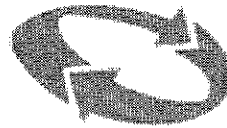


INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO 2010**

sottoscritto il ... *16 dicembre 2010* a Roma

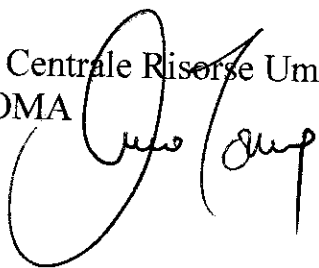
In data 16/12/2010 le delegazioni sottoscrivono la seguente ipotesi di CCNI 2010:

PER L'INPS

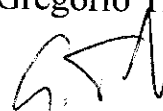
Il Presidente delle delegazione trattante
Dr. Antonio MASTRAPASQUA

Il Direttore Generale
Dr. Mauro NORI

Il Direttore Centrale Risorse Umane
Dr. Ciro TOMA



Il Direttore Centrale
Organizzazione
Dr. Gregorio TITO



Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di Gestione
Dr. Antonio DE LUCA

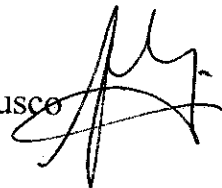
PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP

Oreste Ciarrocchi

CISL/FP

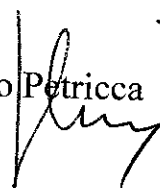
Salvatore Di Fusco



UIL/PA

Adriano Petricca

CERVO SERGIO



FIALP/ CISAL

Arturo Giambelli

RDB- USB PI

Vincenzo Campolo

PREMESSA

Il contratto integrativo per l'anno 2010 si colloca in un quadro normativo di riferimento significativamente modificato dalla recente riforma del pubblico impiego che prevede significativi mutamenti in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, con il presente CCNI, le parti intendono dare attuazione al progressivo allineamento alla legislazione vigente in ordine alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché ai principi enunciati dalla stessa attraverso la previsione di un sistema di valorizzazione del personale ancorato al merito.

A tal proposito un aspetto centrale e rilevante del presente contratto integrativo è il tema della misurazione della performance; al riguardo, gli strumenti di gestione già in uso all'Istituto, basati sulla programmazione e assegnazione degli obiettivi, sulla pianificazione delle attività e sulla verifica dei risultati conseguiti, nonché sulla rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini/utenti, costituiscono gli elementi sulla base dei quali sviluppare i sistemi di valutazione della performance.

In tal modo, il presente CCNI, riesce a rispondere con efficacia al mutato quadro normativo di riferimento e contemporaneamente a coniugare le fasi di attuazione del nuovo assetto organizzativo in atto in Istituto con un processo di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale.



TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed al personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/1989.
2. Il presente CCNI si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui all'art.2, comma 1, del D.lgs. n.165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità tra pubbliche amministrazioni.

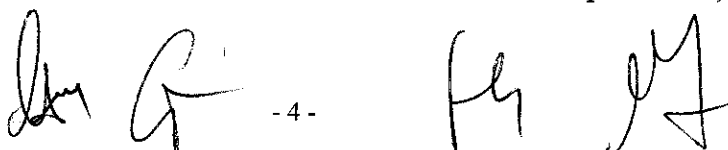
TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

ART. 2

Sistema della relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si basa sul principio della reciproca responsabilità, della correttezza e della trasparenza nei comportamenti e si svolge nell'ambito delle vigenti disposizioni contrattuali.
2. In particolare si richiamano le disposizioni previste nell'accordo quadro sottoscritto il 7 agosto 1998 e successive modifiche e integrazioni in ordine alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, permessi


- 4 -

sindacali e alle altre prerogative sindacali e si confermano le disposizioni contenute nei contratti integrativi vigenti.

