



**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO 2011**

sottoscritto il _____ a Roma

In data _____ le delegazioni sottoscrivono la seguente ipotesi di CCNI 2011:

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. Sergio SALTALAMACCHIA

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

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP

CISL/FP

UIL/PA

FIALP/ CISAL

RDB- USB PI

PREMESSA

La sostenibilità della spesa pubblica è diventata da tempo un obiettivo di carattere strutturale al quale hanno concorso le riduzioni di spesa contenute nelle Leggi finanziarie degli ultimi anni.

Anche le recenti disposizioni in materia di finanza pubblica chiamano in causa, ancora una volta, il pubblico impiego quale destinatario di misure finalizzate alla responsabilizzazione amministrativa, finanziaria e contabile. Nello specifico, tra le misure adottate, particolare rilievo rivestono il blocco della contrattazione collettiva con il conseguente contenimento della dinamica retributiva del personale nonché la perdurante limitazione alle facoltà assunzionali delle pubbliche amministrazioni.

In tale contesto, la contrattazione integrativa deve assumere un ruolo propositivo al fine di incentivare l'adozione di logiche responsabili per il raggiungimento di quegli obiettivi di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di introduzione di un sistema di valorizzazione del personale sempre più ancorato al merito.

Pertanto, il presente CCNI 2011, nel rispetto della normativa vigente, si propone quale ausilio per il raggiungimento degli obiettivi 2011 contenuti nel Piano della performance mediante la previsione di un sistema premiale effettivamente basato sulla valorizzazione del merito e la differenziazione nel riconoscimento dei compensi incentivanti nonché mediante l'introduzione di criteri selettivi finalizzati a progressioni di carriere fondate su principi di selettività e concorsualità.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. La presente ipotesi di 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 delle relazioni sindacali e di partecipazione

1. Le parti confermano il sistema di partecipazione e di relazioni sindacali previsto dagli artt. 2, 3 e 4 del CCNI 2010.

TITOLO III
VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

ART. 3

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Le parti, al fine di dare attuazione al percorso di riconoscimento della professionalità previsto nell'Accordo di programma relativo al triennio 2010-2012 e correlato alla crescita di competenze e capacità richieste per l'attuazione del nuovo assetto organizzativo, convengono sulla necessità di attivare le procedure selettive finalizzate alle progressioni orizzontali all'interno delle Aree A, B e C con decorrenza 01/01/2011, sulla base dei requisiti di partecipazione e con le modalità di selezione previsti rispettivamente ai punti 2.2.1. e 2.2.2. del predetto Accordo di programma.

TITOLO IV POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CAPO I

ART. 4

Posizioni organizzative riferite al nuovo modello organizzativo

1. Le parti confermano l'impianto delle posizioni organizzative definite nell'art. 6 del CCNI 2010.
2. Tenuto conto che, in base al comma 4 del suddetto art. 6, nelle more della piena realizzazione del modello organizzativo, le parti si sono riservate di valutare l'istituzione di ulteriori figure professionali riconducibili al personale dell'area C sulla base delle risultanze scaturite dalla fase di monitoraggio sull'attuazione della fase sperimentale e che, considerato che la fase di applicazione sperimentale del nuovo modello organizzativo ha permesso di individuare ulteriori punti di ottimizzazione, convengono sulla necessità di implementare il nuovo modello con le previsioni dei seguenti ulteriori ruoli organizzativi:

Profilo amministrativo:

- Responsabile di "Unità di coordinamento operativo";
- Responsabile dell'Unità Organizzativa "Gestione attività contabili";

- Responsabile della U.O. “Supporto area legale e gestione contenzioso giudiziario”;
- Responsabile della U.O. “Gestione organizzativa ricorsi amministrativi”.

Profilo informatico:

- Responsabile dei progetti ad alto contenuto tecnologico;
- Responsabile di gruppo di assistenza interna ed esterna.

3. Al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete la corresponsione dell’indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva allegata (Allegato 1) al presente accordo, fermo restando quanto disposto nel paragrafo 4.1.1, ultimo capoverso, del CCNI 2002 il quale prevede che, con decorrenza 1/1/2002, al personale già destinatario dell’indennità CCDE 1998 per l’esercizio della funzione di “Capo ufficio”, successivamente conservata a titolo di garanzia ai sensi dell’art. 19 CCNI 1998-2001, cui è stata attribuita un’indennità di posizione organizzativa, non viene riassorbita la quota indennitaria relativa alla responsabilità specifica erogata ai sensi dell’art. 32 del CCNL 1999. Tale disposizione non si applica al personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999 che percepisce la specifica indennità aggiuntiva prevista dal CCNI 2001.

TITOLO V

RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

ART. 5

Risorse finanziarie Aree professionali A B C

1. Il fondo del personale delle aree professionali A B C per l’anno 2011 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 e nell'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010.

