A-B-C	65.938.041,99	7.326.449,11	73.264.491,10
Art. 15	2.010.529,80	223.392,20	2.233.922,00

I destinatari dei compensi incentivanti previsti con riferimento all'attuazione del piano ordinario sono i soggetti di cui all'art. 1.

3.1.1. Sistema di misura e di determinazione dei compensi per la produttività.

Sistema di misura della produttività

Per quanto concerne la misura della produttività è stato predisposto, nell'ambito del Piani Budget, un **indice di produttività globale di sede**.

La valutazione della produttività di sede sarà determinata confrontando l'**indice di produttività effettivo**, calcolato con i valori di consuntivo 2002, con l'**indice di produttività obiettivo**, calcolato con i valori del Piano Budget di sede, validato dalla Direzione regionale e approvato dalla Direzione Generale.

L'indice di produttività è misurato a livello di Direzione provinciale o sub provinciale, sulla base del seguente rapporto:

Indice di produttività:
$$\frac{\text{? della produzione equivalente dei processi primari}}{\text{? unità di personale disponibili su base mensile}}$$

Produzione equivalente = totale della produzione 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) che in diminuzione (produzione ricevuta nell'ambito di progetti di sussidiarietà, difettosità della produzione, rettifiche per anomalie).

Tali fattori correttivi saranno definiti nell'ambito del confronto da tenersi entro il 31/12/2002.

Il volume di produzione misurato a consuntivo sarà opportunamente "corretto" da eventuali modifiche intervenute nel corso dell'anno nel sistema di misura, così da renderlo totalmente allineato e confrontabile con i dati di Piano Budget.

Tali interventi correttivi saranno adottati, previo confronto con le OO.SS., in sede di Osservatorio nazionale sull'andamento produttivo.

In particolare, in sede di consuntivo si dovrà tener conto:

- dell'introduzione di **nuovi coefficienti di omogeneizzazione** finalizzati alla valorizzazione di prodotti già "statisticati" ma non valorizzati;
- della rilevazione e valorizzazione di **prodotti** già oggetto di lavorazione da parte delle Sedi ma "**non statisticati**".
- di eventuali nuovi prodotti, oggetto di lavorazione da parte delle strutture operative successivamente alla validazione del Piano Budget sperimentale, che non rettificeranno il piano ma che saranno considerati ai fini dei risultati a consuntivo.

Nell'ambito del confronto da tenersi entro il 31/12/2002, saranno valutati gli effetti sul piano ordinario con riferimento all'introduzione degli elementi sopra indicati.

Personale disponibile = totale delle unità di personale presenti su base mensile nella Direzione provinciale o sub provinciale con esclusione del personale informatico impegnato in progetti di sviluppo della DC SIT.

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.

L'indice è espresso su base mensile in dodicesimi.

Sistema di determinazione dei compensi per la produttività

Per le Direzioni provinciali e sub provinciali l'incentivo legato alla produttività è assegnato in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'indice di produttività obiettivo definito nell'ambito del proprio Piano Budget, validato dalla Direzione regionale e approvato dalla Direzione Generale.

Tuttavia, in considerazione del carattere sperimentale che ha rivestito nel 2002 l'attività di programmazione per la formulazione dei Piani Budget, in presenza di scostamenti negativi l'attività delle Direzioni provinciali e sub provinciali sarà valutata applicando i criteri di misurazione della produttività previsti dal CCNI 2001.

A tal fine, la Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di gestione, fino alla stipula del CCNI di ente per l'anno 2003, continuerà a rilevare separatamente, con le modalità approvate con l'allegato 1 al CCNI l'anno 2001, la produttività espressa dalle Direzioni provinciali e sub provinciali (standard nazionali di processo e standard per le aree Contabilità, Sanitario e Legale, nonché percentuali di personale previste per le attività strumentali).

Per le Direzioni regionali, la percentuale è calcolata sulla media delle percentuali di raggiungimento conseguite da ciascuna Direzione provinciale e sub provinciale della regione e, quindi, ad essa viene associata la relativa quota di compenso.

Per la Direzione generale, la percentuale è calcolata sulla media delle percentuali conseguite da ciascuna Direzione regionale e, quindi, ad essa viene associata la relativa quota di compenso.

3.1.2. Sistema di misura e di determinazione dei compensi per la qualità del servizio.

Saranno sviluppate tutte le attività dell'Istituto al fine di confermare e stabilizzare i risultati conseguiti negli anni precedenti.

Il sistema di misura della qualità del servizio è articolato sui tre processi primari e prende a riferimento i livelli di servizio programmati nell'ambito del CCNI 2001. Comunque, saranno valutati positivamente i miglioramenti nella qualità del servizio rispetto ai livelli raggiunti nell'anno 2001, fatto salvo il

raggiungimento del livello minimo di servizio, definito nell'80% del valore di obiettivo.

In presenza di ulteriori scostamenti negativi si terrà conto delle valutazioni delle Direzioni regionali, anche con riferimento a fenomeni oggettivi e situazioni eccezionali che possono aver condizionato il livello di servizio. Tali interventi correttivi saranno adottati, previo confronto con le OO.SS., in sede di Osservatorio nazionale sull'andamento produttivo.

? Per il processo assicurato/pensionato

- a) Tempi soglia di liquidazione delle pensioni: il 65% delle pensioni accolte deve essere liquidato entro 60 giorni;
- b) Il rapporto delle pensioni liquidate in prima istanza, rispetto al totale delle accolte, non deve essere inferiore all'85%.

? Per il processo prestazioni a sostegno del reddito:

- c) domande DS requisiti ordinari: indice di giacenza (I.G.) non superiore a 1 mese e 15 giorni alla data del 31/12/2002. Nel caso di I.G. superiore, l'obiettivo si intende raggiunto se alla data del 31/12/2002 viene definita una quantità di pratiche non inferiore a quella definita alla data del 31/12/2001 ovvero se viene conseguito un indice di deflusso maggiore di 1;
- d) Trattamenti speciali per l'edilizia: indice di giacenza (I.G.) non superiore a 1 mese e 15 giorni alla data del 31/12/2002. Nel caso di I.G. superiore, l'obiettivo si intende raggiunto se alla data del 31/12/2002 viene definita una quantità di pratiche non inferiore a quella definita alla data del 31/12/2001 ovvero se viene conseguito un indice di deflusso maggiore di 1;

? Per l'area aziende:

- e) Percentuale di ripartizione dei flussi dei modelli di denunce aziendali DM/10, non deve essere inferiore al 95% dei versamenti contabilizzati al 31 dicembre 2002 con rilevazione da effettuare entro il 31 gennaio 2003;
- f) Percentuale di ripartizione dei flussi relativi ai contributi fissi degli artigiani e commercianti, non deve essere inferiore al 95% dei versamenti contabilizzati al 31 dicembre 2002 con rilevazione da effettuare entro il 31 gennaio 2003.

Alla realizzazione di questi indicatori di qualità ed efficacia è dedicata una quota dei compensi incentivanti la produttività pari a € **7.326.449,11** per le aree A-B-C e €**223.392,20** per gli art. 15, così suddivisa:

	Aree A-B-C	Art. 15
Per l'indicatore di cui al punto a)	1.221.074,85	37.232,03
Per l'indicatore di cui al punto b)	1.221.074,85	37.232,03
Per l'indicatore di cui al punto c)	1.221.074,85	37.232,03
Per l'indicatore di cui al punto d)	1.221.074,85	37.232,03
Per l'indicatore di cui al punto e)	1.221.074,85	37.232,03
Per l'indicatore di cui al punto f)	1.221.074,85	37.232,03

3.2. Piano speciale nazionale.

Il piano speciale nazionale integra il piano ordinario ed è finalizzato soprattutto ad indirizzare l'attività delle Sedi verso l'obiettivo prioritario e strategico dell'Istituto che, per il biennio 2002-2003, è costituito **dall'emissione generalizzata dell'estratto conto.**

Le Parti confermano la priorità della gestione delle attività connesse alla normalizzazione e all'aggiornamento delle posizioni assicurative, secondo modalità finalizzate all'emissione generalizzata dell'estratto conto.

I destinatari dei compensi incentivanti speciali sono i soggetti di cui all'art. 1, nonché i professionisti e i medici.

Per i dipendenti delle Direzioni regionali i compensi incentivanti relativi ai progetti del Piano speciale nazionale saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalle rispettive strutture di produzione.

Il relativo finanziamento, di cui all'allegato 5, farà proporzionalmente carico all'importo stabilito per i progetti delle strutture in ambito regionale.

Per i dipendenti della Direzione Generale i compensi incentivanti relativi ai progetti del Piano speciale nazionale saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalle Strutture periferiche.

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

3.2.1. Progetto recupero crediti.

In relazione alle attività di recupero crediti affidate all'Istituto, in conformità con gli impegni assunti con il contratto di cessione dei crediti, è individuato un budget incasso crediti di somme da riversare alle Società Cessionarie.

Il progetto prevede obiettivi di incasso, distribuiti a livello regionale, secondo il budget (allegato 6) che tiene conto del volume dei crediti in gestione nelle aree amministrative (condoni, dilazioni e regolarizzazioni spontanee) e delle aree legali delle singole Regioni.

3.2.2. Progetto accertamento evasioni contributive.

La formulazione del budget di Vigilanza (allegato 7) tiene conto della dimensione regionale delle responsabilità, delle aree di rischio individuate al fine di raggiungere i risultati di budget, privilegiando l'obiettivo di far emergere aziende e lavoratori completamente sconosciuti all'Istituto.

Obiettivi del progetto

Le strutture sono impegnate a realizzare gli accertamenti di cui all'allegato 7, secondo i seguenti criteri:

- Il numero delle indagini pro-capite è fissato nella misura media di n.8 ispezioni mensili da calcolare sulla presenza mensile degli ispettori di vigilanza. Per i neo ispettori la presenza sarà pari al 25% della forza;
- Il numero delle ispezioni è previsto, a livello nazionale, in n.146.560 di cui n.10.532 nell'area agricola;
- Il numero delle aziende e dei lavoratori in nero sono previsti rispettivamente, a livello nazionale, in 20.843 aziende e in n.145.453 lavoratori in nero;
- Il tempo medio delle ispezioni non dovrà essere superiore a 15 giorni;
- L'obiettivo finanziario di €338.804, sarà limitato ai soli addebiti per lavoro nero o irregolare, intendendosi per tali gli importi accertati per personale non registrato e per retribuzioni fuori busta.

3.2.3. Progetto miglioramento archivi e rapporti con i soggetti contribuenti.

La finalità del progetto è quella di confermare e consolidare i risultati ottenuti nell'anno 2001 e di sviluppare ulteriormente la trasmissione dei modelli DM/10-2 attraverso le procedure sviluppate in ambiente Web per la trasmissione via internet.

Obiettivi del progetto

Le strutture sono impegnate:

- Ad incrementare su tutto il territorio nazionale il numero delle aziende che utilizzano le procedure di trasmissione via internet dei mod. DM/10-2; per la misura saranno messi a confronto i dati dei DM telematici (numero aziende) a dicembre 2002 e dicembre 2001;
- A migliorare o mantenere i tempi di rimborso dei DM passivi. Nel caso di indice di giacenza superiore, l'obiettivo si intende raggiunto se alla data del 31/12/2002 viene definita una quantità di pratiche non inferiore a quella definita alla data del 31/12/2001 ovvero se viene conseguito un indice di deflusso maggiore di 1;
- A non aumentare le giacenze relative ai ricicli da DM10 ed alle note di rettifica, attive e passive, conseguendo un indice di deflusso maggiore o uguale a 1. Nel caso di I.D. inferiore a 1, l'obiettivo si intende raggiunto se alla data del 31/12/2002 viene definita una quantità di pratiche non inferiore a quella definita alla data del 31/12/2001 con un indice di giacenza migliore rispetto a quello realizzato alla medesima data del 31/12/2001.