ART. 3

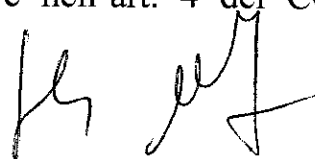
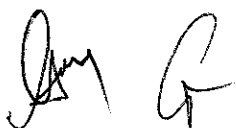
Il sistema di partecipazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del d. lgs. 165/2001, la partecipazione si attua nelle forme e sulle materie previste nell'art. 6 del CCNL 16/02/1999 con le modifiche e le integrazioni previste negli artt. 6 e 7 del CCNL del 9/10/2003 e nell'art. 4 del CCNL 01/10/2007 e nei contratti integrativi vigenti. Sulle materie previste dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001, non possono attivarsi forme di partecipazione diverse dall'informazione.
2. Le parti confermano la necessità di avvalersi delle Commissioni bilaterali e degli Osservatori previsti nell'art. 7 del CCNI 2002-2005 quali momenti tecnici di partecipazione necessari per analizzare problematiche. Tali organismi si riuniscono di norma due volte l'anno.
3. In aggiunta all'Osservatorio sulla sperimentazione del nuovo modello organizzativo costituito, a livello nazionale, con Determinazione n. P23/387/2010 del 03/08/2010, e degli osservatori già costituiti in alcune strutture a livello regionale e provinciale, le parti convengono sull'opportunità di costituire, entro un mese dalla stipula del presente CCNI, appositi Osservatori in tutte le strutture finalizzati al monitoraggio tecnico degli stati di avanzamento della riorganizzazione. Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale potranno essere esaminate eventuali problematiche che assumono carattere generale per tutto il territorio nazionale.

ART. 4

La contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie stabilite nell'art. 4 del CCNL 16/02/1999 con le modifiche e le integrazioni previste nell'art. 5 del CCNL del 9/10/2003 e nell'art. 4 del CCNL



01/10/2007, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40 del d. lgs. 165/2001.

2. La contrattazione collettiva integrativa, in particolare, attua gli istituti contrattuali rinviati dal CCNL, definisce i criteri di distribuzione delle risorse disponibili e quelli per la verifica dei risultati in relazione agli obiettivi predefiniti ed inoltre è finalizzata a sostenere e sviluppare le scelte innovative previste nel nuovo CCNL, rendendo coerenti con le esigenze di migliorare la qualità del servizio le logiche organizzative e la valorizzazione professionale e retributiva degli operatori.

TITOLO III VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

ART. 5

Valorizzazione del personale

1. Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste dal nuovo assetto organizzativo a tutto il personale, debbano corrispondere adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e del merito individuale, da attuarsi mediante l'attivazione di procedure selettive indette sulla base dei criteri e dei termini previsti, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, nell'Accordo di programma relativo al triennio 2010-2012.
2. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di ente.

TITOLO IV POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CAPO I



-6-

ART. 6

Posizioni organizzative riferite al nuovo modello organizzativo





1. Le parti, ritenuta necessaria l'adozione, nell'ambito del nuovo modello organizzativo, di un sistema che, in relazione alla riduzione dei ruoli dirigenziali, preveda la giusta pesatura e valorizzazione di ciascuna posizione organizzativa nonché la semplificazione del sistema esistente da attuarsi attraverso l'articolazione in un numero limitato di fasce indennitarie cui ricondurre le posizioni considerate di analoga complessità organizzativa, convengono sulla individuazione delle seguenti posizioni organizzative riferite al nuovo modello organizzativo:
 - Responsabile di Agenzia complessa
 - Responsabile di Agenzia interna
 - Responsabile di Agenzia sul territorio
 - Responsabile di Unità Organizzativa
 - Responsabile di linea prodotto/servizio
 - Controller
 - Responsabile Informazioni istituzionali e R.P.
 - Capo progetto EAD
 - Responsabile di Team Regionale o di Dir. Generale
 - Responsabile di Team di sviluppo professionale
2. Nelle Agenzie territoriali, in relazione alle dimensioni del bacino di utenza e al relativo carico di lavoro, potrà essere previsto un ulteriore presidio di linea prodotto/servizio con la relativa funzione di responsabile.
3. Nell'ambito dei team di Direzione generale sono state individuate, con determinazioni del Direttore generale n. 23 del 3.2.2010 e n. 46 dell'11.6.2010, incarichi di elevata professionalità, in misura non superiore al 20% del numero complessivo di tali posizioni organizzative.
4. Nelle more della piena realizzazione del modello organizzativo, le parti si riservano di valutare l'istituzione di ulteriori figure professionali riconducibili al personale dell'area C, che dovessero risultare necessarie nella fase di monitoraggio sull'attuazione della fase sperimentale da parte dell'Osservatorio paritetico sul modello organizzativo.



