



**CONTRATTO COLLETTIVO**

**NAZIONALE INTEGRATIVO**

**PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

**ANNO 2003**

sottoscritto il 13 maggio 2004 in Roma

A seguito della certificazione economica-finanziaria espressa in data 12 maggio 2004 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, le parti, in data 13 maggio 2004, sottoscrivono il seguente contratto integrativo per l'anno 2003.

#### PER L'INPS

Il Presidente  
Avv. Gian Paolo SASSI

Il Direttore Generale  
Dr. Vittorio CRECCO

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

Il Direttore Centrale Vicario Sviluppo  
e Gestione Risorse Umane  
Dr. Giuseppe REINA

Il Direttore Centrale Organizzazione  
Dr. Raffaello MARCHI

Il Direttore Centrale Vicario Organizzazione  
Dr. Bruno BENELLI

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

Il Direttore Centrale Vicario Pianificazione  
e Controllo di Gestione  
Dr. Antonio COSTANZO

Il Direttore Centrale Entrate Contributive  
Dr. Giorgio CRACA

Il Direttore Centrale Vicario Entrate Contributive  
Dr.ssa Daniela PIZZI

#### PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP

Daniele NOLA - firmato

CISL/FPS

Giorgio ALLEGRINI - firmato

UIL/PA

Adriano PETRICCA - firmato

CSA di CISAL/FIALP

Michele DI LULLO - firmato

CUB/RdB PI

Massimo FOFI - firmato

## INDICE

Art.1 Campo di applicazione, decorrenza e durata .....	4
Art.2 Costituzione dei fondi di ente .....	4
Art.3 Sistema incentivante .....	5
Art.4 Piano ordinario .....	6
Art.5 Piano speciale nazionale .....	7
Art.6 Progetto recupero crediti.....	8
Art.7 Progetto accertamento evasioni contributive.....	8
Art.8 Progetto estratto conto: conclusione delle attività propedeutiche all'emissione .....	9
Art.9 Progetto estratto conto: sistemazione e normalizzazione degli archivi dei lavoratori parasubordinati.....	10
Art.10 Progetto estratto conto: gestione del rientro .....	11
Art.11 Piani regionali .....	13
Art.12 Piani regionali: sussidiarietà tra le Sedi della regione .....	13
Art.13 Piani regionali: recupero delle criticità regionali.....	14
Art.14 Piani regionali: aggiornamento archivi contributi lavoratori autonomi Sicilia .....	14
Art.15 Piani regionali: sviluppo organizzativo .....	14
Art.16 Piano della Direzione Generale .....	16
Art.17 Risorse finanziarie Aree professionali A, B e C.....	17
Art.18 Sviluppo professionale .....	17
Art.19 Prestazioni di lavoro straordinario ed in turno .....	17
Art.20 Compenso incentivante la mobilità .....	18
Art.21 Sistema indennitario e compensi per l'esercizio di particolari compiti.....	19
Art.22 Disciplina del Trattamento Economico di Professionalità (TEP) .....	22
Art.23 Altre norme in materia di trattamento accessorio.....	23
Art.24 Personale ex INPDAI .....	23
Art.25 Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989 .....	25
Art.26 Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti: Piano Ordinario .....	25
Art.27 Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti speciali .....	27
Art.28 Criteri e modalità di effettuazione delle verifiche dei risultati.....	29
Art.29 Determinazione dei compensi incentivanti ordinari e speciali .....	29
Art.30 Erogazione del compenso incentivante la mobilità .....	30
NOTA A VERBALE.....	31
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1 .....	32
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2 .....	33
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3 .....	34
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4 .....	35
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5 .....	36
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.6 .....	37
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.7 .....	38
Allegato 1 Composizione del fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree A B C ....	39
Allegato 2 Ripartizione della quota del fondo per i trattamenti accessori del Personale delle aree professionali A B C destinata ad incentivazione .....	40
Allegato 3 Composizione del fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, comma1, L. 88/89 .....	41
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 .....	42
Allegato 5 Compensi incentivanti speciali .....	43
Allegato 6 Budget incasso crediti Anno 2003 .....	44
Allegato 7 Budget accertamento evasioni contributive Anno 2003 .....	45
Allegato 8 Piano della direzione generale Anno 2003.....	46

## **PREMESSA**

Il presente Contratto integrativo 2003 definisce i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale delle Aree A, B, C e del Fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989.

Le parti convengono, ai sensi dell'art.5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che il presente contratto integrativo disciplina l'individuazione e l'utilizzo delle risorse.

### **Art.1**

#### **Campo di applicazione, decorrenza e durata**

Il presente contratto integrativo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato ed al personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/1989.

Il presente contratto integrativo ha decorrenza dal 1 gennaio 2003 e scade il 31 dicembre 2003. Esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione definitiva del contratto collettivo nazionale integrativo di ente per il quadriennio 2002/05.

### **Art.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 **€318.305.241,00** secondo la quantificazione delle risorse economiche previste dall'art.31 del CCNL 1998/2001 stipulato il 16 febbraio 1999 e dall'art.4 del CCNL 1998/2001 – biennio economico 2000/01 – stipulato il 14 marzo 2001 come integrato dall'art. 25 del CCNL 2002/2005 stipulato il 9 ottobre 2003 ed al netto delle risorse destinate all'erogazione della indennità di ente ai sensi dell'art. 26 del CCNL 2002/2005.

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 3, ammonta a **€12.357.824,00** secondo la quantificazione delle risorse economiche previste dall'art.44 del CCNL 1998/2001 stipulato il 16 febbraio 1999 e dall'art.4 del CCNL 1998/2001 – biennio economico 2000/01 – stipulato il 14 marzo 2001 come integrato dall'art. 25 del CCNL 2002/2005 del 9 ottobre 2003 ed al netto delle risorse destinate all'erogazione della indennità di ente ai sensi dell'art. 26 del CCNL 2002/2005.

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

L'Istituto ha in corso delle iniziative di sponsorizzazione. I relativi proventi, qualora realizzati nel corso del corrente anno, potranno incrementare la dotazione dei fondi per i trattamenti accessori del personale delle aree professionali A, B e C nonché del personale ex art.15 della legge n.88/1989. Con successivo accordo sindacale verrà stabilita la quantificazione di tali risorse e la relativa destinazione.

### **Art.3** **Sistema incentivante**

Le Parti prendono atto che il 2003 rappresenta l'anno di completamento e consolidamento dei risultati previsti con il Piano triennale 2001-2003 e che, in considerazione dell'obiettivo prioritario e strategico dell'Istituto per l'anno 2003 costituito dall'emissione generalizzata dell'estratto conto, sono prioritarie le attività connesse al completamento delle attività di normalizzazione e aggiornamento delle posizioni assicurative ed alla gestione delle richieste di variazione che perverranno all'Istituto a seguito dell'emissione degli estratti conto.

Inoltre, il presente contratto integrativo assicura continuità agli impegni produttivi dell'Istituto e garantisce in particolare il consolidamento dei risultati quali-quantitativi raggiunti nel 2002, privilegiando la qualità del servizio.

In particolare, il sistema incentivante per l'anno 2003, che ribadisce la centralità del ruolo delle strutture periferiche e della contrattazione decentrata, è articolato nei seguenti piani:

- a. Piano ordinario:** è finalizzato a mantenere i livelli di produzione e qualità del servizio raggiunti nell'anno 2002.
- b. Piano speciale nazionale:** è finalizzato soprattutto ad indirizzare l'attività delle Sedi verso l'obiettivo prioritario e strategico dell'Istituto che, per l'anno 2003, è costituito dall'emissione generalizzata dell'estratto conto. Inoltre, il piano è rivolto al recupero dei crediti ed al miglioramento dell'efficacia dell'attività di vigilanza.
- c. Piani delle Direzioni regionali:** sono finalizzati alla individuazione di priorità, obiettivi e modalità operative per la risoluzione delle criticità territoriali. Gli ambiti di intervento riguardano quelle aree di attività che per specificità territoriale presentano caratteristiche peculiari definibili attraverso interventi mirati e modalità differenziate tra le diverse regioni.

**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.

La maggiorazione del coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi previsti dal Paragrafo 3 del contratto integrativo 2002 sottoscritto 20 maggio 2003 è elevata al 7%.

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

#### **Art.4 Piano ordinario**

Al piano ordinario è destinata una somma pari a **€41.438.687,00** per le aree A-B-C e **€2.233.932,00** per il personale destinatario dell’art. 15, comma 1, della legge n.88/1989.

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

In considerazione dell’obiettivo del presente Accordo di assicurare la gestione dell’operazione di emissione generalizzata dell’estratto conto, garantendo il consolidamento dei risultati quali-quantitativi raggiunti nel biennio 2001-2002, il Piano Ordinario è finalizzato al mantenimento degli stessi livelli di produttività e qualità del servizio raggiunti nell’anno 2002.