3.2.4. Progetto pensioni e ricostituzioni.

La finalità del progetto è quella di confermare e consolidare i risultati ottenuti nell'anno 2001.

Obiettivi del progetto

Le strutture sono impegnate:

- A non aumentare la giacenza delle pensioni provvisorie, conseguendo un indice di deflusso maggiore o uguale a 1. Nel caso di I.D. inferiore a 1, l'obiettivo si intende raggiunto se alla data del 31/12/2002 viene definita una quantità di pratiche non inferiore a quella definita alla data del 31/12/2001 con un indice di giacenza migliore rispetto a quello realizzato alla medesima data del 31/12/2001.
- A migliorare o mantenere l'indice di giacenza delle ricostituzioni contributive, documentali e da supplemento. Nel caso di I.G. superiore, l'obiettivo si intende raggiunto se alla data del 31/12/2002 viene definita una

quantità di pratiche non inferiore a quella definita alla data del 31/12/2001 ovvero se viene conseguito un indice di deflusso maggiore di 1.

3.2.5. Progetto estratto conto.

Gli obiettivi sono articolati in quattro aree e si basano sui Piani Budget 2002, confrontati con le R.S.U e le OO.SS. a livello di Direzioni provinciali e sub provinciali e, successivamente, di Direzioni Regionali, validati dalle Direzioni regionali medesime e approvati dalla Direzione Generale.

Al fine di consentire il completo smaltimento degli arretrati compatibilmente con la tempistica programmata per l'emissione generalizzata, la misurazione dei risultati riferiti al progetto Estratto Conto sarà effettuata al **28/2/2003**.

3.2.5.1. Processo assicurato-pensionato.

Il progetto fa riferimento ai piani di produzione elaborati dalle Sedi nell'ambito del Piano Budget, in particolare l'obiettivo si articola nella definizione complessiva di quanto previsto, per l'area Estratto Conto del processo specifico nell'ambito del Piano Budget della Direzione provinciale o sub provinciale.

In particolare, ai fini della definizione dell'incentivo, l'obiettivo è rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi di Piano Budget relativi ai seguenti prodotti:

- Variazioni contributive (cod. 045840)
- ARPA accrediti vari (cod. 045100)
- Ricongiunzioni Stato e CPDEL (cod. 045440)
- Ricongiunzioni telematiche a CPDEL (045484)
- Acquisizione bollettini VV (045420)
- Variazioni archivi LD-VV (045400)

3.2.5.2. Processo prestazioni a sostegno del reddito.

Il progetto fa riferimento ai piani di produzione elaborati dalle Sedi nell'ambito del Piano Budget, in particolare l'obiettivo si articola nella definizione complessiva di quanto previsto, per l'area Estratto Conto del processo specifico nell'ambito del Piano Budget della Direzione provinciale o sub provinciale.

In particolare, ai fini della definizione dell'incentivo, l'obiettivo è rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi di Piano Budget relativi ai seguenti prodotti:

- DS ordinaria (cod. 042015)
- DS L.427/75 Edili (042040)
- DS Requisiti ridotti (cod. 042080)
- Trattamenti speciali L. 223/91 Ed. (cod. 042700)
- DS Agricola (cod. 042110)
- Trattamenti speciali agricoltura (042120)
- DS agricola requisiti ridotti (042150)
- Indennità di mobilità (cod. 042090)

3.2.5.3. Processo soggetto contribuente – lavoratori dipendenti.

Il progetto fa riferimento ai piani di produzione elaborati dalle Sedi nell'ambito del Piano Budget, in particolare l'obiettivo si articola nella definizione complessiva di quanto previsto, per l'area Estratto Conto del processo specifico nell'ambito del Piano Budget della Direzione provinciale o sub provinciale.

In particolare, ai fini della definizione dell'incentivo, l'obiettivo è rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi di Piano Budget relativi ai seguenti prodotti:

✍ Lavoratori dipendenti

- O1/M (codici: 045880, 045960, 045970, 045980)
- SA 770 (codici: 045981, 045982, 045983, 045984, 045985, 045986, 045987, 045988, 045989, 045991)
- Lavoratori domestici (codici: 045430, 045320, 045330)
- Regularizzazioni (codici: 046160, 046170, 046185)

✍ Aziende agricole

- dichiarazioni manodopera (codici: 0AAZ14, 0AAZ16, 0AAZ18, 0AAZ20)
- F24 errati (cod. 0AAZ70)

3.2.5.4. Processo soggetto contribuente – lavoratori autonomi.

Il progetto fa riferimento ai piani di produzione elaborati dalle Sedi nell'ambito del Piano Budget, in particolare l'obiettivo si articola nella definizione complessiva di quanto previsto, per l'area Estratto Conto del processo specifico nell'ambito del Piano Budget della Direzione provinciale o sub provinciale.

In particolare, ai fini della definizione dell'incentivo, l'obiettivo è rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi di Piano Budget relativi ai seguenti prodotti:

✍ **Lavoratori Autonomi**

- Rimborsi (codici: 045640, 045650)
- F24 (codici: 045661, 045662, 045410)
- Gestione dilazioni (codici: 045568, 045570)
- Acquisizione bollettini (codici: 045576, 045582, 065050)

✍ **Lavoratori autonomi agricoli**

- Rimborsi (cod. 0AAU50)
- F24 errati (cod. 0AAU70)
- Condoni (cod. 0AUC02)
- Gestione dilazioni (codici: 0AUC06, 0AUC07)

3.3. Piani regionali.

I Piani regionali completano il piano operativo perseguendo i seguenti obiettivi:

- ? Recupero di specifiche criticità rilevate a livello delle singole strutture
- ? Raggiungimento di adeguati livelli di servizio, omogenei nel territorio regionale
- ? Riequilibrio nell'impegno delle risorse, anche avvalendosi delle potenzialità offerte dal telelavoro in modalità office to office.

Il piano regionale, predisposto dalla Direzione regionale di concerto con la Direzione Generale e sviluppato con modalità e linee organizzative da confrontare con le OO.SS. territoriali e con le R.S.U., è pertanto distinto in tre parti:

3.3.1. Piano della sussidiarietà tra le Sedi della Regione.

Il Piano è finalizzato:

- ? ad interventi prioritari di sostegno alle strutture nello svolgimento delle attività propedeutiche all'emissione generalizzata dell'estratto conto, secondo la metodologia e i protocolli previsti per le aree di lavoro SA770, ART/COM, LD e VV. Al fine di consentire il completo smaltimento degli arretrati compatibilmente con la tempistica programmata per l'emissione generalizzata, la misurazione dei risultati riferiti al progetto Estratto Conto sarà effettuata al **28/2/2003**;

- ? al recupero di particolari situazioni di criticità - riferite ai principali prodotti strategici - cui non si possa far fronte con le sole risorse locali.

L'eventuale ricorso a risorse umane aggiuntive è subordinato alla preventiva predisposizione dei piani di sussidiarietà.

3.3.2. Piano di recupero delle criticità regionali.

Il Piano è indirizzato alla definitiva normalizzazione produttiva delle seguenti aree:

- ? Contenzioso;
- ? Convenzioni internazionali;
- ? Invalidità civile;
- ? Area agricola.

3.3.3. Piano di sviluppo organizzativo.

Nel corso del 2002 è stato rimodellato il processo produttivo relativo alla Reversibilità e ai prodotti correlati (Rateo, Ricostituzioni Documentali e Contributive).

Tale rimodellazione è finalizzata al miglioramento della qualità del processo sia verso le aspettative dell'utente, sia verso gli obiettivi dell'Istituto, ed inoltre persegue l'omogeneizzazione delle prassi sul territorio nazionale.

Allo scopo di ottenere l'attuazione delle prassi previste dalla rimodellazione del processo produttivo, dovranno essere realizzate attività di:

- ? Formazione a Responsabili del processo produttivo (Responsabili UDP Assicurato Pensionato e Direttori di Agenzie);
- ? Analisi e verifica del gap esistente tra il processo rimodellato e le prassi ad oggi in corso di attuazione e conseguenti misure di adattamento ed implementazione del modello definito;
- ? Intervento su aspetti organizzativi e comunicativi secondo quanto previsto dalla rimodellazione del processo produttivo.

Le Direzioni regionali promuoveranno e verificheranno lo stato di attuazione delle attività suddette e il livello di avanzamento verso l'attuazione delle prassi previste dal processo rimodellato.

Le risorse economiche destinate al finanziamento dei Piani regionali, di cui all'allegato 4, sono ridistribuite alle strutture territoriali in ragione del concorso delle medesime ai tre piani di cui sopra.

La Direzione regionale definisce la ripartizione delle risorse economiche tra i tre progetti, destinando in ogni caso il 50% al progetto di recupero delle criticità regionali di cui al paragrafo 3.3.2.

I destinatari dei compensi di cui ai Piani regionali sono i soggetti di cui all'art. 1, nonché i professionisti e i medici, dipendenti territorialmente dalle Direzioni regionali.

3.4. Piano della Direzione Generale.

Il Piano della Direzione Generale è composto dai progetti delle Direzioni Centrali (allegato 8), ivi incluso il Progetto "area informatica" della Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni, finalizzati a indirizzare l'attività verso la realizzazione di obiettivi specifici di ciascuna funzione, oltre che verso l'obiettivo prioritario strategico dell'Istituto che, per il biennio 2002-2003, è costituito dall'emissione generalizzata dell'estratto conto.

I progetti, predisposti dalle Direzioni Centrali e approvati dal Direttore Generale, favoriscono l'integrazione tra le Direzioni Centrali e tra queste e quelle Regionali, finalizzandole all'azione comune volta al raggiungimento dell'obiettivo.

I destinatari dei compensi di cui al Piano della Direzione Generale sono i soggetti di cui all'art. 1, nonché i professionisti e i medici, dipendenti della Direzione Generale, con esclusione del personale della D.C.S.I.T. e dei SIR impegnato, con carattere di esclusività, in attività di progettazione, il quale è destinatario degli specifici compensi previsti dal Progetto Area Informatica.

4. RIPARTIZIONE DEI FONDI E MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI.

4.1. Risorse finanziarie.

4.1.1. Aree Professionali A B C

Le risorse finanziarie relative al personale delle aree professionali A B C, ivi compresi i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, quantificate in **€352.877.186,78**, sono in particolare destinate:

- ? **€ 27.010.695,82**, per lo sviluppo professionale;
- ? **€ 73.264.491,10**, per l'incentivo per la produttività;
- ? **€123.814.860,53**, per i compensi incentivanti speciali;
- ? **€ 5.884.594,53**, per il compenso incentivante la mobilità;
- ? **€ 26.819.606,77**, per le prestazioni di straordinario e turni;
- ? **€96.082.938,03**, per il sistema indennitario e compensi per particolari compiti.

Prestazioni di lavoro straordinario e in turno

Le risorse finanziarie destinate alla remunerazione del lavoro straordinario e turni sono quelle determinate dal CCNI 2001.

E' confermata la regolamentazione del CCNI 2001 in ordine all'utilizzazione del finanziamento per prestazioni straordinarie e turni, con le modalità e i limiti previsti dal medesimo CCNI.

Si precisa che, analogamente a quanto previsto per le strutture periferiche, il budget è attribuito alle Direzioni Centrali, ai Coordinamenti Generali ed alle altre Strutture centrali della Direzione Generale, fermo restando l'unicità della Direzione Generale come soggetto titolare delle relazioni sindacali.