ART. 7

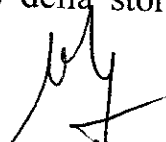
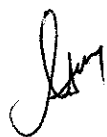
Attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa

1. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere conferito, salvo quanto previsto per i Responsabili delle Agenzie complesse e per gli incarichi di elevata professionalità, con le modalità disciplinate nelle circolari n. 2 e n. 188 del 2001, al personale dipendente a tempo indeterminato, inquadrato nelle posizioni C5, C4 o C3, ferma restando la strutturazione della procedura selettiva in due distinte fasi: nella prima fase il Nucleo di valutazione esaminerà i candidati inquadrati nelle posizioni C5 e C4; la seconda fase della selezione, riservata ai candidati inquadrati nella posizione C3, sarà attivata qualora, a completamento dei colloqui con i candidati C5/C4, risultino posizioni organizzative ancora scoperte.
2. Per le posizioni organizzative di cui al comma 1 per le quali, nell'ambito delle suddette due fasi di selezione, il numero di candidati risulti superiore alle 10 unità, il Nucleo di valutazione, in considerazione dei curricula, potrà operare una preselezione al fine di individuare un massimo di cinque candidati da selezionare per ciascuna posizione organizzativa. Nelle determinazioni della rosa dei candidati dovrà darsi specifico riferimento alla proposta del Direttore di struttura competente.
3. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere conferito al personale in possesso dei requisiti previsti al comma 1 e proveniente da mobilità volontaria a condizione che sia inserito nei ruoli dell'Istituto da almeno 3 anni, salvo che non si tratti di personale già responsabile di posizione organizzativa nell'INPS. Ai fini del computo dei 3 anni si tiene conto anche dei periodi di comando svolti presso l'Istituto. Tale previsione opera per il personale pervenuto all'Inps successivamente alla data del 1° agosto 2010.
4. L'incarico di posizione organizzativa potrà essere conferito, con le modalità descritte al comma 1, al personale neo assunto nella posizione C3 decorsi 4 anni dall'inserimento nei ruoli dell'Istituto.
5. La posizione organizzativa di "Responsabile di Agenzia complessa", in considerazione della notevole professionalità richiesta, potranno essere attribuite ai dipendenti inquadrati nelle posizioni C5 o C4, profilo



amministrativo, con le modalità e i requisiti previsti nel verbale d'intesa sottoscritto in data 9 giugno 2009.

6. Le funzioni di elevata professionalità, in considerazione della notevole professionalità richiesta, potranno essere attribuite ai dipendenti inquadrati nelle posizioni C4 e C5, profilo amministrativo, titolari di posizione organizzativa nella Direzione generale. Detti incarichi di elevata professionalità potranno essere conferiti dal Nucleo di Valutazione di Direzione generale con le modalità disciplinate nella circolare n. 2 del 2001, fermo restando quanto previsto al comma 2. Il sistema indennitario relativo alle funzioni di elevata professionalità sarà oggetto di successivo accordo, sempre nel rispetto dei limiti di spesa indicati all'art.9.
7. Per la posizione organizzativa di Responsabile di Agenzia sul territorio, potranno candidarsi i funzionari, in possesso dei requisiti previsti al comma 1, in forza presso le Strutture della regione di riferimento alla data di pubblicazione del bando.
8. Per le posizioni organizzative relative alle strutture di produzione (Responsabile di Agenzia interna, di Unità Organizzativa, di linea prodotto/servizio e Controller) potranno candidarsi i funzionari, in possesso dei requisiti previsti al comma 1, in forza presso le Strutture dell'area provinciale di riferimento alla data di pubblicazione del bando.
9. Per le posizioni organizzative di Responsabile di Team Regionale potranno candidarsi i funzionari, in possesso dei requisiti sopra descritti, in forza presso la Direzione regionale alla data di pubblicazione del bando; parimenti per le posizioni organizzative di Responsabile di Team di Direzione Generale potranno candidarsi i funzionari, in possesso dei requisiti previsti al comma 1, in forza presso la Direzione generale alla data di pubblicazione del bando.
10. In relazione alle selezioni per le posizioni organizzative delle strutture di produzione relativamente alla fase di avvio della nuova organizzazione in base alla circolare 102/2009, il Nucleo di valutazione procederà all'attribuzione delle suddette posizioni organizzative ricollocando, in primo luogo e prioritariamente, i funzionari che ne facciano domanda nei termini previsti dai rispettivi bandi, già titolari di posizione organizzativa secondo il precedente modello organizzativo, tenendo conto della storia