In presenza di scostamenti negativi si terrà conto delle valutazioni e degli interventi correttivi proposti dalle Direzioni regionali, anche a seguito di opportune verifiche con le OOSS locali, con riferimento a fenomeni oggettivi e situazioni eccezionali che possono aver condizionato i livelli di produzione della Sede.

Tali interventi correttivi saranno oggetto di confronto ed approfondimento in sede di Osservatorio nazionale sull’andamento produttivo e saranno successivamente riportati al tavolo negoziale.

## **Art.5**

### **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 l'anno 2003 è costituito dall'emissione generalizzata dell'estratto conto.

Le Parti prendono atto che il successo dell'operazione estratto conto è strettamente legato alla puntuale e completa gestione delle richieste di variazione che perverranno all'Istituto da parte degli assicurati.

Le Sedi sono pertanto chiamate a concentrare il massimo sforzo nella gestione dei rientri che rappresenta il momento qualificante di tutta l'operazione.

Le Parti concordano altresì sulla necessità di destinare all'operazione estratto conto 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.

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

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.

## **Art.6**

### **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.

## **Art.7**

### **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.

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

- ⌘ **Numero ispezioni:** da calcolarsi in base agli ispettori in forza, considerando una presenza media pari all'80% e un numero di indagini pro-capite mensili pari a 8, il tempo medio delle ispezioni non dovrà essere superiore a 15 giorni;
- ⌘ **Percentuale di irregolarità:** incremento di 10 punti della percentuale risultante a consuntivo 2002;
- ⌘ **Numero aziende in nero e autonomi non iscritti:** incremento complessivo del 10% rispetto al consuntivo 2002;
- ⌘ **Numero lavoratori in nero:** incremento complessivo del 10% rispetto al consuntivo 2002;
- ⌘ **Importi da addebitare:** budget finanziario limitato ai soli addebiti per lavoro nero o irregolare, intendendosi per tali gli importi accertati per personale non registrato e per retribuzioni fuori busta.

## **Art.8**

### **Progetto estratto conto: conclusione delle attività propedeutiche all'emissione**

Le strutture di produzione sono impegnate - in stretto collegamento con le scadenze definite per le emissioni - nella definizione delle partite relative alla normalizzazione e qualificazione dei conti individuali attraverso il proseguimento e la conclusione dell'impegno produttivo che ha caratterizzato gli anni 2001 e 2002.

In particolare, l'attività di aggiornamento dei conti assicurativi nei diversi livelli di complessità e criticità, dovrà essere effettuata da parte delle strutture di produzione in stretta correlazione con le fasi definite per emissione degli estratti conto.

Infatti, la scansione e l'articolazione temporale delle emissioni consentirà di sviluppare efficacemente l'azione di aggiornamento degli archivi anche in relazione alla disponibilità delle procedure necessarie per la sistemazione delle posizioni.

In particolare, ai fini della definizione dell'incentivo, l'obiettivo è rappresentato dal raggiungimento degli stessi livelli di produzione (numero pezzi effettivi definiti) ovvero dalla riduzione dei livelli di giacenza consuntivati nell'anno 2002, relativamente ai prodotti di seguito elencati.

#### **Processo assicurato-pensionato:**

- Variazioni contributive (cod. 045840)
- ARPA accrediti vari (cod. 045100)
- Ricongiunzioni Stato e CPDEL (cod. 045440)
- Ricongiunzioni telematiche a CPDEL (cod. 045484)
- Acquisizione bollettini VV (cod. 045420)
- Variazioni archivi VV (cod. 045421)

#### **Processo prestazioni a sostegno del reddito**

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

#### **Processo soggetto contribuente**

##### **~~LE~~ Lavoratori dipendenti**

- O1/M (codici: 045880, 045960, 045970, 045980)

- Sistemazione SA 770 (codici: 045981, 045982, 045983, 045984, 045985, 045986, 045987, 045988, 045989, 045991, 045992)
- Lavoratori domestici (codici: 045430, 045320, 045330, 045431)
- Regolarizzazioni (codici: 046160, 046170, 046180, 046185)

#### ***🌿* Aziende agricole**

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

#### ***🌿* Lavoratori Autonomi**

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

#### ***🌿* Lavoratori autonomi agricoli**

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

In presenza di scostamenti negativi si terrà conto delle valutazioni e degli interventi correttivi proposti dalle Direzioni regionali, anche a seguito di opportune verifiche con le OOSS locali, con riferimento a fenomeni oggettivi e situazioni eccezionali che possono aver condizionato i livelli di produzione della Sede.

Tali interventi correttivi saranno oggetto di confronto ed approfondimento in sede di Osservatorio nazionale sull'andamento produttivo e saranno successivamente riportati al tavolo negoziale.

### **Art.9**

#### **Progetto estratto conto: sistemazione e normalizzazione degli archivi dei lavoratori parasubordinati**

L'invio degli estratti conto agli assicurati, contenenti le contribuzioni relative alle gestioni dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, dovrà essere necessariamente completato con l'indicazione della contribuzione versata nella Gestione Separata ex art. 2 L. 335/95 (cosiddetti lavoratori parasubordinati).

Pertanto, nel corso dell'anno 2004, a conclusione dell'invio generalizzato degli estratti conto, l'Istituto provvederà all'ulteriore invio per la sola parte di contribuzione versata nella Gestione Separata.

A tale fine le Direzioni regionali hanno predisposto piani operativi per l'aggiornamento e la completa gestione dell'archivio dei lavoratori parasubordinati, con particolare riferimento alla normalizzazione dell'archivio, attraverso la puntuale registrazione delle iscrizioni e delle cancellazioni, nonché all'aggiornamento della posizione assicurativa dei lavoratori.

In particolare, ai fini della definizione dell'incentivo, l'obiettivo è rappresentato dall'incremento dei livelli di produzione (numero pezzi effettivi definiti) ovvero dalla riduzione dei livelli di giacenza consuntivati nell'anno 2002, relativamente ai prodotti di seguito elencati.

- Iscrizioni art. 2 – L. 335/95 (cod. 045401)
- Acquisizione bollettini (cod. 045406)
- Rimborsi lav. Parasubordinati (cod. 045407)
- Denunce GLA (cod. 045408)
- Ric. Mod. GLA/D collaboratori parasubordinati (cod. 045409)
- Gestione versamenti F24 art. 2 – 335/95 (cod. 045410)
- Cessazione attività art. 2 – 335/95 (cod. 045414)

In presenza di scostamenti negativi si terrà conto delle valutazioni e degli interventi correttivi proposti dalle Direzioni regionali, anche a seguito di opportune verifiche con le OOSS locali, con riferimento a fenomeni oggettivi e situazioni eccezionali che possono aver condizionato i livelli di produzione della Sede.

Tali interventi correttivi saranno oggetto di confronto ed approfondimento in sede di Osservatorio nazionale sull'andamento produttivo e saranno successivamente riportati al tavolo negoziale.

## **Art.10**

### **Progetto estratto conto: gestione del rientro**

Nel corso dell'anno 2003, l'area dell'estratto conto sarà particolarmente interessata dalla gestione dei rientri che riguarderanno sia le segnalazioni di anomalie contenute negli estratti emessi che le richieste di informazioni e consulenza che perverranno da parte degli assicurati sollecitati dal ricevimento del proprio estratto conto contributivo.

I carichi di lavoro generati dall'operazione saranno oggetto di attento monitoraggio, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo della gestione.

Il progetto pertanto si articola in due obiettivi.

- **L'OBIETTIVO A)**, al quale è assegnato un peso pari al 50%, è finalizzato a riconoscere alla strutture di produzione il maggior carico di lavoro complessivo determinato dall'operazione e l'impegno derivante dagli adeguamenti logistici ed organizzativi; l'obiettivo A) è collegato:

- ?? ai volumi di emissione degli estratti (moduli eco1) e si riferisce al carico di lavoro generato sulla sede dagli afflussi di pubblico e dalle conseguenti richieste di informazione, consulenza e variazione delle posizioni assicurative;

- ?? agli adeguamenti degli assetti organizzativi richiesti per garantire livelli omogenei di informazione e consulenza, nonché per la definizione delle domande di variazione dell'estratto conto.

Per quanto riguarda le modalità di verifica dell'obiettivo A) a conclusione delle emissioni previste nel corso del 2003, le Direzioni regionali forniranno valutazioni in merito all'applicazione delle prassi e delle metodiche operative previste per la gestione del conto assicurativo. Tali prassi e metodiche operative contenute nei manuali di gestione del conto assicurativo, di cui al messaggio n. 79 del 19/6/2003 della Direzione Centrale Organizzazione, saranno verificate nella loro applicazione dal Gruppo di coordinamento regionale Eco, di cui al messaggio n. 12 del 28/3/2003 della Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione, al fine di standardizzare il livello qualitativo dei servizi richiesti con l'operazione estratto conto.