2. Le risorse finanziarie per l'anno 2011, quantificate in Euro 318.016.330,00 sono utilizzate secondo la tabella che segue:

UTILIZZO	
SVILUPPO PROFESSIONALE	31.838.035
SISTEMA INDENNITARIO	85.300.000
STRAORDINARIO E TURNI	3.500.756
PROGETTI SPECIALI	119.794.178
INCENTIVO PRODUTIVITA'	77.583.361
TOTALE	318.016.330

ART. 6

Conferma delle disposizioni previgenti

1. Le parti confermano gli istituti contrattuali previsti dalle disposizioni di previgenti Ccni e tuttora applicabili, già confermate dal Ccni per l'anno 2010 ed espressamente riportate in allegato (Allegato 2) al presente contratto, di cui costituisce parte integrante.

ART. 7

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

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 e nell'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010.

2. Le risorse finanziarie, quantificate in Euro 933.329,00 sono utilizzate secondo la tabella che segue:

UTILIZZO	2 0 1 1
SISTEMA INDENNITARIO	465.000
PROGETTI SPECIALI	180.798
INCENTIVO PRODUTIVITA'	287.531
TOTALE	933.329

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. 8

Obiettivi di produzione e misurazione della performance

1. La programmazione delle azioni e delle attività per l'anno 2011 fanno riferimento agli obiettivi di produzione e di qualità di cui al Piano Budget, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Istituto per l'anno 2011.
2. Il sistema di misurazione della performance, basato sugli indicatori di qualità ed efficienza del Cruscotto direzionale, utilizza gli scostamenti rispetto ai risultati consuntivati per l'anno precedente combinando

l'indicatore di produttività delle aree di produzione con il risultato qualitativo al fine di apprezzare il valore generato.

3. A partire dal 31 dicembre 2011, per consentire una omogeneo smaltimento dei carichi di lavoro viene introdotta la **trimestralizzazione delle verifiche dell'andamento produttivo** con conseguente valutazione dell'andamento della stagionalità della produzione e dell'impiego delle risorse, anche per consentire di individuare eventuali interventi di miglioramento.
4. Le scadenze per le verifiche trimestrali dell'andamento produttivo e della produttività, che formeranno oggetto di confronto in sede di Osservatorio sulla produttività, sono fissate al:
 - 30 aprile relativamente al periodo di competenza gennaio-marzo;
 - 31 luglio relativamente al periodo di competenza gennaio-giugno;
 - 31 ottobre relativamente al periodo di competenza gennaio-settembre;
 - 31 gennaio relativamente al periodo gennaio - dicembre,

e daranno luogo al pagamento, nel mese successivo a quello di verifica, di compensi commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento.

Il budget dell'incentivazione per la produttività sarà trimestralizzato e ciascun pagamento sarà commisurato proporzionalmente al trimestre.

Le quote di incentivazione che risulteranno non corrisposte per ciascun trimestre per effetto del mancato raggiungimento dell'obiettivo, incrementeranno, sulla base degli esiti della verifica consuntiva relativa all'intero anno, il budget dell'erogazione a saldo del mese di aprile.

ART. 9

Piani di lavoro, coefficienti di merito e indicatori di qualità

1. Ai fini dell'attribuzione degli incentivi ordinari e speciali si fa riferimento, **per ciascun dipendente, alla presenza in servizio misurata in ore** ed ai seguenti coefficienti di merito individuali:
 - 0,0 in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento

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.
- 1.2, in caso di apporto lavorativo altamente innovativo.

2. L'attribuzione del coefficiente di merito di cui al comma precedente viene effettuata dal dirigente con cadenza trimestrale, prima dell'erogazione dei relativi pagamenti, come definiti nel presente articolo. L'attribuzione di un coefficiente superiore o inferiore a "1" viene effettuata dal dirigente con provvedimento motivato e scritto e comunicato con modalità opportune al dipendente. Delle valutazioni che danno luogo all'attribuzione di un coefficiente 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 coefficiente inferiore a 1, salvo il caso dell'irrogazione di sanzioni disciplinari, è ammesso, nel termine di 30 giorni, il ricorso al Direttore regionale di riferimento per i dipendenti delle strutture territoriali e al Direttore Centrale Risorse Umane per i dipendenti della Direzione generale. Il Dirigente adito, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di un legale o di una O.S., decide entro il termine di 45 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente tale termine il ricorso si intende accolto.
4. Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività verrà utilizzato l'indicatore di produttività delle aree di produzione.
5. In attesa dell'introduzione per l'anno 2012 del nuovo sistema di misura della produzione e dell'indicatore unico di produttività delle aree di produzione, che sarà associato al sistema di verifiche trimestrali di cui all'articolo precedente e formerà oggetto di confronto in sede di osservatorio sulla produttività, per l'anno 2011 l'incentivazione alla

produttività sarà corrisposta sulla base dell'indicatore della “**produttività efficace**”.