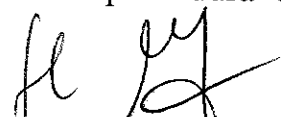
professionale di ciascun candidato e dei requisiti professionali in termini di conoscenza e competenze distintive della posizione da ricoprire.

11. Nei lavori dell'Osservatorio paritetico sul modello organizzativo, verranno valutati gli ambiti di applicazione dell'accordo del 23/07/2009 nella parte in cui prevede che, in alternativa, detto personale, qualora sia già individuato come "Integratore di processo" possa essere collocato in posizioni di raccordo tra le articolazioni delle strutture di back-office o di collegamento tra il suddetto back-office ed il sistema delle Agenzie, o per le esigenze del cliente interno in relazione alle funzioni di governance accentrate a livello regionale.
12. Al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete la corresponsione dell'indennità prevista nell'allegato 1 al presente accordo, fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.1.1, ultimo capoverso, del CCNI 2002.
13. Gli incarichi di titolarità di posizioni organizzative hanno durata non superiore a tre anni e sono soggetti a specifica valutazione annuale, effettuata dal dirigente dell'unità funzionale di appartenenza, sulla base di appositi parametri da definire entro il 31 dicembre 2010.
14. Per l'anno 2010, la valutazione fa riferimento al coefficiente di merito individuale. Il conseguimento di un valore del coefficiente di merito individuale inferiore a 2/3 del valore corrispondente ad una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati comporta la revoca dell'incarico.

ART. 8

Selezioni per la posizione organizzativa di "Responsabile di team di sviluppo professionale"

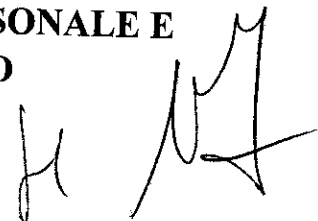
1. Tenuto conto della necessità di disporre di una rete di personale specialistico per lo sviluppo dei percorsi professionali del personale sul territorio, le carenze presenti rispetto al fabbisogno, rideterminato in 70 unità territorialmente distribuite secondo il prospetto allegato 2), sono coperte attraverso procedure di selezione, secondo la procedura di cui



all'accordo sottoscritto in data 16 gennaio 2002, come di seguito modificata.

2. La selezione interesserà il personale appartenente alle posizioni C4 e C5, profilo amministrativo, in possesso di diploma di laurea e con età non superiore a 50 anni all'atto dell'indizione.
3. Nel caso in cui, al termine della procedura di selezione riservata ai C4 e C5, risultassero posizioni non coperte, potrà essere attivata la fase selettiva per i funzionari C3.
4. I candidati potranno presentare domanda per la sola regione di appartenenza o per la Direzione centrale Risorse Umane della Direzione generale.
5. I candidati saranno esaminati da una Commissione centrale, composta dal Direttore centrale Risorse Umane, dal Direttore centrale Organizzazione e dal Direttore centrale Pianificazione e Controllo di gestione ed integrata dal Direttore della regione per cui si concorre.
6. Il giudizio di idoneità e la relativa posizione in graduatoria saranno determinati dalla valutazione del curriculum professionale e dall'esito del colloquio.
7. I candidati vincitori, nel limite dei posti messi a selezione per ciascuna struttura centrale e regionale, saranno immessi nelle funzioni presso le sedi regionali e presso la Direzione centrale Risorse umane.
8. Al termine di un periodo di formazione professionale teorico-pratica, agli stessi sarà conferita la posizione organizzativa di "Responsabile di team di sviluppo professionale".
9. Il numero dei posti da mettere a selezione presso ciascuna struttura sarà determinato tenuto conto in via prioritaria delle richieste di trasferimento presso altra struttura regionale presentate dagli attuali "Responsabili di team di sviluppo professionale, ovvero delle richieste di assegnazione ad altre funzioni avanzate dallo stesso personale.