Con la contrattazione di Direzione Generale potranno essere stabilite ulteriori modalità di utilizzo del finanziamento con riferimento alle specificità delle Strutture Centrali.

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale della aree professionali A - B - C.

Compenso incentivante la mobilità

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.

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.

A tal fine, al personale proveniente da mobilità tra pubbliche amministrazioni, immesso in servizio presso l'Istituto nell'anno 2002, è riconosciuto un compenso incentivante la mobilità, a valere per il solo anno 2002, non cumulabile nello stesso periodo con i compensi incentivanti la produttività e progetti speciali.

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.

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.

Sistema indennitario e compensi per l'esercizio di particolari compiti

La quota di risorse finanziarie è destinata a finanziare il sistema indennitario di cui al CCNI 2001, il sistema indennitario relativo agli istituti CCDE/98, l'assegno di garanzia della retribuzione, e per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro.

E' confermata la regolamentazione prevista dal CCNI 2001 in ordine all'utilizzazione del finanziamento previsto per il sistema indennitario.

I compensi per particolari compiti sono destinati:

- ? Ai dipendenti che, in relazione ai rapporti con l'utenza sono chiamati a svolgere attività di informazione e/o di gestione degli appuntamenti e del "numero verde" nelle ore pomeridiane, spetta, per le ore di apertura

pomeridiana degli uffici ovvero di svolgimento del servizio per la gestione del “numero verde”, una maggiorazione del 60% dell’indennità di turno per tutte le ore del turno stesso.

- ? Ai dipendenti del Centro elettronico nazionale – Centro presso il quale deve essere garantita la funzionalità a tempo pieno per tutto l’arco settimanale, anche in relazione ai pressanti compiti che richiedono attività di collegamento e di incrocio con i dati delle banche informative delle altre Istituzioni pubbliche e di gestione complessiva degli archivi – tenuti sistematicamente ad effettuare minimo due turni notturni settimanali e due turni festivi mensili è attribuita, per il periodo in cui si verificano le predette condizioni, una indennità mensile lorda di € 92,96. Il limite massimo individuale di turni effettuabili è fissato in 180 complessivi annui. È confermato l’attuale sistema di turnazione, con un corrispondente limite trimestrale individuale di 45 turni.
- ? Ai dipendenti che svolgono compiti di autista spetta un compenso mensile lordo di €77,47.
- ? Ai dipendenti della Direzione Generale che svolgono la propria attività presso il “Fondo a disposizione della Sede centrale”, consistente prevalentemente nel maneggio di denaro, spetta un compenso mensile lordo di €77,47.
- ? Al personale inquadrato nel profilo di “ispettore di vigilanza” spetta un compenso mensile lordo di € 154,94 per dodici mensilità; ciò anche in relazione alla disponibilità ad effettuare accessi ispettivi oltre il normale orario di lavoro indicato nel profilo di competenza.
- ? Al personale inquadrato nell’area C del profilo informatico alla data del 1° gennaio 2002, è attribuito un compenso mensile di €154,94 per dodici mensilità, ai sensi dell’art. 32 del CCNL 1998-2001. 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.
- ? Al personale inquadrato nell’area C del profilo tecnico-edilizio alla data del 1° gennaio 2002 è attribuito un compenso mensile di € 154,94 per dodici mensilità, ai sensi dell’art. 32 del CCNL 1998-2001. 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.

- ? Al personale inquadrato nell'area C del profilo amministrativo che svolge compiti di "disegnatore lucidista" alla data del 1° gennaio 2002, è attribuito un compenso mensile di €154,94 per dodici mensilità, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1998-2001. 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.
- ? Al personale inquadrato nell'area C del profilo amministrativo che svolge in modo prevalente, alla data del 1° gennaio 2002, compiti di "stenografo/resocontista" e di "traduttore/interprete", a supporto degli Organi collegiali, è attribuito un compenso mensile di €154,94 per dodici mensilità, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1998-2001. 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.

In attesa della revisione del sistema indennitario, gli importi relativi alle posizioni organizzative di cui al CCNI 2001 sono così rideterminati a decorrere dal 1/1/2002 o dalla data di conferimento della posizione stessa:

	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	

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 - C.

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 18 della legge 88/89, sono assegnate ai pertinenti fondi per il trattamento accessorio, secondo quanto previsto dal CCNL 1998-2001.

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 della produttività ordinaria e dei progetti speciali, ivi compresa la quota di risorse non utilizzate del budget di € 950.000 nell'ambito del progetto evasioni contributive.

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

Al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2001, che non ha conseguito alcun passaggio in esito ai bandi di selezione interna o procedure di valutazione di cui ai CCNI del 22/7/1999, 24/10/2000 e 25/7/2001, per l'anno 2002 continua ad applicarsi il trattamento integrativo da contratto di cui al CCNI del 24/10/2000.

Con decorrenza 1/1/2002, al personale già destinatario dell'indennità CCDE 1998 per l'esercizio della funzione di "Capo ufficio", successivamente conservata a titolo di garanzia ai sensi dell'art. 19 CCNI 1998-2001, cui è stata attribuita un'indennità di posizione organizzativa di cui al CCNI 2001, non viene riassorbita la quota indennitaria relativa alla responsabilità specifica erogata ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1999.

Tale disposizione non si applica al personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza al 24/9/1999 che percepisce la specifica indennità aggiuntiva prevista dal CCNI 2001.

4.1.2. Personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, 1° comma, L. 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 **€12.923.034,71**, sono in particolare destinate:

- ? **€2.233.932,00**, per l'incentivo per la produttività;
- ? **€1.669.188,70**, per i compensi incentivanti speciali;
- ? **€2.231.093,80**, per prestazioni di lavoro straordinario;
- ? **€6.788.820,21**, per il sistema indennitario già riconosciuto con il CCDE 1998 nonché quello previsto dal CCNI 2001.

Le risorse finanziarie destinate alla remunerazione del lavoro straordinario sono quelle determinate dal CCNI 2001.

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.

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.

4.2. Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti.

4.2.1. Piano Ordinario.

I destinatari dei compensi incentivanti previsti con riferimento all'attuazione del piano ordinario sono i soggetti di cui all'art. 1.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e la qualità del servizio secondo le modalità indicate nel Piano Ordinario è effettuata dopo le necessarie verifiche del raggiungimento dei risultati, di cui ai successivi paragrafi 4.3. e 4.4.

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.

Nel mese di luglio è corrisposto un acconto pari al 50% del budget annuale, al netto delle anticipazioni mensili.

Si procederà, inoltre, alla corresponsione di un'anticipazione mensile pari a € **80,00**.

4.2.2. Compensi incentivanti speciali: Piano speciale nazionale, Piani regionali e Piano della Direzione Generale.

I destinatari dei compensi incentivanti speciali sono i soggetti di cui all'art. 1, nonché i professionisti e i medici.

L'erogazione dei compensi incentivanti speciali, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi previsti per il Piano speciale nazionale, i Piani regionali e il Piano della Direzione Generale, è attuata dopo la necessarie verifiche del raggiungimento dei risultati di cui ai successivi paragrafi 4.3. e 4.4.

Il budget per il progetto 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 agenzie 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.

Ciascun budget di cui all'allegato 5 è ripartito tra le strutture in rapporto direttamente proporzionale alla forza corrispondente al totale delle ore di presenza ordinaria dell'anno.

Gli importi così determinati per ciascuna struttura sono erogati in ragione del risultato conseguito, del numero delle ore di presenza nell'anno e del coefficiente di merito di cui alla sezione II, capitolo I, paragrafo C del CCNI

dell'anno 2001, attribuito a ciascun dipendente.

I compensi in oggetto sono erogati nei mesi di febbraio e marzo 2003, in relazione, rispettivamente, alla verifica dell'andamento produttivo al 31/12/2002 e alla verifica del Progetto speciale estratto conto, di cui ai paragrafi 3.2.5. e 3.3.1., al 28/2/2003.

La somma complessiva assegnata a ciascuna unità funzionale risulterà disponibile e quindi erogabile al personale al conseguimento degli obiettivi indicati al precedente capitolo 3.2.

✍ **Piano Speciale Nazionale.**

- ? Per i progetti di cui ai paragrafi 3.2.1. (recupero crediti) la quota erogabile è commisurata in modo proporzionale ai livelli di realizzazione del budget (allegato 6) con la progressione indicata nell'allegato 9;
- ? Per il progetto di cui al paragrafo 3.2.2. (accertamento evasione contributiva) la quota erogabile è commisurata ai livelli di realizzazione del budget, le cui percentuali di realizzazione vengono determinate secondo le modalità di cui all'allegato 10, con la progressione indicata nell'allegato 9;
- ? Per i progetti di cui ai paragrafi 3.2.3, 3.2.4 e 3.2.5 (miglioramento archivi e rapporti con i soggetti contribuenti, pensioni e ricostituzioni, estratto conto) le quote erogabili su ciascun progetto sono commisurate in modo proporzionale al livello di produzione realizzato in ciascuna area rispetto al Piano Budget.

Per i dipendenti delle Direzioni provinciali e sub provinciali i compensi incentivanti saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalla propria Direzione provinciale o sub provinciale.

Per i dipendenti delle Direzioni regionali i compensi incentivanti saranno attribuiti sulla base della media dei risultati conseguiti dalle Direzioni provinciali e sub provinciali della regione.

Per i dipendenti delle Direzioni Generale i compensi incentivanti saranno attribuiti sulla base della media dei risultati conseguiti dalle Direzioni regionali.

Un acconto sarà corrisposto nel mese di novembre 2002, in misura proporzionale ai risultati conseguiti sulla base della verifica al 30/09/2002 ed a seguito delle necessarie verifiche di cui ai successivi paragrafi 4.3. e 4.4.

Si procederà, inoltre, alla corresponsione di un'anticipazione mensile pari a € **80,00**.

✍ **Piani Regionali.**

- ? Per i piani regionali di cui ai punti 3.3.1. e 3.3.2. la quota erogabile è commisurata proporzionalmente al grado di realizzazione degli obiettivi fissati nei rispettivi piani, mentre per il progetto di cui al paragrafo 3.3.3. la quota è determinata dal Direttore regionale in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo.

✍ **Piano della Direzione Generale.**

- ? Per il piano della Direzione Generale, ivi compreso il progetto area informatica, i compensi incentivanti saranno attribuiti sulla base dei risultati conseguiti dalla Direzione stessa.

4.3. Criteri e modalità di effettuazione delle verifiche dei risultati.

A decorrere dall'anno 2002, i risultati delle **verifiche mensili** sull'andamento dei piani di lavoro ordinari e dei piani incentivanti speciali saranno oggetto di confronto tra le delegazioni sindacali competenti, i Direttori provinciali e sub provinciali e i Direttori Regionali, i quali, nel trasmettere le **relazioni trimestrali** alla Direzione Generale, invieranno anche le eventuali osservazioni formulate dalle stesse Organizzazioni.

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

Con riferimento alle modalità di valutazione delle attività di produzione finalizzate alla ripartizione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori, al predetto Osservatorio saranno sottoposti, fra l'altro, metodologie ed elaborati relativi a nuovi parametri e indicatori in corso di sperimentazione, per una valutazione ponderata degli eventuali impatti, positivi o negativi - in materia di produttività e/o di progetti speciali - e tutte le situazioni di criticità dovute a flussi anomali di carichi di lavoro o a situazioni eccezionali.