Le Direzioni regionali avranno altresì il compito di promuovere e verificare l'applicazione delle linee organizzative definite per l'istituzione delle strutture dedicate al miglioramento del rapporto con gli assicurati e per l'ottimale gestione di tutti i servizi connessi all'operazione di emissione dell'estratto conto.

- **L'OBIETTIVO B)**, cui è assegnato il rimanente 50%, riguarda gli aspetti qualitativi collegati alla gestione dei rientri. Per la misurazione sono presi a riferimento la definizione delle richieste di variazione (Eco2) e la relativa riemissione dell'estratto corretto all'assicurato.

A tale scopo, sono statisticate, a partire dalla prima emissione generalizzata dell'estratto conto, le attività connesse alla definizione delle richieste di variazione, sia pervenute direttamente dall'assicurato che attraverso altre Sedi dell'Istituto.

Per tali istanze, considerata l'importanza funzionale al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della qualità del servizio e di costante allineamento degli archivi ai versamenti contributivi, deve essere prevista la definizione della richiesta di variazione (Eco2) presentata dall'assicurato, attraverso l'emissione dell'estratto conto aggiornato o la comunicazione all'interessato della reiezione della richiesta di variazione da inviare con la massima tempestività.

Tali situazioni saranno oggetto di confronto ed approfondimento da verificare a livello regionale e previo confronto con le OO.SS. regionali.

### **Art.11 Piani regionali**

Al fine di incrementare i livelli quantitativi e qualitativi dei servizi in risposta alla domanda dell'utenza sul territorio, le Direzioni regionali elaborano, attraverso specifici momenti di contrattazione con le OO.SS. locali, specifici Piani regionali.

I Piani regionali completano il piano operativo ed in particolare supportano, almeno con il 50% dei fondi assegnati, l'operazione di emissione generalizzata dell'estratto conto, attraverso specifici progetti finalizzati al perseguimento dei 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 è predisposto dalla Direzione regionale di concerto con la Direzione Generale ed è sviluppato con modalità e linee organizzative da confrontare con le OO.SS. regionali.

### **Art.12 Piani regionali: 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, avvalendosi delle potenzialità offerte dal telelavoro in modalità *office to office*.

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

### **Art.13**

#### **Piani regionali: recupero delle criticità regionali**

Ciascuna Direzione regionale definisce specifici piani finalizzati alla risoluzione delle criticità territoriali, indicando per le diverse strutture di produzione priorità, obiettivi e modalità operative.

Gli ambiti di intervento riguardano quelle aree di attività che per specificità territoriale presentano caratteristiche peculiari definibili attraverso interventi mirati e modalità differenziate tra le diverse regioni.

### **Art.14**

#### **Piani regionali: aggiornamento archivi contributi lavoratori autonomi Sicilia**

Il Piano è finalizzato alla completa acquisizione, entro il 30 maggio 2004, di circa un milione di bollettini riferiti alla contribuzione dei lavoratori autonomi oggetto di rateizzazione decennale straordinaria a causa del sisma del 1990 che ha colpito le province di Catania, Siracusa e Ragusa.

Al Piano, gestito dalla Direzione regionale per la Sicilia, viene destinata una somma pari a €300.000,00.

Il piano di cui al presente paragrafo è oggetto di accordo con le OOSS da definirsi in sede regionale, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, in cui saranno definiti i criteri per l'individuazione del personale da destinare al progetto, le modalità di misurazione del raggiungimento degli obiettivi nonché le modalità di erogazione dei compensi che non potranno, comunque, superare l'importo pro-capite di €1.500,00.

### **Art.15**

#### **Piani regionali: sviluppo organizzativo**

##### **a) *Innovazione di Processo***

Dall'autunno 2001 sono in corso interventi finalizzati al ridisegno dei processi produttivi.

I processi ad oggi "ridisegnati" sono: Disoccupazione Ordinaria, Disoccupazione Agricola, Reversibilità e correlati. Sono in corso di definizione l'Estratto Conto Certificativo, la Certificazione di malattia e relativa Indennità e il Conto Autonomi, per il quale è stato attivato un progetto di benchmarking finalizzato alla mappatura del processo da realizzarsi, anche, attraverso un questionario di autodiagnosi.

Le Direzioni Regionali avranno cura di promuovere, anche attraverso momenti formativi, la diffusione delle prassi relative ai processi rimodellati, in linea con la tempistica di pubblicazione sulla Intranet.

b) ***Strutture di accoglienza***

In Istituto è in atto un processo di virtualizzazione del fronte aziendale (Internet, Call Center,.....) a cui si accompagna una ridefinizione/sviluppo delle strutture di front office di sede secondo quanto, peraltro, auspicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica in un recente studio sulle aspettative del cittadino.

Il ridisegno del front office di sede è inoltre coerente con quanto stabilito nell'Accordo decentrato per il 2001.

Le Direzioni Regionali, a seguito dell'analisi/ricognizione sui front office delle strutture svolta nel corso dell'anno, avranno cura di individuare le priorità di intervento per la programmazione relativa all'anno 2004.

c) ***Decentramento e Punti Cliente***

L'Istituto intende proseguire nella sua politica di attenzione e monitoraggio sul decentramento territoriale delle aree urbane ed extraurbane.

Sulle problematiche connesse alle operazioni di decentramento, le parti si impegnano ad avviare entro il 31 dicembre 2003 specifici momenti di confronto e trattativa.

Inoltre, al fine di favorire la reale capillarizzazione dei servizi dell'Istituto sul territorio, le Direzioni Regionali sono impegnate ad *assistere* i Comuni in cui già è attivo un Punto Cliente INPS e a *promuoverne* l'istituzione presso altre realtà comunali.

L'Amministrazione si impegna a fornire alle OOSS una informativa preventiva sulle tematiche dello sviluppo organizzativo individuando, di comune accordo, quelle oggetto di trattativa.

Una quota pari a € 75.000 del Budget totale previsto per i piani regionali è destinato a finanziare la realizzazione dei piani di riorganizzazione delle aree metropolitane approvati con deliberazione del C.d.A. alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo (Area di Torino). Con accordo da definirsi in sede regionale saranno individuati i criteri per l'erogazione dei compensi al personale che ha preso parte all'attuazione del piano che saranno corrisposti a seguito di verifica dello stato di realizzazione dello stesso. Tali compensi non potranno superare l'importo pro-capite di €1.500,00.

## **Art.16**

### **Piano della Direzione Generale**

Il Piano della Direzione Generale è composto dai progetti delle Direzioni Centrali (allegato n. 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 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 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.

## **Art.17**

### **Risorse finanziarie Aree professionali A, B e 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 € 318.305.241,00 sono in particolare destinate:

?? €	<b>27.010.695,00</b>	per lo sviluppo professionale;
?? €	<b>41.438.687,00</b>	per l'incentivo per la produttività;
?? €	<b>131.270.125,00</b>	per i compensi incentivanti speciali;
?? €	<b>6.384.978,00</b>	per il compenso incentivante la mobilità;
?? €	<b>27.200.756,00</b>	per le prestazioni di straordinario e turni;
?? €	<b>85.000.000,00</b>	per il sistema indennitario e compensi per particolari compiti.

## **Art.18**

### **Sviluppo professionale**

In base alle disposizioni previste dai vigenti CCNI, nell'anno 2003 verranno attivate le procedure per l'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico all'interno delle aree per il personale che abbia maturato, rispettivamente alla data del 1° gennaio, del 1° luglio e del 1° novembre 2003, i requisiti previsti dall'art.13 del CCNI 1998/2001 sottoscritto il 22 luglio 1999.

## **Art.19**

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

Le risorse finanziarie destinate alla remunerazione del lavoro straordinario e turni sono quelle determinate dal CCNI 2001 integrate dalle risorse già destinate per l'anno 2002 alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale dell'INPDAI.

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., salvo quanto di seguito previsto.

Le parti prendono atto che le norme contrattuali richiamate sono applicabili ove non in contrasto con le disposizioni imperative recate dal D.Lgs. n. 66 del 8/4/2003 di recepimento delle direttive dell'U.E. in materia di orario di lavoro.

In particolare viene confermato il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile fissato in 48 ore.

Il numero delle unità di personale per le quali il Direttore generale può autorizzare la deroga al superamento del limite annuo individuale delle 320 ore di lavoro straordinario, è fissato in 90 unità.

Il vigente limite individuale di 10 turni mensili di lavoro può essere elevato fino a 13 turni, per il personale della Direzione Generale che operi a supporto degli organi istituzionali e per il personale con compiti di autista, previa autorizzazione del Direttore Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane, in caso di particolari situazioni in cui si renda necessario assicurare la continuità del servizio anche oltre la normale programmazione.