6. La “**produttività efficace**” si ottiene attraverso la valutazione combinata della produttività delle aree di produzione (quantità di pezzi omogeneizzati pro capite) e della qualità raggiunta nelle aree di produzione (miglioramento della qualità rispetto all'anno precedente).

Definiti i parametri:

X = produttività aree di produzione/obiettivo produttività aree di produzione

Y = variazione percentuale della qualità delle aree di produzione,

la “produttività efficace” è calcolata sulla base della valutazione combinata dei parametri X ed Y; i parametri per la liquidazione dell'incentivazione sono determinati secondo i criteri riportati nella tabella seguente:

PRODUTTIVITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto all'anno precedente	Parametri per la liquidazione dell'incentivo	QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto all'anno precedente	Parametro per la liquidazione della PRODUTTIVITÀ EFFICACE
>= 1%	100	>= % scostamento medio nazionale	110
< 1% e > -5%	95	> 0%	100
< = -5%	90	> 0%	95

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

Posizionamento dell'indicatore sintetico di qualità delle aree di	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto
--	--

produzione (consuntivato nell'anno precedente)	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

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

Raggiungimento dell'obiettivo di qualità	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
100	100
da 90 a 99	proporzione lineare
< 89	80

9. In relazione agli obiettivi di produzione e di qualità assegnati saranno effettuate, trimestralmente, le rilevazioni intermedie sul grado di raggiungimento degli stessi. Alle risultanze di dette rilevazioni, rapportate ai parametri per la liquidazione degli incentivi riferiti al periodo di riferimento e ai coefficienti di ripartizione e di merito individuali, saranno commisurati i rispettivi pagamenti trimestrali degli incentivi che, pertanto, saranno erogati, nei mesi di maggio, agosto e novembre, al netto dell'anticipazione di 90,00 euro mensili.

Il budget dell'incentivazione speciale sarà trimestralizzato e ciascun pagamento sarà commisurato proporzionalmente al trimestre.

Le quote di incentivazione che risulteranno non corrisposte in ciascun trimestre per effetto del mancato raggiungimento dell'obiettivo, incrementeranno il budget dei pagamenti a saldo.

10. L'erogazione del saldo, da effettuare nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, sarà commisurato ai risultati definitivi raggiunti da ciascuna struttura elaborati sull'intero anno di riferimento.

11. Nell'ambito dell'Osservatorio sulla produttività sarà fornita l'informativa sul grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al comma precedente prima dell'erogazione dei pagamenti trimestrali e del saldo finale.

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

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

ART. 10

Ripartizione delle economie aggiuntive

1. Le parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 141 del 01/08/2011, ai fini della distribuzione della quota di risorse destinata alla erogazione dei premi e derivanti dalle eventuali economie aggiuntive di cui all'art. 16, comma 5, del decreto legge 98/2011 convertito con modificazioni dalla legge 111/2011, si riservano di disciplinare, in apposita sessione negoziale, le eventuali deroghe demandate alla contrattazione integrativa in ordine alla composizione percentuale delle fasce di merito di cui all'art. 19, commi 2 e 3 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I

ART. 11

Personale ex IPOST

1. 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 e comunque non oltre il 31/12/2011.
2. Per il medesimo personale sono confermati, fino al 31/12/2011, gli importi corrisposti a titolo di TEP presso l'Ente di provenienza.
3. Successivamente, il trattamento economico accessorio del personale ex IPOST, sia per tipologia di compensi che per importi, sarà erogato esclusivamente in base alle norme contrattuali vigenti per l'INPS, a tal fine riconoscendo al personale in questione l'anzianità maturata nell'ente di provenienza come utile sia ai fini giuridici che economici.

**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
Funzione di elevata professionalità				
Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico				
Responsabile "Unità di coordinamento operativo"	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 Informazioni istituzionali e R.P.	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
Responsabile di gruppo assistenza interna esterna	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Ottimizzatore	2.470,00	630,00		3.100,00

(*) L'indennità prevista per la funzione di Responsabile di Unità organizzativa trova applicazione anche per i responsabili di U.O. "Gestione attività contabili", "Supporto area legale e gestione contenzioso giudiziario" e "Gestione organizzativa ricorsi amministrativi".