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

4.4. Determinazione dei compensi incentivanti ordinari e speciali.

La verifica finale ai fini della determinazione delle percentuali di corresponsione dei compensi incentivanti per il Piano ordinario, per il Piano speciale nazionale e per il Piano della Direzione Generale è demandata alla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione, di concerto con le Direzioni Centrali Risorse Umane e Organizzazione e sentiti i Direttori Regionali.

Tale verifica è preceduta da una riunione dell'Osservatorio nazionale sull'andamento produttivo. In tale sede saranno valutate, anche sulla base delle relazioni trimestrali dei Direttori Regionali, eventuali situazioni di criticità dovute a fenomeni oggettivi nonché situazioni eccezionali conseguenti a carenze di personale (cessazioni dal servizio, trasferimenti) ovvero a impedimenti procedurali, che possono aver condizionato il livello di servizio.

Sarà valutato, inoltre, l'impatto della funzionalità delle procedure informatiche sul raggiungimento degli obiettivi di qualità di cui ai paragrafi 3.1.2., 3.2.3. e 3.2.4. (date di rilascio, date di chiusura, effetti di reingegnerizzazioni e migrazioni, ecc.). Per quanto riguarda il progetto di cui al paragrafo 3.2.2. (accertamento evasione contributiva), si terrà conto degli impegni assunti e dei risultati conseguiti in relazione alle iniziative congiunte con i Servizi Ispettivi di altre Pubbliche Amministrazioni.

Le verifiche dei risultati e le determinazioni delle percentuali di corresponsione dei compensi incentivanti per i Piani Regionali sono demandate ai Direttori Regionali, previo confronto con le OO.SS a livello regionale.

4.5. Erogazione del compenso incentivante la mobilità.

La erogazione del "compenso incentivante la mobilità" di cui al paragrafo 4.1.1, verrà effettuata contestualmente al saldo dei compensi incentivanti il piano ordinario ed i compensi incentivanti speciali.

All'atto della erogazione si procederà al recupero delle anticipazioni eventualmente già corrisposte per i compensi incentivanti ordinario e speciale ed all'effettuazione di eventuali conguagli.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dal CCNI di Ente anno 2000 in materia di sviluppo organizzativo, le parti concordano di definire, con apposita sessione negoziale entro il 31/12/2002, nell'ambito del vigente sistema di classificazione del personale, gli aspetti funzionali e organizzativi che comportano l'evoluzione del profilo di "infermiere professionale" nell'ambito della posizione C4. Ciò in riferimento ai nuovi assetti dei centri medico legali, per l'evoluzione dei processi operativi conseguenti alla telematizzazione dei rapporti con i medici di famiglia e degli aspetti normativi, nonché degli adempimenti connessi all'aggiornamento professionale. A tal fine le parti si impegnano a definire la specifica dotazione organica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si impegnano ad individuare con apposita sessione negoziale entro il 31/12/2002, altre specifiche figure professionali di Direzione Generale, in relazione allo sviluppo organizzativo e delle tecnologie telematiche e della comunicazione multimediale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano, in presenza dell'acquisizione di risorse economiche aggiuntive derivanti dal rinnovo del CCNL 2002-2005, a procedere ad una revisione dell'intero salario accessorio per il personale non destinatario di indennità corrisposte a qualsiasi titolo, nonché ad una revisione strutturale del sistema indennitario.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In riferimento alla dichiarazione congiunta n. 1 del CCNI 2001, in attesa dell'espletamento dell'iter volto all'istituzione dell'apposito ruolo professionale degli psicologi, le parti si riservano, in caso di esito negativo dello stesso ed entro 30 giorni dall'espletamento in questione, ad individuare altra soluzione di pari valenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si impegnano a definire i criteri di attribuzione dei compensi di cui alla sezione II – paragrafo V bis – Compensi per i Direttori e il personale di Agenzia territoriale, del CCNI 2001, con apposita sessione negoziale entro il 30/06/2003, anche per il personale direttamente impegnato nei processi di decentramento in corso nelle grandi aree metropolitane, nei cui confronti siano stati adottati provvedimenti di mobilità, previo confronto con le OO.SS. nazionali.

Allegato 1

Composizione del fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree A B C

FONDO TRATTAMENTI ACCESSORI PERSONALE DELLE AREE A - B - C	FINANZIAMENTO
Risorse storiche	€ 205.446.554,46
Somme derivanti dall'applicazione art. 18 L. 88/89	€ 123.814.860,53
20% economie part-time art. 1 c.59 L. 662/96	€ 2.354.010,55
RIA personale cessato	€ 3.243.349,33
50% economie da part-time art. 1 c. 59 L. 662/96	€ 5.884.594,53
Applicazione art. 43 3° c. L. 449/97	€ 12.133.817,38
Totale	€ 352.877.186,78

Allegato 2

Ripartizione della quota del fondo per i trattamenti accessori del Personale delle aree professionali A B C destinata ad incentivazione

INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'	€ 73.264.491,10
COMPENSO INCENTIVANTE LA MOBILITA'	€ 5.884.594,53
COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI	€123.814.860,53

Allegato 3

Composizione del fondo per i trattamenti accessori del personale delle Qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, comma1, L. 88/89

FONDO TRATTAMENTI ACCESSORI PERSONALE QUALIFICHE AD ESAURIMENTO EX ART. 15 L. 88/89	FINANZIAMENTO
Risorse storiche	€ 10.236.175,74
Somme derivanti dall'applicazione art. 18 l. 88/89	€ 1.669.188,70
RIA personale cessato	€ 844.407,03
Applicazione art. 43 3° c. L. 449/97	€ 173.263,24
Totale	€ 12.923.034,71

Allegato 4

Ripartizione della quota del fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, comma1, L. 88/89

INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'	€ 2.233.932,00
COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI	€ 1.669.188,70

Allegato 5

Compensi incentivanti speciali

		Aree A B C	Dest. ex art. 15 1° c. I. 88/89	Prof.sti	Medici	TOTALE	
		€ (migliaia)	€ (migliaia)	€ (migliaia)	€ (migliaia)	€ (migliaia)	
PIANO SPECIALE NAZIONALE	PROGETTO INCASSO CREDITI	7.833,94	89,87	126,72	178,86	8.229,39	
	PROGETTO ACCERTAMENTO EVASIONI CONTRIBUTIVE	15.660,29	179,64	253,32	357,54	16.450,79	
	PROGETTO SOGGETTO CONTRIBUENTE	7.833,94	89,87	126,72	178,86	8.229,39	
	PROGETTO PENSIONI E RICOSTITUZIONI	7.833,94	89,87	126,72	178,86	8.229,39	
	PROGETTO ESTRATTO CONTO	ASSICURATO PENSIONATO	9.205,45	105,60	148,91	210,17	9.670,13
		PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO	9.205,45	105,60	148,91	210,17	9.670,13
		LAVORATORI DIPENDENTI	9.205,45	105,60	148,91	210,17	9.670,13
		LAVORATORI AUTONOMI	9.205,45	105,60	148,91	210,17	9.670,13
		TOTALE E.C.O.	36.821,80	422,40	595,64	840,68	38.680,52
	TOTALE		75.983,91	871,65	1.229,12	1.734,80	79.819,48
PIANI REGIONALI		42.675,23	459,91	563,55	972,87	44.671,56	
PIANO DELLA DIREZIONE GENERALE		2.053,72	89,63	160,57	49,18	2.353,10	
PROGETTO INFORMATICA		3.102,00	248,00			3.350,00	
TOTALE PARTE SPECIALE		123.814,86	1.669,19	1.953,24	2.756,85	130.194,14	

Budget incasso crediti Anno 2002

Per l'anno 2002, si prevede un budget d'incasso pari a €843.660.243, così ripartito per regioni:

Regione	€
Abruzzo	24.361.030
Basilicata	12.984.112
Calabria	25.682.677
Campania	84.382.643
Emilia	74.305.561
Friuli	17.131.374
Lazio	95.259.571
Liguria	18.496.414
Lombardia	135.276.153
Marche	23.685.548
Molise	4.828.351
Piemonte	64.990.306
Puglia	55.012.341
Sardegna	25.343.926
Sicilia	83.178.985
Toscana	55.934.478
Trentino	9.905.758
Umbria	16.323.056
Valle d'Aosta	1.478.336
Veneto	15.099.623

Allegato 7

Budget accertamenti evasioni contributive

REGIONE	Ispezioni complessive	di cui area agricola	N. aziende in nero e autonomi non iscritti	N. lavoratori in nero	IMPORTI DA ADDEBITARE (in migliaia di Euro)		
					Personale non registrato a libro paga	Per retribuzioni fuori busta	TOTALE
PIEMONTE	11.200	500	1.350	13.900	26.159	4.648	30.807
VALLE D'AOSTA	456	45	46	202	206	146	352
LOMBARDIA	25.300	300	2.700	17.000	31.766	10.588	42.354
LIGURIA	5.664	392	415	5.565	8.358	4.408	12.766
TRENTINO A.A.	2.500	320	136	3.000	1.962	1.653	3.615
VENETO	12.902	1.290	1.645	13.238	27.589	12.541	40.130
FRIULI V.G.	2.880	280	270	3.800	2.660	2.840	5.500
EMILIA ROMAGNA	11.380	942	2.724	11.887	11.782	7.357	19.139
TOSCANA	10.426	417	2.000	11.765	18.350	5.451	23.801
UMBRIA	1.467	147	325	2.360	1.566	986	2.552
MARCHE	3.805	380	396	9.413	4.240	2.048	6.288
LAZIO	12.590	369	1.897	5.384	16.886	4.903	21.789
ABRUZZO	3.500	300	480	6.000	7.745	1.808	9.553
MOLISE	575	55	50	690	1.579	913	2.492
CAMPANIA	13.022	650	2.300	13.000	23.200	7.800	31.000
PUGLIA	8.160	815	490	7.312	15.416	9.554	24.970
BASILICATA	1.536	147	197	1.611	3.659	3.309	6.968
CALABRIA	5.357	825	668	4.350	10.805	7.203	18.008
SICILIA	10.000	1.974	2.000	11.000	17.417	10.575	27.992
SARDEGNA	3.840	384	754	3.976	5.237	3.491	8.728
TOTALE GENERALE	146.560	10.532	20.843	145.453	236.582	102.222	338.804

PIANO DELLA DIREZIONE GENERALE – ANNO 2002

- Progetto Direzione Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane
- Progetto Direzione Centrale Organizzazione
- Progetto Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione
- Progetto Direzione Centrale Finanza, Contabilità e Bilancio
- Progetto Direzione Centrale Rapporti e Convenzioni Internazionali
- Progetto Direzione Centrale delle Prestazioni
- Progetto Direzione Centrale Formazione e Sviluppo Competenze
- Progetto Monitoraggio Coordinamento e Gestione Problematiche Centro Periferia
- Progetto Direzione Centrale Studi e Ricerche
- Progetto Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed Economia Sommersa
- Progetto Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito
- Progetto Ufficio Valutazione e Controllo Strategico
- Progetto Direzione Centrale delle Entrate Contributive
- Progetto Direzione Centrale Approvvigionamenti, Logistica e Gestione Patrimonio
- Progetto Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni
- Progetto Integrazione, Gestione ed Evoluzione delle Nuove Tecnologie nei Sistemi di Comunicazione con l'Utenza

Direzione Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane

Perseguimento dell'obiettivo complessivo finalizzato alla elaborazione e applicazione dei criteri generali di politica del personale in coerenza con il nuovo modello organizzativo dell'Ente, attraverso la definizione e completa attuazione dell'impianto giuridico-organizzativo previsto dal nuovo ordinamento professionale.

Politiche di acquisizione delle risorse.