E' confermata la disciplina vigente dei turni del personale del Centro Elettronico Nazionale.

Con la contrattazione integrativa 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 delle aree professionali A - B - C.

## **Art.20 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 2003, è riconosciuto un compenso

incentivante la mobilità, a valere per il solo anno 2003, 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.

## **Art.21**

### **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 il Trattamento Economico di Professionalità (T.E.P.) di cui al successivo articolo 22, 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 2002 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 nelle ore pomeridiane, spetta, per le ore di apertura pomeridiana degli uffici una maggiorazione del 60% dell'indennità di turno per tutte le ore del turno stesso.

?? 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. In caso di cambio di profilo nel corso del 2003 il compenso è, rispettivamente, attribuito o revocato dalla data del provvedimento.
- ?? Al personale inquadrato nell’area C del profilo informatico alla data del 1° gennaio 2003, 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. In caso di cambio di profilo nel corso del 2003 il compenso è, rispettivamente, attribuito o revocato dalla data del provvedimento.
- ?? Al personale inquadrato nell’area C del profilo tecnico-edilizio alla data del 1° gennaio 2003 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. In caso di cambio di profilo nel corso del 2003 il compenso è, rispettivamente, attribuito o revocato dalla data del provvedimento.
- ?? Al personale inquadrato nell’area C del profilo amministrativo che svolge compiti di “disegnatore lucidista” alla data del 1° gennaio 2003, 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 2003, compiti di “stenografo/resocontista” a supporto degli Organi collegiali dell’Istituto o di

“traduttore/interprete”, per l’attività istituzionale della struttura centrale di appartenenza, è attribuito un compenso mensile di € 154,94 per dodici mensilità, 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 e non è cumulabile con l’indennità di bilinguismo, ove spettante. La presente pattuizione ha valore interpretativo per l’analoga disposizione del CCNI 2002.

?? Al personale della Direzione Generale inquadrato nell’area C del profilo amministrativo che svolge in modo prevalente, alla data del 1° gennaio 2003, compiti connessi all’utilizzo di strumenti tecnologici di riproduzione fotografiche e di utilizzo di immagini è attribuito un compenso mensile di € 154,94 per dodici mensilità.

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

	<b>ART. 17 CCNL 99 POSIZIONE ORGANIZZATIV A</b>	<b>ART. 32 CCNL 99 INDENNITA' DI RESPONSABILIT A' SPECIFICA</b>	<b>ART. 32 CCNL 99 INDENNITA' DI RESPONSABILIT A' ESTERNA</b>
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	

## **Art.22**

### **Disciplina del Trattamento Economico di Professionalità (TEP)**

Il CCNI quadriennale 1998/2001 sottoscritto il 22 luglio 1999 ha previsto all'art. 19 l'abolizione del sistema indennitario pre-vigente, nonché dell'istituto del "salario di professionalità" di cui ai CCDE 1997 e 1998, e ha stabilito che gli importi in godimento fossero corrisposti quale "assegno di garanzia della retribuzione".

Tenuto conto che il personale pervenuto all'Istituto dopo il 1° gennaio 1998, sia a seguito di procedure concorsuali che di mobilità tra pubbliche amministrazioni, ha potuto seguire appositi percorsi di sviluppo professionale con iniziative di formazione sia "on job" sia in aula, le parti concordano sulla necessità di valorizzare adeguatamente, anche attraverso gli istituti del trattamento economico, la professionalità acquisita da detto personale non destinatario del cosiddetto "salario di professionalità" o istituti analoghi e, conseguentemente, che non percepisce il cosiddetto "salario di garanzia".

Nell'ambito del CCNI di ente 2002/2005 saranno pertanto previsti idonei istituti del trattamento economico che, consentano di tener conto anche della professionalità acquisita dal personale pervenuto all'Istituto dopo il 1° gennaio 1998.

A tal fine saranno prioritariamente utilizzate le economie del fondo derivanti dalla mancata erogazione del salario di garanzia al personale cessato dal servizio dopo il 1° gennaio 2003.

Per il corrente anno, al personale in servizio al 1° gennaio 2002 con contratto a tempo indeterminato sarà corrisposto un "trattamento economico di professionalità" (T.E.P.) dell'importo di €90,00 mensili per dodici mensilità. Tale compenso è collegato con la professionalità e con la produttività individuale e collettiva, e non è cumulabile con il "salario di garanzia" di cui all'art. 19 del CCNI quadriennale 1998-2001 o con istituti analoghi riconosciuti al personale pervenuto in mobilità dagli Enti del comparto, che vengono confermati negli importi attualmente in godimento e secondo la disciplina vigente.

Al personale che percepisce un "salario di garanzia" di importo inferiore rispetto a quello stabilito nel punto precedente, verrà corrisposta la sola differenza, fino a concorrenza dell'importo del T.E.P.

Il T.E.P. spettante è proporzionalmente ridotto nei casi di riduzione dello stipendio tabellare. Lo stesso è riconosciuto al solo personale che abbia conseguito un coefficiente individuale di merito ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti, di cui alla sez. II, capo I par. C del CCNI 2001, superiore a 0,66.

Al T.E.P. come sopra determinato si applicano le disposizioni in tema di riassorbimento in caso di passaggio, di cui all'art. 19 del CCNI quadriennale 1998-2001.

### **Art.23**

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

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

Ai sensi dell'art.4 dell'accordo in materia di permessi retribuiti ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104 del 3 aprile 2003, si conferma che, con decorrenza 1° gennaio 2003, i permessi retribuiti di cui allo stesso accordo sono da considerarsi utili ai fini della corresponsione del compenso incentivante.

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 € 1.000.000 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.

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate per i titoli di cui ai precedenti articoli, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale delle aree professionali A-B-C.

E' confermata la non riassorbibilità della quota indennitaria relativa alla responsabilità specifica erogata ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1999 per il personale ex "Capo Ufficio" già prevista dall'Accordo integrativo 2002 con i destinatari ivi individuati.

### **Art.24**

#### **Personale ex INPDAI**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 42, comma 5, della l. 289/2002 (finanziaria 2003), al personale del soppresso INPDAI trasferito all'INPS si applicano le disposizioni previste dai contratti integrativi INPS con particolare riferimento ad:

#### **a) *Indennità***

Le indennità di cassa e centralinisti sono erogate nelle misure previste dalle norme vigenti all'INPS. Saranno comunque garantite le differenze eventualmente rilevate

rispetto agli importi di cui al CCNI 2002 INPDAI fino alla data del 31 dicembre 2003.

Fino alla stessa data verrà erogata la indennità prevista dal CCNI INPDAI 2002 per il personale addetto all'URP.

In considerazione della necessità di completare il processo di integrazione delle funzioni del soppresso INPDAI all'interno dell'INPS e di procedere alle conseguenti azioni sul piano organizzativo, ai dipendenti con qualifica non inferiore a C4 cui sia stata attribuita una posizione organizzativa all'interno della struttura NPDAI in applicazione del CCNI INPDAI del 2002, viene prorogato l'incarico con erogazione della relativa indennità già in godimento, fino alla definizione del riassetto organizzativo della specifica area di attività con conseguente integrazione nella struttura organizzativa INPS e comunque non oltre il 31 dicembre 2003.

L'incarico si intende revocato in caso di trasferimento del dipendente in altra struttura dell'Istituto prima della scadenza di cui sopra, salvo che il movimento non avvenga in conseguenza del trasferimento delle relative attività ed unitamente a questo, ferma restando la possibilità di accedere alle procedure di selezione per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa secondo la disciplina vigente .

b) ***Straordinario e turni***

Le misure orarie dei compensi per lavoro straordinario e turni sono quelle previste dagli artt.16 e 17 del CCNL ad integrazione del CCNL 1998/2001 siglato il 14 febbraio 2001.

c) ***Orario di lavoro e compensi apertura pomeridiana***

Presso la struttura PDAI di Viale delle Province e di Via Catania è confermato improrogabilmente fino al 31 dicembre 2003 l'attuale orario di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2004 si applica l'orario di lavoro della direzione Generale dell'INPS. Fino alla stessa data è confermata la operatività del progetto per l'apertura pomeridiana della struttura PDAI (c.d. "progetto mercoledì") quale previsto dal CCNI INPDAI per l'anno 2002, con l'erogazione del relativo trattamento economico.

d) Tenuto conto del percorso di crescita professionale seguito dal personale del soppresso INPDAI, attestato dal CCI dell'anno 2002, e della previsione di un trattamento economico conseguente, che sarà oggetto di adeguata considerazione nell'ambito del contratto integrativo quadriennale di ente per il periodo 2002/2005, in deroga a quanto previsto dall'art. 22, al personale dell'Ex INPDAI pervenuto per passaggio diretto all'Istituto dal 1° gennaio 2003, per effetto della soppressione dell'Ente, è estesa l'applicazione del T.E.P. e la corrispondente disciplina, rideterminato in un importo pari, per ciascuna posizione economica,

alla misura media della quota di salario di garanzia erogato alla data del 31 dicembre 2002, in applicazione dell'art.19 del CCNI 1998/2001, al personale dell'Istituto.