Disposizioni di precedenti Ccni di cui si conferma la vigenza

- Art. 5 commi 6 e 7 del CCNI 2009 del 21 ottobre 2010, come modificati ed integrati dall' art. 9, comma 4, CCNI 2010 (Salario di accresciuta professionalità – Sap, legato ad una valutazione individuale non inferiore a quella di cui all'art. 22 del CCNI 2003, secondo i coefficienti di merito individuali indicati nella sezione II, capitolo I. paragrafo C del CCNI dell'anno 2001, articolato, dal 2001 al 2009, nelle fasce di merito: 0 – 0,66 – 0,83 – 1 e modificato dall'art.13 del Ccni 2010 nelle fasce: 0 – 0,50 – 0,85 – 1);
- Art. 22 del CCNI 2003 del 13 maggio 2004, come modificato dagli art. 31 comma 4, CCNI 2002/2005, art. 11, comma 2, CCNI 2006 - art. 6, comma 2, CCNI 2007 – art. 4, comma 2, CCNI 2008 - art. 5, comma 2, CCNI 2009 – art. 9, comma 1, CCNI 2010 (Trattamento Economico di Professionalità – Tep, legato ad una valutazione individuale superiore a 0,66, effettuata utilizzando il sopra citato coefficiente di merito individuale) ed integrato dall'art 31 commi 12 e 13 del CCNI 2002/2005 del 30/11/2005, maggiorazione tep per alcune tipologie di personale per il particolare contributo alle attività produttive, dall'art. 5, comma 5, CCNI 2009, maggiorazione TEP per il personale C4/C5 non titolare di posizione organizzativa, dall' art. 9, comma 3, CCNI 2010, maggiorazione Tep al personale ex docente transitato in INPS con ordinanza ministeriale 217/1998;
- Art. 6, comma 1 CCNI 2007 - art. 4, comma 1, CCNI 2008 - art 5 comma 1, CCNI 2009 – dich. congiunta n. 2 CCNI 2010, maggiorazione coeff.indiv. di attribuzione degli incentivi nella misura del 7% per personale amm.vo da A1 a C2 non destinatario di compensi aggiuntivi o continuativi ad altro titolo, dall'art. 5, comma 9 CCNI 2009 – dich. congiunta n. 2 CCNI 2010, maggiorazione coeff.indiv. di attribuzione degli incentivi nella misura del 15% per personale amm.vo assegnato alle attività di contenzioso dell'invalidità civile;

- Articolo 19 CCNI 1999 (trasformazione dell'indennità di funzione ex art.15, c.2 legge 88/89), attribuita al personale avente i requisiti previsti dalla norma, in occasione dell'attuazione del nuovo sistema indennitario, a seguito della sperimentazione di cui all'articolo 36 del Ccnl 1994/97, con contestuale abrogazione del preesistente sistema. In tale sistema di norme, gli emolumenti in questione sono stati resi riassorbibili a seguito dello sviluppo professionale del personale e, quindi, ad oggi si presentano in forma residuale;

- Indennità ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 98-2001 connessa alla particolare responsabilità (CCNI 2001 sezione II, punto V)" del personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999 che, in aggiunta alla preposizione ad una specifica posizione organizzativa, ricopre funzioni di integrazione delle linee di processo o di staff della dirigenza.

- Compensi per l'esercizio di particolari compiti legati ad attività effettivamente svolte:
 1. CCNI 2002 del 20 maggio 2003 TITOLO 4.1.1:
 - I. maggiorazione turno sportellisti e numero verde;
 - II. indennità turnisti EAD;
 - III. compiti di autista;
 - IV. compenso maneggio valori;
 - V. compenso ispettore di vigilanza;
 - VI. compenso informatici;
 - VII. particolari compiti tecnico edilizio;
 - VIII. particolari compiti disegnatore lucidista;
 - IX. particolari compiti stenografo/resocontista;
 - X. particolari compiti traduttore;
 - XI. elaborazioni immagini fotogr. Ex art. 21 CCNI 2003 del 13/5/2004
 - XII. compenso sanitari ex art. 6 c. 7 CCNI 2007 del 15/5/2008 al personale dell'area C profilo sanitario non cumulabile con la maggiorazione TEP e altre indennità.

- Art. 11, comma 6, CCNI 2006, compenso per “analista amministrativo” in misura pari all’indennità di resp. di linea prodotto/servizio (art. 9, comma, 5, CCNI 2010);
- Art. 9, comma 6, CCNI 2010, compenso per l’addetto a funzioni di coordinamento operativo del parco macchine.

- Personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. 1. 88/89
Sez. II titolo V del CCNI 2001 del 24/7/2001 e art. 10 c. 2 CCNI 2006 del 22/6/2007, ind. titolare di progetto/staff collegata alla responsabilità di particolari funzioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Considerato che per la corresponsione dell'incentivo alla produttività è stato definito un nuovo modello di rilevazione per la misurazione degli obiettivi, le parti concordano che per il 2011 - a livello di sede di produzione - i parametri per la liquidazione degli incentivi alla produttività saranno determinati comparandoli con quelli che sarebbero scaturiti dall'applicazione del sistema definito con il CCNI 2010.