- ? Acquisizione risorse (espletamento delle procedure concorsuali e gestione concorsi esterni, selezioni interne e mobilità interenti).
- ? Elaborazione della normativa di carattere regolamentare interno relativa alla ricostituzione del rapporto di lavoro e relativa attuazione.

Assetti organizzativi, sviluppo professionale e sistemi di valutazione del personale delle aree professionali A, B e C.

- ? Definizione e conclusione delle procedure di selezione per lo sviluppo professionale ed economico del personale.
- ? Contributo alla definizione degli assetti organizzativi, delle linee di sviluppo del personale e dei sistemi di valutazione.

Sviluppo del personale dirigente e delle aree dei professionisti e dei medici.

- ? Realizzazione di un sistema integrato di consultazione e costituzione di un fascicolo elettronico.
- ? Disciplina e sistematizzazione organica delle norme in materia di libera professione del personale sanitario e stesura del "regolamento per l'attività intramuraria ed extramuraria dei dirigenti medici INPS".
- ? Definizione procedure concorsuali e di selezioni che interessano l'area professionale.

Gestione posizione giuridica, processi mobilità interna e archivi del personale. Gestione del sistema informatico della Direzione centrale.

- ? Razionalizzazione della gestione dei fascicoli personali dei dipendenti, verifica dei titoli di studio e professionali registrati in Vega e avvio della fase di decentramento alle strutture periferiche delle attività di acquisizione, gestione e controllo dei relativi dati.
- ? Completamento dell'analisi amministrativa relativa al flusso operativo delle assegnazioni temporanee, delle missioni e dei processi di mobilità;
- ? Revisione di tutta la normativa relativa alla mobilità territoriale del personale dipendente.

Relazioni sindacali.

- ? Sviluppo del sistema di relazioni sindacali secondo modelli avanzati e partecipativi.
- ? Collaborazione con le altre direzioni centrali interessate nella definizione del contratto integrativo di ente.

Normativa e gestione del rapporto di lavoro.

- ? Progettazione e sviluppo, con la direzione centrale sistemi informativi e telecomunicazioni, di una pagina intranet per la condivisione in rete delle richieste di parere avanzate dalle Sedi, delle risposte ai quesiti più ricorrenti e dei testi normativi di riferimento.
- ? Definizione di un quadro di riferimento normativo e regolamentare in materia di part-time, trattamento di missione, cause di servizio, congedi parentali, telelavoro, banca delle ore, che, in riferimento agli ultimi due argomenti costituisce una condizione per l'avvio delle azioni positive in merito, previste dal Piano delle azioni positive definito dall'Amministrazione ai sensi della Legge 196/2000.

Monitoraggio del costo del lavoro.

- ? Miglioramento dei flussi informativi con le altre aree della Direzione centrale e sviluppo di procedure automatizzate per una gestione omogenea del personale, sia a livello centrale sia periferico.
- ? Sistematizzazione e normalizzazione delle problematiche connesse alla mobilità di personale proveniente da altri enti e amministrazioni.

Responsabilità disciplinare e contabile. Ufficio del contenzioso del lavoro.

- ? Monitoraggio, in funzione preventiva e per fornire indirizzi di comportamento univoci, delle patologie comportamentali rilevate e sanzionate, nonché del contenzioso instaurato con i dipendenti presso le Commissioni provinciali del lavoro, il Giudice ordinario e il TAR.
- ? Monitoraggio dell'esecuzione, da parte degli Uffici legali delle Sedi, delle sentenze di condanna della Corte dei Conti, al fine di verificare l'attuale stato dei recuperi in termini monetari.

Problematiche in materia di sicurezza del lavoro.

- ? Avvio di un progetto di monitoraggio e di controllo, a livello centrale e periferico, sull'applicazione delle disposizioni di cui al d. lgs. 626/94;
- ? Rinnovo della convenzione con ditta esterna per la gestione del presidio sanitario per i dipendenti della Sede Centrale.

- ? Creazione di un apposito sito in intranet per la sicurezza e la salute sul lavoro.

Trattamenti di quiescenza. Previdenza integrativa e complementare.

- ? Miglioramento del servizio con riduzione dei tempi di liquidazione delle pensioni integrative, dell'indennità di buonuscita e delle ricostituzioni.
- ? Comunicazione a tutti i dipendenti interessati dell'importo della pensione integrativa maturata all'atto della soppressione del Fondo di previdenza interno.

Trattamenti complementari e servizi al personale. Progetto gestione polizza sanitaria integrativa.

- ? Sviluppo delle procedure informatiche per il decentramento, alle strutture periferiche, delle attività connesse alla liquidazione dei benefici al personale (per sussidi didattici, asili nido, soggiorni estivi, ecc.), nonché delle attività relative alla gestione dei mutui edilizi.
- ? Emanazione della circolare che disciplina la rinegoziazione dei mutui edilizi a tasso variabile.
- ? Definizione in via prioritaria delle domande di indennità di premorienza, nonché delle domande di rimborso e di anticipazione relative alla polizza sanitaria integrativa

Erogazione del trattamento economico dei componenti degli Organi centrali.

- ? Completamento dell'analisi amministrativa e collaudo della procedura informatica realizzata dalla Società Data management per la gestione automatizzata del trattamento economico fondamentale ed accessorio agli organi dell'Istituto.
- ? Implementazione dei dati per la gestione automatizzata del trattamento economico dei portieri già addetti agli stabili dell'INPS.

Direzione Centrale Organizzazione

Sviluppo organizzativo:

- ? Completamento processo riorganizzazione (circ. nn. 2 e 188 del 2001);
- ? Identificazione percorsi formativi.
- ? Sviluppo tecniche benchmarking.
- ? Attivazione e sviluppo Progetto nazionale Conto Aziende e Autonomi;
- ? Individuazione delle comunità di pratiche (responsabili di processo, direttori di agenzia, ecc.).

Comunicazione interna:

- ? Istituzione giornale telematico “INSIEME”, con la costituzione del corpo Redazionale centrale e di una rete di referenti a livello centrale e periferico.

Sistemi di Contact Center e Customer Satisfaction:

- ? Procedure organizzative per gestire il Protocollo Informatico Unificato presso tutte le strutture periferiche.
- ? Gestione organizzativa presenza INPS sul Portale Nazionale e-ITALIA.
- ? Gestione e sviluppo back office.
- ? Seconda rilevazione nazionale di customer satisfaction.
- ? “Indagine conoscitiva” sui dipendenti delle Direzioni regionali.
- ? Realizzazione campagne di outbound per la rilevazione del grado di soddisfazione di particolari target di utenza.

Invalidità civile:

- ? Monitoraggio dello sviluppo della situazione gestionale sul territorio e partecipazione al piano specifico di iniziative organizzative e funzionali mirate alla normalizzazione dei flussi relativi al contenzioso giudiziario.

Convenzioni e Sinergie:

- ? Predisposizione, con altre Direzioni centrali, del piano pluriennale delle sinergie con gli altri Enti previdenziali e con altre pubbliche Amministrazioni;
- ? Attivazione di iniziative per l’armonizzazione e l’omogeneizzazione dei comportamenti a livello regionale.

Qualità dei processi:

- ? Realizzazione del progetto “Flussi di processo e qualità dei prodotti” allo scopo di pervenire ad una mappatura dei processi e delle prassi funzionali ad un miglioramento della qualità del servizio erogato all’utenza e ad una sua omogeneizzazione su tutto il territorio nazionale.

Sviluppo organizzativo agenzie e decentramento:

- ? Attivazione di tutte le iniziative finalizzate a verificare che le Agenzie di produzione rispettino i requisiti organizzativi, logistici e produttivi fissati con delibere n. 47/2000 e n. 264/2001.
- ? Ridefinizione modello decentramento nelle grandi aree urbane;
- ? Definizione diverso modello organizzativo delle Agenzie delle grandi aree urbane e di grandi dimensioni.

Rapporti con i Patronati:

- ? Sviluppo dei rapporti di partnership con i patronati e le organizzazioni sindacali di categoria e gli ordini professionali, in una linea d’integrazione con i processi produttivi e le nuove tecnologie dell’informazione.

Immagine dell’Istituto

- ? Realizzazione di iniziative finalizzate a pubblicizzare nei confronti delle diverse fasce di utenza le principali iniziative portate avanti dall’Istituto, mediante l’utilizzazione di differenti canali informativi e la partecipazione a convegni e manifestazioni.

Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione

Parte Ordinaria

- ? Predisposizione proposta di Piano operativo per le strutture centrali e periferiche.
- ? Rilevazione, catalogazione e archiviazione flussi di produzione.
- ? Produzione report sintetici e analitici.
- ? Analisi dei risultati anche ai fini del pagamento dei compensi incentivanti.
- ? Relazioni periodiche al Direttore Generale e agli Organi.
- ? Gestione e sviluppo del sistema degli indicatori.
- ? Fornitura dati alle Direzioni centrali
- ? Attività di monitoraggio per la verifica degli andamenti produttivi
- ? Partecipazione all'Osservatorio centrale "delegazione trattante-organizzazioni sindacali" e a gruppi di lavoro formalmente costituiti.

Parte Speciale

- ? Sviluppo del sistema di Pianificazione e Controllo di Gestione che prevede:
 - un nuovo sistema di misurazione delle attività dirette e indirette orientato alla valorizzazione della qualità;
 - ridefinizione degli standard, quale effetto di un'integrazione tra parametri produttivi, indicatori di qualità e di economicità dell'azione;
 - l'utilizzo del "Piano-budget", che prevede l'individuazione a preventivo, da parte delle Sedi, oltre che della produzione da realizzare e della qualità del servizio da garantire, anche delle risorse necessarie;
 - un nuovo sistema informativo a supporto del controllo di gestione che, integrato dalle informazioni prodotte dalla contabilità industriale, è orientato da un lato a fornire utili elementi di valutazione per la gestione dell'attività operativa da parte della dirigenza periferica e, dall'altro lato, consentire a livello centrale di individuare il posizionamento delle strutture con riferimento al consumo delle risorse rispetto alla produzione realizzata, in rapporto ai vari fattori di costo e al livello di complessità espresso (dimensione, articolazione territoriale, situazione logistica, socio-ambientale, ecc.).
- ? Implementazione del sistema di "Contabilità industriale" per una compiuta valutazione dell'economicità dell'azione, da comparare con i livelli di efficienza ed efficacia raggiunti dalle strutture, con il supporto di un prodotto informatico in grado di realizzare una visibilità e un canale

informativo costante periferia-centro. In particolare, il modello di contabilità industriale/analitica, quale sottosistema fondamentale del nuovo modello di controllo di gestione, si pone i seguenti obiettivi di fondo:

- permettere un efficace controllo dei costi sostenuti dalle strutture periferiche e centrali, tramite un livello di elaborazione ed aggregazione delle informazioni coerente con l'attuale struttura territoriale ed organizzativa dell'Istituto;
 - fornire uno strumento di controllo dell'economicità delle attività svolte nell'ambito dell'Istituto (anche tramite il calcolo dei costi per tipologia di prodotto/servizio);
 - contribuire a risolvere il rapporto tra imputazioni di bilancio, piani di prestazioni/attività e risultati conseguiti;
 - fornire uno strumento gestionale specifico, che permetta un efficace controllo sulle unità che gestiscono risorse e sulle unità che le utilizzano;
 - consentire l'identificazione e la quantificazione delle componenti di costo discrezionali, per le quali il dirigente responsabile possiede adeguati margini di manovra, da quelle non discrezionali, per le quali, viceversa, l'aspetto significativo è rappresentato dalla possibilità di ottimizzarne l'impiego;
 - consentire un benchmarking interno tra unità con operatività simili e confrontabili, finalizzato a migliorare le performance.
 - fornire report per la Direzione Generale per l'analisi dei fenomeni gestionalmente più rilevanti, quali le valutazioni per la definizione delle linee di indirizzo strategico (esempio, politica del decentramento), le valutazioni dei macro fenomeni di carattere strategico (esempio: fabbisogno del personale, composizione per qualifiche, ecc.), le scelte per l'affidamento in outsourcing di segmenti di attività e di prodotti, le valutazioni, in un'ottica integrata "costi/risultati, sulla situazione organizzativa, produttiva e funzionale delle strutture centrali e periferiche.
- ? Realizzazione di una procedura informatica in grado di sottoporre a continuo monitoraggio l'andamento dei flussi contabili, per una migliore cognizione degli andamenti produttivi, con particolare riferimento alla situazione della ripartizione alle singole gestioni dei flussi di entrata relativi alle contribuzioni. Anche in questo caso lo strumento informatico dovrà realizzare una visibilità e un canale informativo costante periferia-centro.
- ? Per le ulteriori implementazioni del sistema di controllo di gestione, sono stati pianificate le attività da completare entro l'anno, che riguardano:
- il completamento e la rivisitazione dei coefficienti di omogeneizzazione e degli standard;

- la definizione e l'operatività dello strumento di "Piano budget"
- l'adeguamento dei sistemi informativi alimentanti;
- la produzione del manuale operativo a supporto del sistema;
- la formazione per i responsabili della pianificazione delle Sedi regionali e delle strutture territoriali;
- la realizzazione dei prodotti informatici per il monitoraggio dei costi e dei flussi contabili.