### **Art.25**

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

Le risorse finanziarie relative al personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento, di cui all'articolo 15, 1° comma, della Legge 88/1989, quantificate in **€12.357.824,00** sono in particolare destinate:

- ?? **€ 2.233.932,00** per l'incentivo per la produttività;
- ?? **€ 1.669.189,00** per i compensi incentivanti speciali;
- ?? **€ 2.231.094,00** per prestazioni di lavoro straordinario;
- ?? **€6.184.237,00** 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.

Le parti prendono atto che le norme contrattuali richiamate sono applicabili ove non in contrasto con le disposizioni imperative recate dal D.Lgs. n. 66 del 8/4/2003 di recepimento delle direttive dell'U.E. in materia di orario di lavoro.

In particolare viene confermato il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile già fissato in 48 ore.

Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate per i titoli di cui sopra, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale di cui all'articolo 15, 1° comma, della Legge 88/1989.

### **Art.26**

#### **Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti: Piano Ordinario**

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e la qualità del servizio è effettuata dopo le necessarie verifiche del raggiungimento dei risultati, di cui ai successivi articoli 28 e 29.

Per quanto concerne il calcolo della percentuale di realizzazione degli obiettivi di produttività si fa riferimento ai seguenti punti.

?? Per le **Direzioni provinciali e sub provinciali**, la percentuale di realizzazione viene calcolata, sia per la produttività che per la qualità del servizio, in misura proporzionale allo scostamento tra il consuntivo 2003 e il consuntivo 2002.

In presenza di scostamenti negativi si terrà conto delle valutazioni e degli interventi correttivi proposti dalle Direzioni regionali anche a seguito di opportune verifiche con le OOSS locali, con riferimento a fenomeni oggettivi e situazioni eccezionali che possono aver condizionato i livelli di produzione della Sede.

Tali interventi correttivi saranno oggetto di confronto ed approfondimento in sede di Osservatorio nazionale sull'andamento produttivo.

?? 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.

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.

Tenuto conto delle disposizioni recate dall'art. 26 del CCNL 2002/2005 che ha istituito la "Indennità di ente", dal 1° gennaio 2003 cessa di essere corrisposta la anticipazione mensile sulla incentivazione alla produttività del Piano ordinario.

In sede di erogazione della indennità di ente si procederà al conguaglio degli importi già erogati per il corrente anno.

## **Art.27**

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

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 articoli 28 e 29.

Il budget per il progetto accertamenti evasioni contributive è utilizzabile fino ad un massimo di € 1.000.000 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, ad esclusione del Progetto di cui all'art.14, sono erogati nel mese di febbraio 2004 in relazione alla verifica dell'andamento produttivo al 31/12/2003.

I compensi relativi al Progetto regionale "Aggiornamento archivi contributivi lavoratori autonomi della Sicilia orientale" di cui all'art.14, sono erogati nel mese di giugno 2004 secondo le modalità individuate in sede regionale.

La somma complessiva assegnata a ciascuna unità funzionale risulterà disponibile e quindi erogabile al personale al conseguimento degli obiettivi indicati agli articoli 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 e 16.

a) **Piano Speciale Nazionale.**

?? Per i progetti di cui all'art.6 (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 di cui al CCNI 2002;

?? Per il progetto di cui all'art.7 (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 di cui al CCNI del 2002;

?? Per i progetti di cui agli artt.8, 9 e 10 (estratto conto) le quote erogabili su ciascun progetto sono commisurate in modo proporzionale al livello di produzione realizzato in ciascuna area.

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

Un acconto sarà corrisposto nel mese di novembre 2003, in misura proporzionale ai risultati conseguiti sulla base della verifica al 30/09/2003 ed a seguito delle necessarie verifiche di cui ai successivi articoli 28 e 29.

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

b) **Piani Regionali.**

?? Per i piani regionali di cui agli artt.11, 12, 13 e 14 la quota erogabile è commisurata proporzionalmente al grado di realizzazione dei rispettivi piani certificato dalle Direzioni regionali.

?? Al Progetto di cui all'art.15 è destinata una quota pari a € 75.000 del Budget totale previsto per i piani regionali. Con accordo da definirsi in sede regionale saranno individuati i criteri per l'erogazione dei compensi al personale che ha preso parte all'attuazione del piano che saranno corrisposti a seguito di verifica dello stato di realizzazione dello stesso e che comunque non potranno superare l'importo di €1.500,00 pro-capite.

c) **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.

## **Art.28**

### **Criteria e modalità di effettuazione delle verifiche dei risultati**

A decorrere dall'anno 2003, 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.

## **Art.29**

### **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 impedimenti procedurali, a situazioni strutturali ovvero a carenze di personale (cessazioni dal servizio, trasferimenti) che possono aver condizionato il livello di servizio.

Per quanto riguarda il progetto di cui all'art.7 (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.

### **Art.30**

#### **Erogazione del compenso incentivante la mobilità**

La erogazione del “compenso incentivante la mobilità” di cui all'art.20, verrà effettuata contestualmente al saldo dei compensi incentivanti il piano ordinario ed i compensi incentivanti speciali.

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

## NOTA A VERBALE

L'Amministrazione si impegna a definire nell'ambito del CCNI 2002/05 le disposizioni di cui all'art.25, comma 6, del CCNL del 9 ottobre 2003.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti si impegnano ad individuare, nell'ambito del CCNI 2002/2005, precise posizioni organizzative da conferire al personale amministrativo anche non apicale dell'Area C, con particolare riguardo alla posizione C3.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti si impegnano a completare l'allineamento dei livelli retributivi del personale INPS, con particolare riguardo al personale transitato a seguito di processi di mobilità, trovando adeguate soluzioni normative ed economiche, nell'ambito del CCNI 2002/05, iniziato attraverso l'istituto retributivo del TEP.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti si impegnano a definire, nell'ambito della contrattazione quadriennale 2002/05, i criteri che consentano di correlare il sistema di attribuzione delle posizioni di sviluppo economico al maturare dei requisiti richiesti dal CCNI 1998/2001, individuando cadenze sistematiche.

Le parti si impegnano a rivedere il meccanismo di cui all'art.19, comma 4, del CCNI 1998/2001 in caso di attribuzione di posizioni economiche.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4

Le parti si impegnano ad attivare, entro il 31 gennaio 2004, le procedure per l'avvio della contrattazione integrativa quadriennale 2002/05, al fine di poter concludere il negoziato entro tempi utili per la definizione di piani di produzione. Le parti si impegnano ad avviare la contrattazione integrativa annuale entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5

Le parti si impegnano a riattivare, entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, la commissione bilaterale per l'analisi della struttura retributiva, i cui lavori dovranno terminare entro 30 giorni dall'attivazione, e le cui proposte saranno oggetto di apposita sessione negoziale nell'ambito del CCNI 2002/05.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.6

Le parti si impegnano ad attivare, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, una commissione bilaterale per l'analisi delle problematiche relative ai custodi degli stabili dell'Istituto, i cui lavori dovranno terminare entro 60 giorni dall'attivazione.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.7

Le parti convengono che nell'ambito dell'informazione successiva di cui all'art.6 del CCNL del 16/02/1999 sia fornita, sia a livello nazionale che periferico, un'informazione trimestrale sull'utilizzo delle prestazioni di lavoro straordinario con particolare riferimento al rispetto dei limiti individuali previsti dai contratti vigenti.