TITOLO V
RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E
TRATTAMENTO ECONOMICO



CAPO I

ART. 9

Risorse finanziarie Aree professionali A B C

1. Il fondo del personale delle aree professionali A B C per l'anno 2010 è stato costituito ai sensi dell'art. 31 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005, biennio economico 2002/2003, dell'art. 5 comma 1 e art. 6 comma 2, biennio economico 2004/2005, dell'art. 36 comma 1 del CCNL 2006/2009, biennio economico 2006/2007, dell'art. 1 commi 1 e 2 biennio economico 2006/2007 integrativo del 18 febbraio 2009 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 67, commi 3 e 5 della L. 133/2008.
2. Le risorse finanziarie per l'anno 2010, quantificate in Euro 320.608.094 sono utilizzate secondo la tabella che segue:

UTILIZZO	Euro
Sviluppo professionale	53.238.035
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	70.378.000
Straordinario e turni	3.500.756
Compensi incentivanti speciali	119.794.178
Incentivo la produttività	73.697.125
TOTALE	320.608.094

ART. 10

Norme in materia di trattamento accessorio


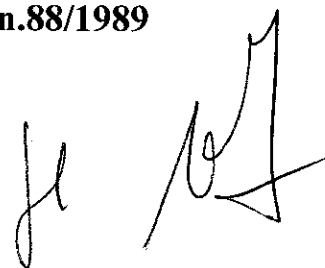
1. Con decorrenza 1° ottobre 2010, l'erogazione del TEP di cui all'art. 31, comma 3 del CCNI 2002/2005, è estesa al personale a tempo indeterminato che abbia preso servizio all'INPS dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2008, con gli stessi criteri e modalità ivi previsti.

 - 12 -

2. A decorrere dal 1° gennaio 2010, in occasione di progressioni, sia all'interno delle aree che tra le aree, qualsiasi trattamento economico, comunque denominato, attribuito in virtù della professionalità acquisita, è soggetto a riassorbimento secondo le modalità e le misure previste dai vigenti CCNI, nel rispetto del limite di cui all'articolo 5, comma 3 del CCNI 2009. Per effetto di tali riassorbimenti, l'eventuale importo residuo di SAP, per i dipendenti non destinatari di Tep nella qualifica/posizione economica di provenienza, sarà erogato come anticipazione del Tep per la nuova qualifica/posizione economica conseguita.
3. Con decorrenza 01/01/2010, in considerazione del riassorbimento effettuato sulla indennità di anzianità, al personale ex docente transitato dal Comparto Scuola sulla base di apposita ordinanza ministeriale n. 217 del 1998, l'importo del TEP attualmente percepito è maggiorato di € 75 mensili.
4. In considerazione dell'apporto fornito dal personale delle aree A e B, nell'ambito dell'attuazione del nuovo modello organizzativo, con decorrenza dal 1° dicembre 2010, la misura del SAP in godimento, al personale delle aree A e B è incrementata, rispettivamente, di 10,00 e 15,00 euro lordi mensili.
5. Il compenso per particolari compiti di "analista amministrativo" ex art. 11, comma 6 del CCNI 2006, viene fissato in misura pari all'indennità complessiva del Responsabile di linea prodotto/servizio. Tale indennità non è cumulabile con le indennità di titolarità di posizione organizzativa.
6. Nell'ambito del personale con compiti di autista, può essere individuato un addetto a funzioni di coordinamento operativo del parco macchine dell'Istituto, cui compete, ai sensi dell'articolo 32 del CCNL 1998-2001, un compenso mensile, per dodici mensilità, di € 255,00, non cumulabile con il compenso per lo svolgimento delle funzioni di autista.