Direzione Centrale Finanza, Contabilità e Bilancio

- ? Formazione dei bilanci dell'Istituto con l'adeguamento all'euro e per il rispetto delle scadenze previste nell'iter di formazione dei bilanci dell'Istituto:
 - 31 luglio 2002, deliberazione Rendiconti dell'Istituto per l'anno 2001;
 - dicembre 2002, deliberazione Bilanci preventivi per l'anno 2003.

Direzione Centrale Rapporti e Convenzioni Internazionali

- ? Progetto di riorganizzazione dell'area con la ridefinizione e riqualificazione specialistica delle competenze della rete periferica.
- ? Verifica esistenza in vita per i pensionati ultrasettantacinquenni residenti all'estero.
- ? Passaggio dal sistema OS2 al sistema Windows delle stazioni di lavoro dell'area prestazioni;
- ? Supporto tecnico-normativo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per preparazione semestre di Presidenza italiana della Commissione europea del 2003.

Direzione Centrale Delle Prestazioni

Parte Ordinaria

- ? Adempimenti connessi alla normale attività di gestione (attuazione innovazioni predisposte con la finanziaria 2002, elaborazione modelli reddituali, rinnovo pensioni, controllo processo produttivo, ecc.).

Parte Speciale

- ? Attività propedeutiche all'emissione generalizzata dell'estratto conto (partecipazione al gruppo di lavoro per la reingegnerizzazione archivio lavoratori agricoli, revisione dei criteri di accredito dei periodi di contribuzione figurativa (Ds, mobilità), definizione modalità di registrazione dei periodi che danno luogo ad anzianità convenzionali, costituzione archivio fondi speciali (ferrovie dello Stato), completamento acquisizione per immagini delle posizioni dei telefonici (periodo 1956-1979).

Direzione Centrale Formazione e Sviluppo Competenze

Parte Ordinaria

- ? Definizione del "Piano analitico" approvato dal CdA con deliberazione n. 306 del 4/12/2001.
- ? Emanazione delle disposizioni organizzative per il funzionamento della rete della formazione sul territorio.
- ? Completamento dei progetti attivati in precedenti esercizi e tuttora in corso di svolgimento.
- ? Interventi formativi collegati all'operazione "estratto conto".
- ? Interventi formativi previsti dal Piano delle azioni positive.

Parte Speciale

- ? Sviluppo della procedura automatizzata della Formazione, al fine di semplificarne le modalità d'uso per un efficace controllo direzionale delle

attività formative (modifica delle maschere di pianificazione e di gestione, integrazione dei campi caratterizzanti i processi, le aree funzionali e le tipologie dei dipendenti interessati a ciascun intervento formativo, ecc.).

- ? Impianto di un sistema di “e.learning” per lo sviluppo di competenze attraverso percorsi di autoapprendimento fruibili in rete (Portale della formazione INPS): stesura delle specifiche metodologiche/didattiche e rilascio di un prototipo.

Monitoraggio Coordinamento e Gestione Problematiche Centro Periferia

Parte Ordinaria

- ? Gestione e normalizzazione delle segnalazioni che pervengono dalle strutture del territorio.
- ? Attività di propulsione e collegamento con le strutture centrali competenti.
- ? Aggiornamento e l’implementazione dello spazio web della struttura centrale.
- ? Progettazione e realizzazione di una banca dati delle segnalazioni del territorio.

Parte Speciale

- ? “Emissione generalizzata Estratto conto”
 - analisi situazione archivi assicurativi;
 - definizione metodologia interventi di sussidiarietà;
 - sensibilizzazione operatori obiettivi progetto “Estratto conto”
 - individuazione sedi sperimentali.

Direzione Centrale Studi e Ricerche

- ? Area mutamenti sistema protezione sociale:
 - rapporto annuale Inps 2001
 - ricognizione sull'attività di studio/ricerca in atto all'Istituto.
- ? Area ricerca e sviluppo: studio fattibilità progetto "casellario attivi"
- ? Area ricerche esterne/internazionali
 - progetto europeo Law, che si propone di esaminare le nuove forme di lavoro e d'occupazione in Europa legate all'affermarsi della "Società dell'informazione" e di analizzare gli effetti sui sistemi di sicurezza sociale (definizione degli indicatori statistici, indagine sulle fonti dei dati, progetto e realizzazione del data base, analisi comparativa a livello nazionale).
 - progetto europeo Weo, per la realizzazione di uno strumento conoscitivo e revisionale, utilizzando tecniche di data warehousing e data mining) che favorisca l'attività delle istituzioni nazionali e comunitarie responsabili del governo e della gestione del mercato del lavoro, nonché l'elaborazione di politiche di sostegno all'occupazione (analisi dello scenario e necessità degli utenti, architettura del sistema).

Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed Economia Sommersa

Analisi del sommerso

- ? impostazione e gestione degli interventi operativi per l'applicazione della legge 383/2001 riguardante le dichiarazioni di emersione delle aziende;
- ? gestione delle convenzioni con la SIAE e con l'Autorità di vigilanza dei lavori pubblici;
- ? definizione delle convenzioni con L'Enasarco, Inarcassa, Ipsema;
- ? costituzione (in sinergia con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali), dell'anagrafe dei lavoratori;
- ? definizione (in sinergia con i Ministeri degli Interni, Lavoro, Economia ed Esteri), del progetto "Flumen" finalizzato alla verifica della

posizione contributiva degli extracomunitari, anche in applicazione del D.d.l. 2454.

Attività di vigilanza

- ? definizione dei criteri applicativi delle linee guida emanate dal Cipe per l'applicazione della legge finanziaria all'emersione (legge 383/2001);
- ? attuazione, di concerto con la Direzione centrale formazione e Sviluppo competenze, di iniziative formative per il personale (predisposizione pacchetti didattici, definizione programmi corsuali, ecc.).

Controlli incrociati

- ? Realizzazione (in collaborazione con la Direzione centrale Sistemi Informativi Telecomunicazioni), del fascicolo elettronico delle aziende, della procedura di caricamento automatico dei dati residenti nel VG00, acquisizione su apposito data base delle informazioni residenti sull'archivio informatizzato dell'AGEA per incroci con banche dati INPS finalizzati ad individuare casi di evasione e di lavoro fittizio, realizzazione di una procedura informatizzata finalizzata ad individuare il lavoro nero attraverso l'incrocio tra banche dati dell'INPS, delle Camere di Commercio e dell'INAIL, aggiornamento del S.I.C.I.-area DM, ridefinizione delle maschere dell'archivio New.Siat per l'implementazione dei dati relativi agli anni 2000-2001, forniti dal Ministero delle Finanze.

Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

- ? Analisi per la realizzazione di un protocollo d'intesa con il Ministero delle Finanze per avviare un efficace sistema integrato di controlli a supporto degli enti erogatori di prestazioni sociali agevolate e implementazione della banca dati ISEE.
- ? Messa a punto di una bozza di convenzione-tipo con i Comuni per la concessione delle prestazioni sociali.
- ? Redazione di una nuova convenzione INPS-INAIL (in sostituzione di quella stipulata il 23/1/1984) per la trattazione dei casi di dubbia competenza assicurativa.
- ? Attuazione, in collaborazione con la FIMMG, del sistema di trasmissione per via telematica della certificazione di malattia da parte dei medici generici.
- ? Creazione, d'intesa con la Direzione Centrale pianificazione e controllo di gestione, di indicatori più sofisticati che consentano di rilevare meglio i gap tra qualità attesa e percepita e in genere la qualità del servizio.
- ? Revisione e semplificazione della modulistica.
- ? Creazioni di ipertesti sulla normativa e di un data base dei quesiti più ricorrenti
- ? Creazione di un "call center" a livello centrale.
- ? Elaborazione proposte di modifica della normativa in materia di prestazioni a sostegno del reddito (in particolare di assegni familiari), da sottoporre ai Ministeri competenti
- ? Realizzazione, di concerto con la D.C.S.I.T., di banche dati, nuove procedure informatiche e nuove implementazioni. In particolare:
 - ✍ gestione e liquidazione delle prestazioni familiari e di maternità ai parasubordinati;
 - ✍ controlli sulle prestazioni familiari a conguaglio;
 - ✍ gestione e monitoraggio dei ricorsi;
 - ✍ acquisizione delle domande di CIG da aziende via internet;
 - ✍ acquisizione delle domande di disoccupazione ordinaria non agricola da patronati via internet;
 - ✍ integrazione tra gli archivi della disoccupazione (agricola e non), la cassa integrazione, la Cisoa, la maternità, le pensioni, i coltivatori diretti, artigiani e commercianti;
 - ✍ realizzazione di una banca dati contenenti tutte le informazioni riguardanti i lavoratori dipendenti assicurati all'INPS, che

usufruiscono di congedi per maternità, congedi parentali, riposi orari, permessi per figli o familiari handicappati gravi, ecc.

Ufficio Valutazione e Controllo Strategico

- ? Progettazione sistema rilevazione degli elementi di conoscenza da fornire al Consiglio di Amministrazione per valutare i dirigenti generali (art. 42 Regolamento di Organizzazione);
- ? Costituzione base informativa del controllo strategico, anche ai fini della produzione in tempo reale delle informazioni e degli aggiornamenti eventualmente richiesti dagli Organi;
- ? Completamento ricognizione delle problematiche riferite al complesso delle attività relative:
 - o all'aggiornamento dei conti assicurativi individuali;
 - o al livello di servizio dell'area contributi e vigilanza;
 - o alla valutazione del grado di presidio dei flussi contabili e finanziari dell'area di cui al punto precedente.

Direzione Centrale delle Entrate Contributive

Parte Ordinaria

- ? Attivazione, d'intesa con la D.C.S.I.T., delle procedure finalizzate all'operazione "estratto conto": aggiornamento delle posizioni negli archivi di gestione attraverso l'implementazione di una procedura di quadratura tra dati telematici e dati contabili con successivo aggancio degli archivi delle gestioni alla procedura degli esiti per l'aggiornamento delle posizioni.
- ? Attuazione, d'intesa con la Direzione Centrale Formazione e sviluppo competenze, di interventi formativi per l'adeguamento delle prassi amministrative e delle procedure informatiche alla legislazione sopravveniente:

- fondo pensioni casalinghe, con la preparazione di un apposito pacchetto didattico;
- problematiche relative all'introduzione dell'Euro;
- decentramento operativo anagrafica aziende.
- ? Sistemazione delle posizioni relative ai ruoli 1989-1990.
- ? Reingegnerizzazione delle procedure d'iscrizione per la creazione di un software di controllo dei dati input delle denunce aziendali, che incorpora anche il "sistema consulenziale".