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

<b>FONDO TRATTAMENTI ACCESSORI PERSONALE DELLE AREE A - B - C</b>	<b>FINANZIAMENTO</b> €
Risorse storiche	333.136.898
Incremento da art.18 Legge n.88/1989	7.455.263
20% economie part-time art. 1 c.59 L. 662/96	2.565.534
RIA personale cessato	4.429.669
50% economie da part-time art. 1 c. 59 L. 662/96	6.384.978
Applicazione art. 43 3° c. L. 449/97	8.760.046
Risorse CCNL 2002/2005	4.607.827
Attivazione nuovi servizi attività uffici legali	3.013.834
<b>Totale</b>	<b>370.354.049</b>
Applicazione art. 26 CCNL 2002/2005	(52.048.808)
Totale disponibile	318.305.241

## Allegato 2

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

	€
<b>INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'</b>	<b>41.438.687,00</b>
<b>COMPENSO INCENTIVANTE LA MOBILITA'</b>	<b>6.384.978,00</b>
<b>COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI</b>	<b>131.270.125,00</b>

### Allegato 3

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

<b>FONDO TRATTAMENTI ACCESSORI PERSONALE QUALIFICHE AD ESAURIMENTO EX ART. 15 L. 88/89</b>	<b>FINANZIAMENTO €</b>
Risorse storiche	10.236.175
Somme derivanti dall'applicazione art. 18 l. 88/89	1.669.189
RIA personale cessato	914.644
Applicazione art. 43 3° c. L. 449/97	114.440
Risorse CCNL 2002/2005	58.700
Attivazione nuovi servizi attività uffici legali	39.372
<b>Totale</b>	<b>13.032.520</b>
Applicazione art. 26 CCNL 2002/2005	<b>(674.696)</b>
<b>Totale disponibile</b>	<b>12.357.824</b>

#### **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**

€

<b>INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA'</b>	<b>2.233.932,00</b>
---------------------------------------	---------------------

<b>COMPENSI INCENTIVANTI SPECIALI</b>	<b>1.669.189,00</b>
---------------------------------------	---------------------

## Allegato 5 Compensi incentivanti speciali

		Aree A B C	Destinatari ex art. 15 1° c. L. 88/89	Prof.sti	Medici	Dirigenti
		€	€	€	€	€
PIANO SPECIALE NAZIONALE	PROGETTO INCASSO CREDITI	13.127.012	166.919	184.317	267.361	217.129
	PROGETTO ACCERTAMENTO EVASIONI CONTRIBUTIVE	13.127.012	166.919	184.317	267.361	217.129
	OPERAZIONI PROPEDEUTICHE ALL'EMISSIONE	9.188.909	116.843	129.022	187.153	151.991
	SISTEMAZIONE ARCHIVI LAV. PARASUBORDINATI	9.188.909	116.843	129.022	187.153	151.991
	GESTIONE RIENTRI	35.442.934	450.681	497.656	721.874	586.249
	<b>TOTALE ECO</b>	<b>53.820.752</b>	<b>684.367</b>	<b>755.700</b>	<b>1.096.180</b>	<b>890.231</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>80.074.776</b>	<b>1.018.205</b>	<b>1.124.334</b>	<b>1.630.902</b>	<b>1.324.489</b>
PIANI REGIONALI (1)		44.631.842	567.524	626.677	909.026	738.240
PIANO DELLA DIREZIONE GENERALE		6.563.507	83.460	92.158	133.680	108.565
<b>TOTALE PARTE SPECIALE</b>		<b>131.270.125</b>	<b>1.669.189</b>	<b>1.843.169</b>	<b>2.673.608</b>	<b>2.171.294</b>

(1) di cui €300.000 destinati al “Piano per l’aggiornamento dell’archivio contribuiti lavoratori autonomi della Sicilia orientale” e €75.000 destinati a finanziare la realizzazione dei piani di riorganizzazione delle aree metropolitane approvati con delibera C.d.A.

**Allegato 6**  
**Budget incasso crediti**  
**Anno 2003**

Per l'anno 2003, si prevede un budget d'incasso pari a €844.430.112,00 così ripartito per regioni:

<b>Regione</b>	<b>€</b>
Abruzzo	31.964.376,00
Basilicata	15.643.860,00
Calabria	23.172.420,00
Campania	85.310.472,00
Emilia	49.865.280,00
Friuli	16.477.488,00
Lazio	91.532.964,00
Liguria	17.878.044,00
Lombardia	138.048.492,00
Marche	24.446.484,00
Molise	5.093.208,00
Piemonte	61.145.928,00
Puglia	53.048.916,00
Sardegna	21.819.108,00
Sicilia	69.762.624,00
Toscana	57.081.420,00
Trentino	8.578.596,00
Umbria	12.181.332,00
Valle d'Aosta	2.776.728,00
Veneto	58.602.372,00

**Allegato 7**  
**Budget accertamento evasioni contributive**  
**Anno 2003**

REGIONE	Ispezioni complessive	di cui area agricola	% di irregolarità	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	12.740	685	64	1.800	13.600	18.000	4.250	22.250
VALLE D'AOSTA	304	30	45	20	101	106	116	222
LOMBARDIA	24.000	300	63	3.220	18.700	25.700	9.500	35.200
LIGURIA	6.368	312	60	299	2.374	9.357	1.620	10.977
TRENTINO ALTO ADIGE	2.438	180	51	124	2.248	1.899	817	2.716
VENETO	12.556	1.256	46	1.508	11.220	15.740	5.316	21.056
FRIULI VENEZIA GIULIA	3.147	300	53	319	2.413	2.200	2.637	4.837
EMILIA ROMAGNA	13.133	1.086	69	1.900	13.654	7.200	4.410	11.610
TOSCANA	12.230	462	70	1.736	9.680	13.300	3.700	17.000
UMBRIA	1.613	164	73	366	1.481	1.722	986	2.708
MARCHE	4.530	452	74	629	6.990	4.860	1.772	6.632
LAZIO	13.440	295	61	1.909	4.958	16.000	2.900	18.900
ABRUZZO	3.500	200	65	700	4.200	5.500	2.500	8.000
MOLISE	540	60	52	45	500	557	407	964
CAMPANIA	15.130	756	72	3.144	11.744	16.222	5.263	21.485
PUGLIA	9.294	929	62	997	5.895	7.013	18.760	25.773
BASILICATA	1.534	118	78	52	963	4.332	2.913	7.245
CALABRIA	5.760	576	70	1.558	3.700	4.879	2.673	7.552
SICILIA	12.100	1.790	66	2.750	9.370	10.555	7.126	17.681
SARDEGNA	3.840	384	78	693	3.148	5.680	2.560	8.240
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>158.197</b>	<b>10.335</b>	<b>64</b>	<b>23.769</b>	<b>126.939</b>	<b>170.822</b>	<b>80.226</b>	<b>251.048</b>

**Allegato 8**  
**Piano della direzione generale**  
**Anno 2003**

- Direzione Centrale Approvvigionamenti, Logistica e Gestione Patrimonio
- Direzione Centrale delle Entrate Contributive
- Direzione Centrale Finanza, Contabilità e Bilancio
- Direzione Centrale Formazione e Sviluppo Competenze
- Direzione Centrale Organizzazione
- Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione
- Direzione Centrale delle Prestazioni
- Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito
- Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni
- Direzione Centrale Studi e Ricerche
- Direzione Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane
- Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed Economia Sommersa

## Direzione Centrale Approvvigionamenti, Logistica e Gestione del Patrimonio

- 1- Progetto ROF, relativo alla risoluzione delle problematiche concernenti l'applicazione del nuovo Regolamento per la disciplina dei contratti per l'esecuzione dei lavori, delle forniture e dei servizi dell'INPS n.47 del 19.02.2002.  
?? Costituzione di un polo di riferimento normativo che operi in stretto raccordo con le strutture periferiche e fornisca alle medesime ogni utile consulenza e chiarimento in ordine alle problematiche poste dall'applicazione della nuova normativa.
- 2- Progetto ECO 2002: gestione di rapporti contrattuali connessi alla emissione generalizzata dell'estratto conto "ECO" insieme alle altre direzioni centrali coinvolte nel progetto.
- 3- Progetto RIB 2003: risoluzione delle problematiche concernenti la gestione dell'inventario dei beni mobili derivanti dalla trasmigrazione dei dati dalla procedura informatica GIADA al sistema SAP R/3 di gestione della contabilità integrata. Avvio del Rinnovo dei registri dell'Inventario dei Beni mobili dell'Istituto.

## Direzione Centrale Entrate Contributive

- 1- Progetto monitoraggio e gestione del contenzioso: abbattimento giacenza ricorsi da sottoporre all'esame dei vari comitati.  
?? Da realizzarsi attraverso la task-force dedicata presso la Direzione Centrale
- 2- Progetto riscossione crediti tramite concessionari:  
?? Sistemazione ruoli '89/'90;  
?? Sistemazione ruoli ex SCAU;  
?? Sistemazione esiti dei concessionari
- 3- Progetto recupero crediti:  
?? Accredito pagamenti da esiti della riscossione sugli archivi per produrre estratto conto esatto con particolare riferimento alle gestioni autonomi.  
?? Riduzione dell'evidenza per l'addebito ai datori di lavoro delle sanzioni per omessa trattenuta ai pensionati occupati.

?? Adeguamento delle procedure di recupero crediti alla sospensione della prescrizione per l'anno 1998 (legge finanziaria 2003).

4- Progetto coordinamento procedure informatiche:

?? Mensilizzazione dei flussi retributivi dei lavoratori dipendenti.

?? Fondo di previdenza Casalinghe – rilascio della procedura di iscrizione via Internet; sezione informativa sul sito Internet dell'Istituto.

?? Portale delle imprese – chiusura della sperimentazione e rilascio sull'intero territorio nazionale con le funzionalità attualmente previste.