ART. 11

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

 - 13 -

1. Il fondo del personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. legge 88/89 per l'anno 2008 è stato costituito ai sensi dell'art. 44 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003, e dell'art. 5 comma 2 del biennio economico 2004/2005 nonché dell'art. 36 comma 2 del CCNL 2006/2009 biennio economico 2006/2007, dell'art. 1 commi 1 e 2 biennio economico 2006/2007 integrativo del 18 febbraio 2009 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 67, commi 3 e 5 della L. 133/2008.
2. Le risorse finanziarie, quantificate in Euro 1.866.658 sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Utilizzo	Euro
Sistema indennitario	895.734
Compensi incentivanti speciali	389.729
Incentivo la produttività	581.195
Totale	1.866.658

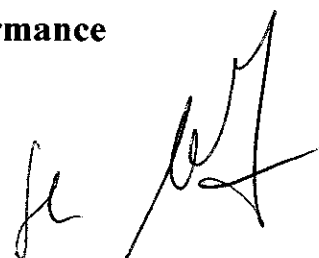
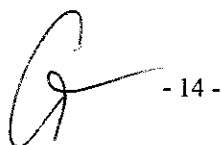
3. Al personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. legge 88/89 si applicano le medesime disposizioni per il superamento dei limiti annuali di prestazioni di lavoro straordinario valevoli per il personale delle aree professionali A, B e C, ivi comprese quelle previste all'art. 4 del CCNI 2009.

TITOLO VI PRODUZIONE E QUALITA'

CAPO I

ART. 12

Obiettivi di produzione e misurazione della performance



1. Il trattamento accessorio per l'anno 2010 è corrisposto sulla base di due diverse categorie di obiettivi:
 - obiettivi di produzione
 - obiettivi di qualitàCiò allo scopo di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva ed il miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato.
2. La programmazione delle azioni e delle attività per l'anno 2010 farà riferimento a obiettivi di produzione e di qualità secondo le linee e i principi indicati nel Capo I del CCNL 2006-2009.
3. In tale ottica il sistema di misurazione della performance è stato potenziato attraverso lo sviluppo di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione che assicurano il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza. In particolare, ai fini della rilevazione della performance qualitativa ed organizzativa, si fa riferimento agli strumenti del Piano budget, tramite gli appositi indicatori del cruscotto direzionale.

ART. 13

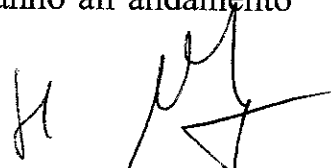
Customer satisfaction

1. Le parti convengono di utilizzare, quale ulteriore criterio per il monitoraggio della qualità, la rilevazione della customer satisfaction. Conseguentemente gli obiettivi di qualità avranno anche una componente legata alla customer satisfaction e saranno misurati tramite le rilevazioni della qualità percepita dall'utente e gli appositi indicatori di qualità del cruscotto direzionale.

ART. 14

Piani di lavoro, coefficienti di merito e indicatori di qualità

1. I parametri del coefficiente di merito individuale per l'attribuzione degli incentivi previsti nella sezione II, capitolo I. paragrafo C del CCNI dell'anno 2001, sono così rideterminati:
 - 0,0 in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento

 - 15 -

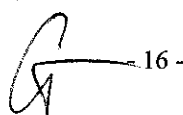
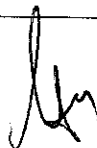
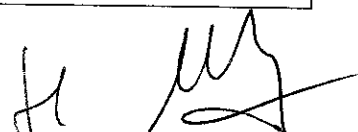
delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio;

- 0.50, nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro;
- 0.85, nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore a quelli assegnati;
- 1, nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati.

In caso di apporto lavorativo altamente innovativo, può essere attribuito un coefficiente di merito con parametro 1.2.

2. L'attribuzione del parametro di cui al comma precedente viene effettuata dal dirigente con cadenza quadrimestrale prima dell'erogazione dei due acconti annuali e del saldo. L'attribuzione di un parametro superiore o inferiore a "1" viene effettuata dal dirigente con provvedimento motivato e scritto e comunicato con modalità opportune al dipendente. Delle valutazioni con parametro diverso da "1" dovrà essere fornita informativa alle R.S.U. ed alle OO.SS. di sede salvaguardando la riservatezza degli interessati.
3. Avverso i provvedimenti con i quali viene attribuito un parametro inferiore ad 1, salvo il caso dell'irrogazione di sanzioni disciplinari, è ammesso, nel termine di 30 giorni, il ricorso al Direttore regionale o al Direttore Centrale Risorse Umane per i dipendenti delle Sedi Regionali e della Sede Centrale. Il Dirigente adito, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di un legale o di una OO.SS, decide entro il termine di 45 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente tale termine il ricorso si intende accolto.
4. Per l'anno 2010 vigono i coefficienti di merito di cui alla sezione II, capitolo I. paragrafo C del CCNI dell'anno 2001.
5. Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività verranno utilizzati i seguenti parametri:

% di raggiungimento dell'obiettivo di produttività	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
>100%	110

 -16-

= al 100%	100
Tra 99% e 95%	95
Tra 94% e 90%	90
< del 89%	80

6. Ai fini della valutazione dell'incentivazione speciale, gli obiettivi di miglioramento saranno determinati attraverso i seguenti parametri:

Posizionamento dell'indicatore sintetico di qualità dei processi primari della Sede (consuntivato rispetto all'anno precedente)	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all'anno precedente)
> di 100	% scostamento positivo
Tra 90 e 99	% scostamento uguale o superiore alla media nazionale
< 89	% scostamento superiore del 10% della media nazionale

7. La corresponsione dei compensi speciali legati alla qualità del servizio avviene sulla base dei seguenti parametri:

% di raggiungimento dell'obiettivo di qualità	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
100%	100

- 17 -

da 90% a 99%	proporzione lineare
< del 89%	80

8. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, di cui al comma precedente, è oggetto di discussione nell'ambito dell'Osservatorio della produttività che dovrà essere convocato, in ogni caso, prima dell'erogazione dei due acconti annuali e prima dell'erogazione del saldo finale.
9. In tale Osservatorio saranno valutati opportuni fattori di correzione, qualora lo scostamento sia ricollegabile alla fase di riorganizzazione in corso.
10. In considerazione di quanto previsto dalla circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione n. 8 del 19 luglio 2010, in caso di malattia viene applicata la disciplina dei CCNI previgenti.
11. Sulla base dei criteri sopra indicati, nei mesi di luglio e novembre, saranno erogati degli acconti, rispettivamente per gli incentivi ordinari e speciali, al netto dell'anticipazione mensile di € 90, in relazione ai risultati delle rilevazioni intermedie dei dati di produttività.

TITOLO VII

CAPO I

ART. 15 Personale ex IPOST

1. Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'ente soppresso è disciplinato dagli accordi integrativi INPS.





2. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale ex IPOST, fino al 30 maggio 2010, è effettuata dalla dirigenza ex IPOST.
3. Le indennità percepite dal personale ex IPOST per la copertura di incarichi di posizioni organizzative e per compensi per particolari compiti, sono mantenute fino all'integrazione funzionale con l'INPS.
4. Per il medesimo personale sono confermati per l'anno in corso gli importi corrisposti a titolo di TEP presso l'Ente di provenienza.
5. L'attuazione degli istituti contrattuali presenti nel CCNI 2009 dell'ex IPOST, che non hanno trovato applicazione nel periodo antecedente alla soppressione di detto ente, sarà attivata entro il 31/12/2010.

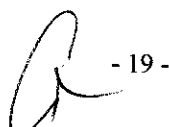
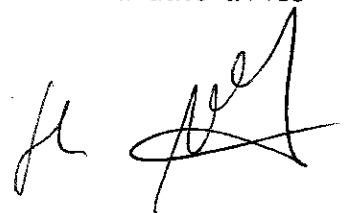
TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I

ART. 16

Benessere organizzativo

1. E' necessario avviare un programma di rilevazione del benessere organizzativo che indaghi costantemente il modo in cui il personale vive la relazione con l'organizzazione in cui lavora, ne analizzi la condivisione delle pratiche e ne rilevi le motivazioni.
2. Nelle more della definizione di un programma delle strategie finalizzate all'attuazione del benessere organizzativo, attraverso un'apposita sessione negoziale, da concludersi entro il 31 marzo 2011, saranno individuate le modalità di istituzione della cosiddetta banca delle ore e sarà dato avvio all'Osservatorio previsto dall'accordo sul telelavoro.