Parte Speciale

- ? Cessione e cartolarizzazione dei crediti (terza cessione):
 - Formazione degli elenchi dei crediti ceduti (per aziende, autonomi, agricoli) entro il 31 ottobre, con relativo deposito presso il notaio.
 - Monitoraggio sul puntuale rispetto delle clausole contrattuali;
 - Infasamento e trasmissione dei ruoli ai concessionari (previa attivazione dell'avviso bonario) entro il 31 dicembre 2002);
 - Redazione dei report per gli investitori alle previste scadenze.
- ? Predisposizione (in collaborazione con l'Agenzia delle Entrate, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, INAIL) delle circolari interamministrative, attuative delle norme per incentivare l'emersione dell'economia sommersa.
- ? Sinergie con Ministero dell'Interno, Poste, Prefetture e Ministero del lavoro, per l'attuazione della legge di modifica della normativa in materia di immigrazione e di asilo.

Direzione Centrale Approvvigionamenti, Logistica e Gestione Patrimonio

Parte Ordinaria

- ? Appalti di lavori per la manutenzione ordinaria e straordinaria sugli immobili strumentali della Direzione Generale (espletamento procedure di gara, predisposizione documenti per il pagamento, gestione del contenzioso, ecc.).

- ? Fornitura di beni, modulistica, materiali, definizione dei fabbisogni annui, proposte di stanziamento, espletamento procedure di gara, ecc..
- ? Gestione del patrimonio immobiliare: Espletamento delle attività volte alla tutela della proprietà immobiliare, gestione dell'inventario dei beni immobili dell'Istituto, gestione del data base delle unità immobiliari finalizzato alla gestione delle vendite e alla reportistica prevista nella cartolarizzazione. Gestione dei rapporti con la società IGEL S.p.A. in liquidazione.
- ? Gestione del patrimonio strumentale.
- ? Attività relative alla dismissione del patrimonio da reddito (aste pubbliche per la vendita delle unità immobiliari libere ed inoplate, cartolarizzazione).
- ? Attività di indirizzo e controllo dell'attività delle strutture periferiche e centrali finalizzata alla predisposizione del bilancio di previsione 2003, nonché dei relativi piani annuali e ad una corretta gestione degli stanziamenti nell'ambito dei budget assegnati.

Parte Speciale

- ? Progetto ROF2002 (Progetto interaree) relativo alla risoluzione delle problematiche concernenti l'applicazione del Regolamento per la disciplina dei contratti per l'esecuzione dei lavori, delle forniture e dei servizi dell'INPS, approvato dal CdA con deliberazione n. 47 del 19 febbraio 2002.
- ? Progetto ECO2002 (Progetto interdirezionale), per la risoluzione, insieme alle altre Direzioni centrali coinvolte nell'operazione, delle problematiche concernenti l'emissione generalizzata dell'estratto conto.

Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni

- ? Ridisegno architettuale del Sistema Informativo, per ottimizzarne la gestione, attraverso l'accentramento di sistemi periferici (consolidamento) ed il potenziamento di infrastrutture centrali;
- ? Incremento dei servizi web (realizzazione dell'e-company) e dell'interazione con le istituzioni esterne (pubbliche amministrazioni, aziende, cittadini ed associazioni di categoria), proseguendo nel disegno di telematizzazione dell'Istituto,

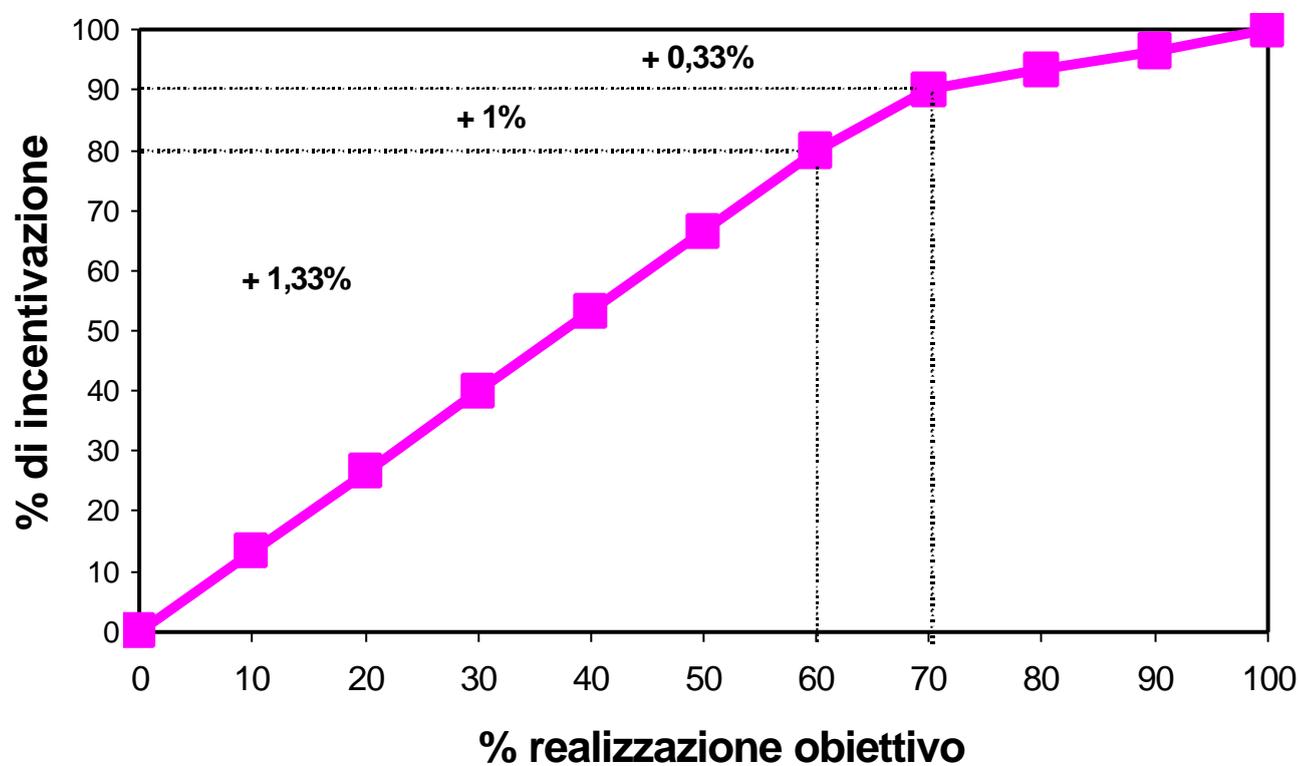
- ? Sviluppo e qualificazione del personale informatico, in funzione delle nuove professionalità necessarie per lo sviluppo e la gestione del sistema informativo, incrementando gli interventi formativi ed utilizzando strumenti di e-learning;
- ? Trasformazione dei documenti cartacei in documenti digitali, realizzazione di una gestione documentale completamente automatizzata (modalità paperless), attraverso sistemi di workflow e l'utilizzo diffuso della Intranet;
- ? Incremento della comunicazione con l'utenza, attraverso l'utilizzo di nuovi canali e modalità di interazione, (es. il telefono per l'accesso al sito Internet, posta elettronica ed sms, nuovi sistemi di telefonia mobile GPRS, UMTS, ...)
- ? Ottimizzazione della gestione corrente dei sistemi,
- ? Sviluppo delle procedure applicative per l'accoglimento dei nuovi mandati istituzionali e delle variazioni normative in ambito previdenziale (in particolare derivanti dalla Legge Finanziaria 2002),
- ? Supporto agli utenti interni nell'esecuzione dei procedimenti amministrativi automatizzati,
- ? Potenziamento infrastrutturale del sistema informativo dell'Istituto, in termini di rinnovo tecnologico delle postazioni di lavoro.
- ? Potenziamento della rete di telecomunicazione,
- ? Iniziative per la sicurezza del sistema informatico.

Progetto Integrazione, Gestione ed Evoluzione delle Nuove Tecnologie nei Sistemi di Comunicazione con l'Utenza

- ? Realizzazione e gestione di servizi in rete su canali di accesso differenziati (web, call center, intranet) curandone l'integrazione sui diversi sistemi di comunicazione dell'Istituto.
- ? Potenziamento del servizio di Call Center: nuovi servizi agli utenti, invio automatizzato della corrispondenza, veicolazione della voce su protocollo IP, riconoscimento vocale automatizzato, sistemi innovativi di comunicazione (messaggi automatizzati, SMS, e-mail, ...).
- ? Realizzazione di sistemi per l'emissione e la gestione della Carta Nazionale dei Servizi e del libretto elettronico di pensione.

- ? Sperimentazione e realizzazione di sistemi innovativi di pagamento (smart card, carta di credito, circuito Lottomatica, ...).
- ? Virtualizzazione e delocalizzazione dei punti di accesso ai servizi, mediante la realizzazione di una rete di sportelli virtuali.
- ? Gestione automatizzata dei processi di lavoro (senza l'utilizzo di supporti cartacei), realizzando una gestione documentale attraverso un sistema di workflow.
- ? Realizzazione, nell'ambito del sito web dell'Istituto, un "portale dei servizi in cooperazione con i Comuni", quale "pacchetto" unitario ed integrato di servizi al cittadino, gestione dell'ISEE e delle Prestazioni Sociali, modulistica on-line, ecc., completo di assistenza mediante web call center.
- ? Sviluppo di un sistema di gestione dei rapporti con il cliente (CRM) allo scopo di fornire prodotti/servizi personalizzati.
- ? Realizzazione di strumenti per il monitoraggio sistematico del livello di soddisfazione degli utenti.
- ? Sviluppo di un sistema di supporto e assistenza all'utente telematico sul territorio.
- ? Telematizzazione dei rapporti con gli Intermediari (Patronati, Caf, Associazioni di categoria, Consulenti, ecc.) mediante sistemi di cooperazione applicativa per l'interscambio informativo e di servizi.
- ? Accesso alla modulistica on-line e aggiornamento dei flussi di alimentazione degli archivi.

Curva di incentivazione dei progetti incasso crediti e accertamenti evasioni contributive



Allegato 10

Modalità di determinazione delle percentuali di realizzazione del budget relativo agli accertamenti delle evasioni contributive

Per il progetto Accertamenti Evasioni Contributive, il relativo budget da realizzare è quello indicato nell'allegato 7.

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

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

E' attribuito:

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

- a) per i contributi accertati il rapporto fra quelli addebitati e quelli programmati limitatamente al lavoro nero (personale non registrato e retribuzione fuori busta).

Il tempo medio rideterminato si ottiene con il seguente procedimento:

$$\begin{array}{rcccccc} \text{Tempo medio realizzato} & & \times & \text{n. aziende piccole} & \times & & 1 & = \\ \text{“} & \text{“} & \text{“} & \times & \text{“} & \text{medie} & \times & 0,75 & = \end{array}$$

$$\frac{\text{“ “ “ x “ grandi x 0,50}}{\text{Totale}} =$$

TOTALE

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

Tutti gli indici di realizzazione sono standardizzati attraverso il rapporto:

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

al fine di ottenere, per ciascun indicatore, “Numeri Puri” confrontabili tra loro. Alla media semplice dei singoli “Numeri Puri”, è applicato un coefficiente di correzione pari alla media degli indici di realizzazione nazionali.