?? Ultimazione della piattaforma Helios – collaudo delle singole funzioni da implementare sulla gestione dei versamenti volontari.

?? Aggiornamento della banca dati modulistica on-line

5- Progetto lavoratori dipendenti, obbligo assicurativo, imponibile contributivo:

?? Completamento analisi amministrativa e istruzioni operative mensilizzazione dei flussi retributivi individuali.

?? Completamento analisi amministrativa, collaudo e avvio nuovo sistema di controlli integrati (SIC) per la gestione dei DM10/2.

Direzione Centrale Finanza, Contabilità e Bilancio

1- Sistema contabile SAP R/3

?? Attivazione del nuovo sistema sia per la contabilità di Direzione Generale che per la predisposizione dei Bilanci dell'Istituto.

?? Proposizione dei necessari adattamenti e miglioramenti al sistema rilasciato dal RTI.

?? Proposizione dei necessari interventi per il proficuo utilizzo di tale nuovo prodotto da parte delle strutture contabili periferiche.

2- Predisposizione dei provvedimenti per l'attuazione del decreto di prossima emanazione modificativo della legge 696/79

?? individuazione dei "centri di responsabilità" amministrativa cui assegnare la responsabilità della gestione e dei risultati derivanti dall'impiego delle risorse.

3- Recepimento nella contabilità e nei Bilanci dell'Istituto di tutte le attività e le passività dell' INPDAI.

## Direzione Centrale Formazione e Sviluppo competenze

- 1- Realizzazione degli interventi programmati nel Piano analitico della formazione per l'anno 2003, approvato dal Commissario Straordinario con determinazione n. 188 del 14/1/2003.
- 2- Supporto e monitoraggio dei piani di formazione realizzati a livello regionale, con particolare riguardo all'attività di formazione inerente l'emissione generalizzata dell'estratto conto e l'implementazione delle nuove procedure contabili.
- 3- Inserimento in apposita procedura automatizzata di tutti i dati relativi ai progetti correnti e ai progetti realizzati nell'anno 2002.

## Direzione Centrale Organizzazione

### 1- Sviluppo organizzativo

- ?? Sviluppo del sistema delle competenze con particolare riguardo ai gestori di processi e ai responsabili dei processi abilitanti.
- ?? Ridefinizione del ruolo della dirigenza in ottica di integrazione e coordinamento del sistema produttivo
- ?? Individuazione di comunità professionali e sperimentazione di un sistema di *knowledge management* su una delle comunità professionali individuate
- ?? Individuazione di un modello INPS di Ufficio Pubblica Ideale e rilevazione degli assetti logistici e dello stato dei servizi al cliente consentendo di posizionare le strutture INPS rispetto al modello descritto.
- ?? nell'ottica di ridisegnare i processi funzionali della Direzione Generale e delle Direzioni Regionali, sarà avviata una prima fase di identificazione degli stessi; a tal fine si provvederà alla definizione di una metodologia da adottare. Parallelamente, si porterà avanti un ripensamento del sistema di competenze e del ruolo atteso del funzionariato di Direzione Generale e Direzione Regionale.

### 2- Sviluppo organizzativo e decentramento

- ?? Risoluzione delle problematiche organizzative connesse all'attuazione del progetto di riorganizzazione dell'area metropolitana torinese.
- ?? Riorganizzazione funzionale delle principali aree metropolitane, ridisegno delle competenze proprie dei dirigenti e dei direttori di agenzia metropolitana, nonché dell'assetto organizzativo delle Agenzie metropolitane.

?? Ideazione di un prototipo di Punto cliente integrato, in attuazione della delibera del CIV n.2/2003.

### 3- Qualità ed implementazione dei processi

?? Sviluppare e consolidare un sistema di rilevazione, valutazione e proposizione dei flussi di attività che, all'interno del processo, portano alla definizione del prodotto/servizio erogato, identificando e generalizzando standard comportamentali finalizzati alla soddisfazione del cliente ed alle esigenze di efficienza e produttività.

### 4- Convenzioni e sinergie

?? Condivisione di banche dati con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con ISFOL e con INAIL. Inoltre, individuazione di forme concrete di sinergia con i Comuni per l'erogazione di servizi integrati.

5- Rapporti con i Patronati, le OO.SS., di categoria e gli Ordini professionali. Si provvederà a definire nuove convenzioni con i Patronati, le Organizzazioni sindacali e di categoria e gli Ordini professionali in ottica di miglioramento del servizio reso al cittadino, anche utilizzando le opportunità offerte dalle nuove tecnologie.

### 6- Sistemi di Contact Center e Customer satisfaction.

?? Realizzazione delle attività connesse con l'esercizio del Portale Nazionale e Italia.

?? Coordinamento delle attività degli enti attori del Portale delle imprese, in cui verranno redatte le sezioni informative "Ultime notizie", "In primo piano" e "Newsletter".

7- Relazioni internazionali Si curerà la gestione degli incontri degli Organi dell'Istituto e della Dirigenza centrale con le delegazioni di Organismi di sicurezza sociale e di Enti previdenziali esteri, nonché con delegazioni di ambasciate

## Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione

### 1- Programma emissione generalizzata dell'estratto conto

?? Coordinamento e monitoraggio di tutte le fasi collegate alle emissioni previste per l'anno 2003.

?? Coordinamento e monitoraggio della gestione delle richieste di variazione, anagrafica e contributiva, da parte degli assicurati.

- ?? Predisposizione ed avvio del piano di normalizzazione degli archivi dei lavoratori parasubordinati, fase propedeutica all'emissione dei relativi estratti conto nel corso dell'anno 2004.
- 2- Adeguamento delle metodologie e degli strumenti per il Controllo di Gestione al nuovo sistema di contabilità economica analitica, in applicazione del regolamento di amministrazione e contabilità di cui al DPR n. 97 del 27/2/2003.
- ?? Consolidamento ed adeguamento del Piano Budget attraverso l'impostazione di un piano dettagliato di obiettivi integrando le misure di efficienza ed efficacia con quelle di natura economica.
- ?? Rilevazione dei dati relativi ai costi e delle spese di funzionamento attraverso il sistema SAP R/3 IS-PS.
- ?? Predisposizione della proposta del piano dei centri di costo.
- 3- Sviluppo del sistema di reporting:
- ?? Miglioramento della qualità dei dati relativi all'attività di produzione delle Sedi, attraverso lo sviluppo del nuovo datawarehouse (MARTE) e l'utilizzo del protocollo informatico.
- ?? Revisione del sistema degli indicatori di efficienza ed efficacia, adeguandolo alle nuove esigenze dell'Istituto (Cruscotto Direzionale).
- ?? Sviluppo di un nuovo sistema di misura delle attività riferite alle aree medico-legale, legale e ragioneria.
- ?? Rilevazione dei dati sui flussi contabili di ripartizione delle entrate contributive.
- 4- Realizzazione del nuovo sito intranet della Direzione Centrale.

#### Direzione Centrale Prestazioni

- 1- Area procedure e gestione banche dati
- ?? Emissione modelli reddituali per i percettori dell'aumento delle pensioni a euro 516,46.
- ?? Sanatoria indebiti derivanti dall'elaborazione dei modelli reddituali.
- 2- Fondi Speciali:
- ?? Ferrovie dello Stato – costituzione dell'archivio dei conti assicurativi;
- ?? Telefonici – completamento acquisizione per immagini delle posizioni assicurative periodo 1956/1979.
- 3- Contenzioso:
- ?? Pagamento interessi legali, ove spettanti, contestualmente alla liquidazione delle pensioni.

## Direzione Centrale Prestazioni a sostegno del reddito

### 1- Controlli:

- ?? Analisi e valutazione dei report statistici per la valutazione dei possibili miglioramenti qualitativi del servizio di erogazione delle prestazioni agli assicurati
- ?? Studio della possibilità di aumentare e diversificare la percentuale minima dei controlli sulle autocertificazioni nelle materie di competenza in caso di pagamento diretto delle prestazioni
- ?? Studio di fattibilità per la creazione di una banca dati per i controlli sulle autocertificazioni nei casi di pagamento delle prestazioni con il sistema del conguaglio.

### 2- Modulistica

- ?? Semplificazione, razionalizzazione ed omogeneizzazione della modulistica relativa alle prestazioni di competenza anche nell'ottica della disponibilità del modulario in Internet.
- ?? Studio e analisi di fattibilità circa la possibilità di inoltrare via Internet le domande di prestazione, con particolare riguardo alle problematiche scaturenti dalla doppia firma.

### 3- Contenzioso

- ?? Analisi e approfondimenti in merito alla casistica riguardante il contenzioso in materia di prestazioni temporanee.

### 4- Iniziative per la realizzazione della trasmissione telematica dei certificati di malattia attraverso una programmata e progressiva attivazione del sistema.