 - 19 -

ART. 17

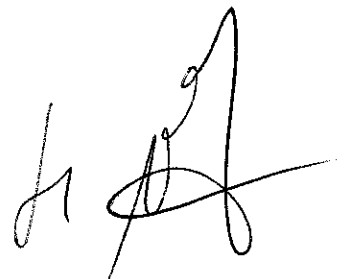
Trasferimenti a seguito di selezioni

1. A decorrere dalla sottoscrizione in via definitiva del presente CCNI decade il vincolo di intrasferibilità per i vincitori delle selezioni interne di cui all'art. 2 del CCNI 2006, non titolari di posizioni organizzative.

ART. 18

Norme finali

1. Per quanto non disciplinato dal presente CCNI si confermano le disposizioni dei previgenti CCNI ove applicabili.



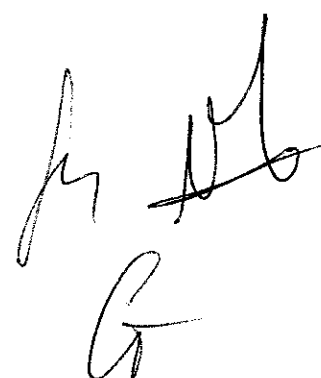
**SISTEMA INDENNITARIO RELATIVO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
RIFERITE AL NUOVO MODELLO**

	ART. 17 CCNL 1999	ART. 32 CCNL 1999		Totale annuo
	INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA	
	Importo annuo (per 13 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	
Responsabile Agenzia complessa	2.470,00	7.800,00	13.200,00	23.470,00
Responsabile Agenzia interna	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
Responsabile di Agenzia (di cui all'all. 6 del CCNI 2001)	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
Responsabile di Agenzia	2.470,00	2.520,00	3.108,00	8.098,00
Responsabile di Unità Organizzativa	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile di linea prodotto/servizio	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Controller	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile di Team	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Capo progetto EAD	2.470,00	2.520,00		4.990,00

NOTA: nell'ambito delle Aree metropolitane si possono differenziare in termini economici alcune posizioni organizzative di particolare complessità.

Allegato 2

C. Regione	Fabbisogno Circolare n.2/2001	Nuovo Fabbisogno	Consistenza a novembre 2010	Vacanze
Piemonte	6	5	5	0
Valle d'Aosta	1	1	1	0
Lombardia	9	5	4	1
Liguria	3	3	2	1
Trentino Alto Adige	2	2	2	0
Veneto	5	4	2	2
Friuli Venezia Giulia	2	2	1	1
Emilia Romagna	5	4	3	1
Toscana	5	4	4	0
Umbria	2	2	2	0
Marche	2	3	2	1
Lazio	6	5	5	0
Abruzzo	2	2	1	1
Molise	1	1	1	0
Campania	6	5	4	1
Puglia	4	3	1	2
Basilicata	1	1	0	1
Calabria	3	3	1	2
Sicilia	5	5	4	1
Sardegna	3	3	2	1
D.C. Risorse Umane	7	7	6	1
TOTALE	80	70	53	17

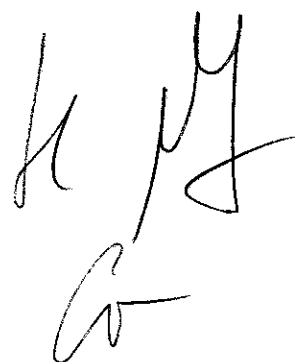
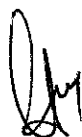


DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono di confrontarsi in un apposito tavolo tecnico al fine di individuare, per il personale delle aree A e B, una più adeguata articolazione del Salario di Accresciuta Professionalità, in considerazione dell'apporto fornito da detto personale nell'ambito dell'attuazione del nuovo modello organizzativo.

Nell'ambito di tale tavolo si procederà inoltre:

- a valutare, a seguito della entrata a regime del nuovo modello organizzativo, la piena applicazione dell'art. 17 del CCNL 1998/2001, relativamente al conferimento delle posizioni organizzative nell'ambito dell'intera area C;
- a rivedere le modalità di conferimento delle posizioni organizzative;
- a valutare l'esigenza di prevedere, nell'ambito delle Direzioni regionali, eventuali figure indennizzabili caratterizzate da elevata professionalità.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.A smaller, stylized handwritten signature in black ink, located at the bottom left of the page.