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

Nella realizzazione degli obiettivi si terrà inoltre conto:

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

Allegato 11

RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO PER INTERVENTI ASSISTENZIALI E SOCIALI - ANNO 2002

Stanziamento previsto	<u>€17.017.254,82</u>
a) polizza sanitaria (art. 46 CCNL/1994/97)	€ 10.535.720,74
b) sussidi	€ 284.051,30
c) borse di studio	€ 2.277.252,14
d) soggiorni estivi*	
e) sussidi didattici*	* € 3.636.179,35
f) asili nido*	
g) assegni studio scuola media superiore per portatori di handicap*	
h) oneri per la concessione in uso di locali ai CRAL	€ 284.051,29

	TOTALE €17.017.254,82
	=====

- a) Per la polizza sanitaria di cui all'art. 46 del CCNL il premio di € 258,23 annue per ciascun dipendente (con riferimento all'intero nucleo familiare) è stato già corrisposto per n. 33.273 dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2002 nella misura di €8.592.086,79.

La quota di €1.943.633,95 viene riservata per consentire la copertura assicurativa dei dipendenti assunti nel corso dell'anno 2002 per concorso o per mobilità da Amministrazioni pubbliche presso le quali non è prevista una polizza sanitaria.

- b) Per i sussidi vengono destinati € 284.051,30 pur considerando che le spese sanitarie (in particolare quelle riferite a ricovero o intervento chirurgico) - le quali costituivano motivo di molte richieste di sussidio - sono ormai coperte dalla polizza sanitaria.

Eventuali domande correlate a spese sanitarie non rimborsabili per "franchigia" o "scoperto" ovvero non assunte in polizza vengono comunque valutate in relazione allo stato di bisogno familiare.

Nei casi di famiglie disagiate (ad. es. componenti con handicap o grave malattia) oltre il sussidio dell'importo massimo di €1.291,14, previsto dall'art. 16 del DPR n. 43 del 13.1.1990, può essere contestualmente disposta l'erogazione di un ulteriore contributo

di solidarietà fino ad un massimo di € 5.164,56 entro, comunque, i limiti delle spese straordinarie sostenute o da sostenere da parte del dipendente nell'arco dell'anno.

c) E' destinato l'importo di €2.277.252,14 per l'indizione di concorsi per borse di studio da concedere per l'anno scolastico o accademico 2001-2002 agli studenti di scuola media superiore ed universitari, pari rispettivamente a n. 4.100 di € 322,78 e n.1.650 di €484,17.

d) Al fine di consentire la corresponsione di un contributo per la partecipazione alle iniziative tradizionalmente svolte (asili nido, soggiorni diurni, soggiorni climatici, soggiorni di studio in Italia e all'estero), potrà essere erogato un parziale rimborso della spesa effettuata ai dipendenti che autonomamente invieranno i propri figli (nati nel periodo compreso tra il 1.1.1984 e il 31.12.2001), anche avvalendosi delle indicazioni fornite dai locali CRAL, presso Strutture autorizzate o Centri specializzati per le iniziative di cui sopra, previa presentazione di documentazione fiscale dell'avvenuto pagamento, con la specifica dei servizi forniti, dalla quale sia possibile rilevare il nome del dipendente, del minore partecipante, la data di nascita con l'indicazione del periodo di riferimento.

Per quanto ovvio si precisa che non saranno corrisposti contributi per soggiorni effettuati con uno o entrambi i genitori.

La misura iniziale del contributo, tenendo conto del numero elevato dei potenziali partecipanti, può essere stabilita preventivamente in € 103.29 pro-capite per un soggiorno di durata minima di una settimana lavorativa. Questo importo, qualora a consuntivo la spesa globale risultasse inferiore allo stanziamento, potrà essere elevato, secondo le varie tipologie di soggiorno, fino ad un massimo pro-capite come di seguito indicato:

? per asilo nido e scuola materna (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1997 e il 31.12.2001):

€258,23 per massimo di 20 gg. (elevabile a €516,46 per massimo 40 gg.)

? per soggiorni diurni (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1987 e il 31.12.1996):

€309,87 per un periodo massimo di 20 giorni

? per soggiorni climatici da effettuare in Italia (minori nati nel periodo compreso tra il 1.1.1987 e il 31.12.1996):

€464,81 per un periodo massimo di 20 gg.

? soggiorni studio in Italia e all'estero (ragazzi nati nel periodo compreso tra il 1.1.1984 e il 31.12.1989)

€387,34 per un periodo massimo di 15 gg. Alla domanda per la concessione di tale contributo dovrà essere allegato, oltre alla ricevuta dell'effettuato pagamento, il diploma o l'attestato di fine

corso (ovvero qualora gli stessi non siano previsti, un certificato di frequenza del corso comunque effettuato nel periodo tra giugno e settembre 2002).

Sono esclusi dal contributo i soggiorni di natura hobbistica nonché gli scambi culturali che non prevedono il rilascio dell'attestato di studio.

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

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

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

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

- e) Contributi per sussidi didattici da erogare con le modalità previste dall'art. 47 del D.P.R. n. 917/1986:
di € 154,94 pro-capite ai figli dei dipendenti dell'Istituto studenti di scuola media inferiore e ai figli dei dipendenti dell'Istituto compresi in età da 0 a 11 anni;
- f) Contributo per la frequenza di asili nido, in alternativa al sussidio didattico, relativa all'anno "scolastico" 2002/2003, da parte di minori di età compresa tra 0 e 3 anni nella misura unitaria corrispondente a due terzi della quota annua di partecipazione e comunque non superiore a € 413,16 pro-capite da erogare direttamente dall'Amministrazione a favore dei dipendenti.
- g) Assegno di studio di €322,78 ai figli dei dipendenti dell'Istituto portatori di handicap studenti di scuola media superiore

A tale proposito si precisa che i contributi in questione dovranno essere erogati anche per i figli adottivi ed in affidamento pre adottivo, con sentenza del giudice dei minori; i contributi saranno altresì erogati per gli affidamenti di breve periodo purché riferiti a minori provenienti da situazioni familiari precarie (carcerati – tossico dipendenti – o famiglie disagiate) sempre con sentenza del giudice dei minori.

I contributi in argomento saranno altresì erogati per i figli orfani, titolari della quota di pensione di reversibilità. Sono invece esclusi dai benefici di cui si tratta i figli minori titolari di reddito da lavoro.

* * *

- h) L'Amministrazione ritiene di mantenere l'imputazione allo stanziamento di cui trattasi - in relazione al parere di cui alle note n. 185217 del 2 ottobre 1998 e n.VPS/3/40982 del 30 ottobre 1998 rispettivamente del Ministero del Tesoro e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in risposta al quesito formulato dall'INPS con lettera n.0053 del 22.7.1998 - dei locali concessi in uso per fini istituzionali (compresi gli oneri accessori nella misura del 35% del canone a valore di mercato). Si ravvisa

l'esigenza che sia ricompresa tra i beni suddetti la struttura ex Ramazzini sita in Roma via di Batteria di Porta Furba n. 26, attualmente utilizzata in particolare per le attività di natura assistenziale di cui al precedente punto d.



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

MINISTERI - ENTI PUBBLICI - UNIVERSITA' - E.P. RICERCA - AZIENDE AUTONOME - COMPARTO SICUREZZA

COORDINAMENTO NAZIONALE UIL PA - I.N.P.S.

NOTA A VERBALE

Questa O.S., sottoscrive il presente accordo, per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo di Ente per i trattamenti accessori per l'anno 2002, esclusivamente per il forte senso di responsabilità che la contraddistingue e per non creare ulteriori difficoltà al pagamento dei benefici contrattuali da esso previsti.

Tuttavia, a questa O.S. corre l'obbligo di evidenziare, con la presente nota a verbale che, l'iniqua, disomogenea, non trasparente, unilaterale gestione delle schede di valutazione, messa in atto dall'Amministrazione dal dicembre 2002, ha fatto venir meno le premesse dell'ipotesi di accordo, a suo tempo siglato, e in special modo ai commi 4, 5, 6, 7, e 8 di seguito riportati:

“Le parti concordano altresì sull'opportunità di proseguire nell'azione di miglioramento della qualità già avviata lo scorso anno, assicurando, quindi, continuità all'azione operativa dell'Istituto. Ciò fa seguito alla revisione organizzativa per processi sul territorio che, allo stato, richiede l'allineamento dei comportamenti e delle prassi operative per la migliore risposta alle esigenze dell'utenza.

A tal fine, l'Istituto ha avviato una rivisitazione in chiave organizzativo-comportamentale dei processi produttivi che portano all'erogazione delle prestazioni; ciò comprende anche l'implementazione del sistema di valutazione dell'andamento produttivo, attraverso la successiva definizione, previo confronto con le OO.SS., di nuovi parametri finalizzati al monitoraggio e alla misurazione della qualità dei prodotti/servizi erogati.

Allo scopo di assicurare la rispondenza del sistema di valutazione dell'andamento produttivo in chiave quantitativa alle prassi e ai comportamenti individuati nei singoli processi è in corso una fase di approfondimento tecnico che darà luogo ad una sperimentazione operativa.

Tale sperimentazione costituirà oggetto di confronto con le OO.SS., per la successiva attuazione a partire dal 2003.”

Roma, 20 maggio 2003

IL COORDINATORE GENERALE
UILPA-INPS
(Adriano Petricca)



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

DICHIARAZIONE A VERBALE CCNI INPS PER L'ANNO 2002

La RdB non sottoscrive il presente accordo rilevando che lo stesso non realizza una equilibrata distribuzione delle risorse economiche disponibili tra il personale.

In particolare la RdB contesta che gran parte degli aumenti, a fronte del maggiore impegno produttivo richiesto per effetto della prevista emissione dell'estratto conto contributivo, vada a finanziare solo gli indennizzati invece che la totalità dei lavoratori. Nell'accordo si registra infatti un aumento incontrollato delle posizioni indennizzabili come "compensi per particolari compiti" e un aumento dell'importo delle indennità per posizione organizzativa, del tutto ingiustificato avvenuta a fine anno ed in prossimità di una revisione globale, almeno dichiarata, del sistema indennitario.

Nulla è previsto per perequare il trattamento penalizzante di colleghi assunti o transitati all'istituto successivamente al 1° gennaio 1998 che non beneficiano tuttora dell'assegno di garanzia, nonostante i rilievi mossi all'ipotesi di accordo potessero condurre ad una soluzione in tal senso, si è preferito adottare un "rimedio contabile".

La RdB contesta le scelte operate sull'area di Vigilanza: l'indennità ancora legata alla disponibilità ad effettuare accessi ispettivi oltre il normale orario di lavoro, i compensi incentivanti spettanti agli operatori che rimangono, nonostante l'autorevole parere espresso dal Presidente del CIV, ancorati al numero di 8 ispezioni mensili della durata media di 15 giorni.

La RdB protesta contro la riproposizione dei limiti massimi individuali relativi alle prestazioni di lavoro straordinario e alla mancata concreta previsione delle opportune verifiche.

La RdB stigmatizza infine la mancata definizione di alcune code relative al CCNI 2001, il mancato rispetto degli impegni assunti sulla mobilità (nazionale, orizzontale, interenti), nonché la totale assenza nell'accordo di qualsiasi riferimento all'evidente fallimento del sistema di valutazione degli accrescimenti professionali sperimentalmente in atto.

**COORDINAMENTO NAZIONALE RdB INPS
(Massimo Fofi)**

Roma, 20 maggio 2003