### 5- ISE/ISEE

- ?? Implementazione della banca dati dell'ISE/ISEE per consentire i controlli delle dichiarazioni sostitutive uniche da parte degli Enti erogatori.
- ?? Perfezionamento di protocolli d'intesa e/o di rapporti convenzionali con Enti esterni interessati ad accedere alla banca dati, nonché con il Ministero delle Finanze e con la Guardia di Finanza per i controlli sostanziali sulle dichiarazioni.
- ?? Analisi dei dati presenti negli archivi INPS al fine di studiare la possibilità di un controllo incrociato con la banca dati dell'ISE/ISEE per controllare la veridicità delle dichiarazioni.

## 6- Prestazioni sociali

- ?? Definizione della Convenzione-tipo con i Comuni per la concessione delle prestazioni sociali.

## Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni

### 1- Semplificazione e consolidamento dei sistemi elaborativi:

- ?? Riduzione dei costi gestionali di logistica e di manutenzione.
- ?? Sicurezza e multicanalità, attraverso il consolidamento dei dati in un solo punto come presupposto per l'accessibilità globale dei dati aziendali e per la risoluzione dei problemi di sicurezza.
- ?? Riqualificazione di parte del personale deputato attualmente alla gestione dei sistemi AS/400 verso nuove professionalità.
- ?? Migrazione della applicazioni da sistemi proprietari a sistemi aperti.
- ?? Business continuity dei sistemi centrali finalizzata a garantire una continuità dei servizi I.T. proteggendo il sistema informativo da eventuali eventi disastrosi.

### 3- Realizzazione di un "contact center" INPS-INAIL multicanale con finalità di sportello virtuale unico per l'erogazione di informazioni e servizi agli utenti dei due enti.

### 4- Sviluppo di servizi on-line (Intranet, Internet e Call Center)

- ?? Accesso multicanale ai servizi
- ?? Eliminazione del "digital divide"
- ?? Virtualizzazione dei punti di accesso.
- ?? Cooperazione con altri enti (in particolare con i Comuni, individuati come front-office per tutta la PA.
- ?? Riduzione dei supporti cartacei in favore di quelli elettronici ed ottici.

### 5- Protocollo Informatico, paper-less e completamento sistema di gestione documentale.

### 6- Realizzazione del sistema SAP R/3 IS-PS per il Controllo di Gestione (Contabilità Generale, Contabilità analitica-industriale, gestione risorse umane e gestione risorse strumentali).

### 7- Integrazione del sistema informativo INPDAI.

- 8- Gestione emissione generalizzata degli estratti conto (Eco1) e realizzazione della procedura ESCO per la gestione dei rientri (Eco2).
- 9- Sviluppo di un sistema di CRM (Customer Relationship Management).

#### Direzione Centrale Studi e Ricerche

- 1- Valorizzazione del patrimonio informativo dell'Istituto
- 2- Realizzazione del Rapporto annuale 2002
- 3- Realizzazione di uno studio pilota sul "Casellario dei lavoratori attivi"
- 4- Pianificazione progetti come da contratto con l'Unione Europea (progetto LAW e progetto WEO)

#### Direzione Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane

- 1- Politiche di razionalizzazione e acquisizione delle risorse
  - ?? Rideterminazione delle dotazioni organiche nel rispetto del criterio dell'invarianza della spesa e di ottimale utilizzazione delle risorse umane, tenendo anche conto dell'integrazione ed armonizzazione giuridica ed economica del personale ex Inpdai.
  - ?? Espletamento di procedure concorsuali, di selezioni interne e attuazione delle determinazioni di mobilità.
- 2- Sviluppo e sistemi di valutazione del personale delle aree ordinamentali.
  - ?? Realizzazione delle indicazioni definite in materia di sviluppo e valutazione delle risorse umane conformemente alle Linee per il Piano annuale delle attività per l'anno 2003 ed in applicazione del nuovo CCNL di comparto e del successivo CCNI di ente per il quadriennio 2002-2005.
- 3- Sviluppo del personale dirigente e delle aree dei professionisti e dei medici
  - ?? Elaborazione di strumenti giuridici uniformi sul territorio nazionale per il conferimento di incarichi dirigenziali conseguenti alla legge 145/2002.
  - ?? Completamento del sistema integrato per il fascicolo elettronico del personale
  - ?? Completamento delle operazioni relative alle selezioni per il personale delle aree professionali.

- 4- Responsabilità disciplinare e contabile. Ufficio del contenzioso del lavoro.
  - ?? Attuazione , in via sperimentale, del “fascicolo disciplinare automatizzato”.
  - ?? Monitoraggio del contenzioso con il personale dell’Istituto o proveniente da enti disciolti e da mobilità, nonché di quello connesso a nuove patologie comportamentali, attraverso un’applicazione che consenta la diretta consultazione dei dati relativi ai ricorsi inoltrati da parte dell’Ufficio del Contenzioso, delle Sedi Regionali e delle Avvocature centrali e periferiche.
- 5- Progettazione del nuovo sistema informativo del personale (SAP 3/HR).
  - ?? Aggiornamento in tempo reale della situazione anagrafico-professionale di ciascun dipendente, previa verifica di tutti i dati contenuti in procedura Vega, i quali potranno costituire la banca dati da riversare nel nuovo sistema.

#### Direzione centrale Vigilanza sulle Entrate ed Economia Sommersa

1. Pervenire, attraverso la disponibilità di nuove modalità di acquisizione dei verbali ispettivi, con la massima tempestività e correttezza all’acquisizione delle risultanze dei verbali ispettivi.
2. Accrescere la professionalità del personale amministrativo, aumentandone le technicalità possedute in nuovi e qualificanti cicli di attività attinenti la vigilanza.
3. Instaurare una nuova cultura gestionale della vigilanza applicando un modello di lavoro che superi la logica del “dove” si manifestano i fenomeni di irregolarità a quella più incisiva del “perché” prolifichino nuove forme di lavoro occulto.
4. Analisi del sommerso
  - ?? Sviluppo sinergie con altri organismi pubblici per lo scambio di dati e analisi comuni sul lavoro sommerso
  - ?? Verifica dei verbali di constatazione redatti dagli agenti SIAE
5. Controlli incrociati
  - ?? Realizzazione delle procedure di gestione per il trasferimento automatico dati da VG00 a valigetta informatica in via telematica
  - ?? Ampliamento dell’Archivio Nazionale della Vigilanza per recepire la struttura aziendale
  - ?? Implementazione della procedura di incrocio tra banche dati INPS, Camera di Commercio, INAIL e Fisco

?? Realizzazione del fascicolo elettronico aziendale

?? Definizione di una metodologia di verifica dei dati forniti dalle aziende in materia di prestazioni a conguaglio.



## **RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE**

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

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Nel sottoscrivere il presente accordo la RdB ritiene utile sottolineare il proprio dissenso su alcuni aspetti specifici.

La RdB ritiene complessivamente insufficiente l'importo stanziato dall'Amministrazione, che si è volutamente rifiutata di avvalersi delle risorse contrattuali (ultimo comma art. 4 rinnovo CCNL biennale 2000-2001) e non ha mai documentato inoppugnabilmente l'asserita indisponibilità di fondi, sottraendo parte delle risorse derivanti dalla cartolarizzazione degli immobili.

La RdB ritiene in particolare insufficiente l'importo di 90 euro da attribuire al TEP e non condivide inoltre che questo sia erogato solamente ai dipendenti in servizio alla data del 1/1/2002, escludendo tutti i colleghi assunti o transitati successivamente.

La RdB deplora che per quanto riguarda i passaggi verso le posizioni di sviluppo economico non siano state riconosciute le decorrenze anche per l'anno 2002 e che non sia stata recepita la propria proposta di procedere alla pubblicazione dei bandi di tutti gli altri passaggi ordinamentali.

La RdB contesta che non siano stati modificati i criteri per la rilevazione dell'attività di Vigilanza e quelli per l'attribuzione della corrispondente indennità (compenso per particolari compiti).

La RdB non condivide che il finanziamento per l'attuazione dei piani metropolitani gravi sul fondo di ente e non è realizzato con fondi propri dell'Amministrazione.

La RdB riconosce che l'accordo, seppure non completamente soddisfacente, pone comunque le basi per la soluzione del grave problema dei colleghi senza assegno di garanzia, individua una soluzione accettabile per i colleghi ex INPDAI, rende, anche se con ritardo, giustizia ai colleghi interpreti-traduttori del Progetto Convenzioni Internazionali, rimanda alla definizione del CCNI quadriennale la soluzione di alcune importanti tematiche relativamente alle quali si prende atto degli impegni dell'Amministrazione, in attesa che si traducano in atti concreti.

**RdB INPS**

Roma, 6 novembre 2003