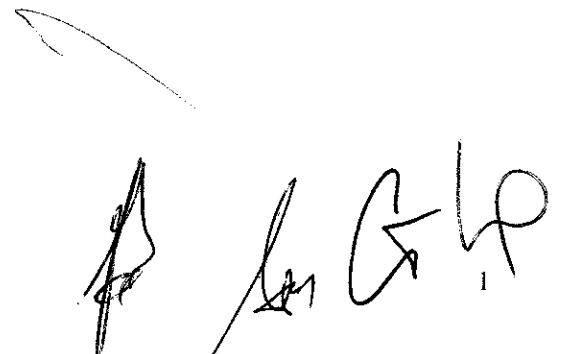


INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

IPOSTESI CCNI 2010 PER LE AREE A, B e C

LINEE GUIDA

Handwritten signature and initials, possibly "L. G. L. P.", with a large arrow pointing upwards and to the left.

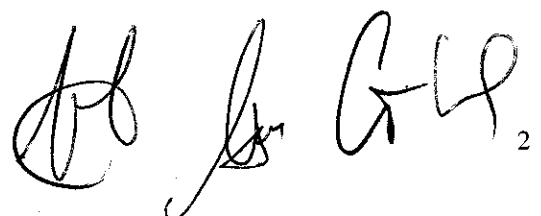
Premessa

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

Conseguentemente, il generale riordino della normativa contrattuale non è ancora giunto a completa definizione e, pertanto, come per l'anno precedente, tale circostanza attribuisce alla tornata negoziale natura transitoria.

In questa ottica, quindi, il CCNI 2010 non può non far propri alcuni dei passaggi fondamentali della riforma per avvicinarsi gradualmente all'assetto definitivo che i contratti dovranno assumere a partire dall'anno 2011.

Un aspetto centrale e rilevante che il contratto integrativo in oggetto rafforza, è il tema della misurazione della performance organizzativa, realizzata attraverso l'applicazione di indicatori oggettivi che, dall'anno futuro, dovranno garantire la misurabilità e la trasparenza, in termini chiari, concreti e analitici.

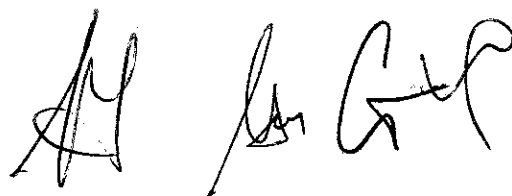
A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located at the bottom right of the page.

Principi guida

Fermi restando gli impegni assunti nell'art. 8 dell'ipotesi di CCNI 2009 e considerato il quadro delle vigenti disposizioni contrattuali, tra cui si citano gli artt.2 e 3 del CCNL – biennio economico 2008/09 - stipulato il 18 febbraio 2009 nonché il Titolo VI, Capo I del CCNL quadriennale 2006/09 stipulato il 1° ottobre 2007 , è opportuno implementare gli attuali principi che regolano gli istituti del trattamento accessorio ponendo particolare attenzione alla qualità effettiva generata, all'introduzione di opportuni indicatori di economicità dell'azione gestionale, alla valutazione dell'apporto del dipendente nell'ambito della struttura a cui è assegnato, rivedendo anche l'attuale coefficiente di merito per una sua attualizzazione.

In tale contesto le azioni saranno dirette a:

- migliorare la produttività e l'efficienza attraverso appositi piani produttivi che realizzino prestazioni sempre più rispondenti alle necessità dei bacini di utenza;
- sviluppare l'attuale sistema premiante per rafforzare lo stretto collegamento della retribuzione accessoria agli obiettivi programmati e ai risultati effettivamente conseguiti;
- considerare la rilevanza della valutazione complessiva della performance di amministrazione che costituirà parametro per la futura acquisizione di risorse utili alla contrattazione di Ente attraverso un sistema di indicatori per la misurazione e la verifica delle prestazioni e dei servizi erogati;

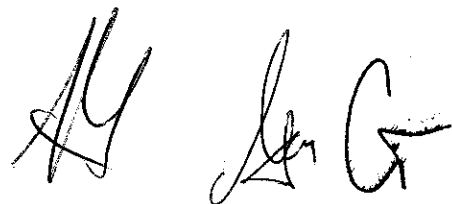


- rilevare i risultati raggiunti, in relazione alle aree di responsabilità ed agli obiettivi assegnati attraverso l'attuazione del sistema di valutazione delle prestazioni.
- prevedere l'accesso del personale dell'Istituto a percorsi formativi sulla base di quanto emerso in sede di rilevazione delle competenze valorizzando i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance deve dialogare in stretta simbiosi con il processo di budget formulato dall'Istituto seguendone la tempistica.

Particolare attenzione nel CCNI 2010 deve essere posta, altresì, all'avvio dell'evidenziazione dell'apporto valutativo di alcune particolari categorie di personale che per la particolare professionalità acquisita e per la rilevanza dell'attività svolta devono avere un sistema di valutazione integrato con specifici indicatori ed opportuna metodologia che, nel caso degli ispettori di vigilanza, consenta di considerare anche il riscosso.

Ulteriore attenzione deve essere posta, altresì, alla valutazione del personale a cui è stata conferita una posizione organizzativa che, vista l'evoluzione del modello organizzativo, deve essere in grado di evidenziare le capacità gestionali e di rapporti interni ed interistituzionali del predetto personale.



Progressioni economiche

Nell'ambito del CCNI 2010 vengono stanziati le risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle Aree professionali A, B e C. Tali risorse saranno destinate allo scorrimento delle graduatorie delle procedure selettive già espletate fintanto che non saranno avviate nuove procedure selettive.

Posizioni organizzative riferite al nuovo modello organizzativo

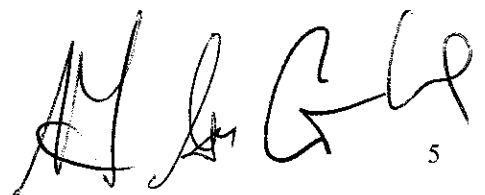
Nell'ambito del nuovo modello organizzativo dovrà essere adottato un sistema che, in relazione alla riduzione dei ruoli dirigenziali, preveda la giusta pesatura e valorizzazione di ciascuna posizione organizzativa nonché la semplificazione del sistema esistente da attuarsi attraverso l'articolazione in un numero limitato di fasce indennitarie cui ricondurre le posizioni considerate di analoga complessità organizzativa.

Personale IPOST

Nel CCNI dovrà essere prevista un'apposita disciplina diretta a regolamentare la confluenza dell'IPOST nell'INPS a decorrere dal 1° giugno 2010 e la conseguentemente integrazione del fondo INPS con la relativa quota del fondo dell'ex IPOST.

Dal 1° giugno u.s. il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'ente soppresso è disciplinato dagli accordi integrativi INPS.

Di conseguenza verrà istituito un apposito tavolo tecnico per la valutazione e l'approfondimento delle modalità ed i tempi per l'applicazione al personale transitato dall'IPOST del sistema incentivante dell'INPS.



5

Il CCNI 2010 sarà basato sul seguente impianto:

▪ **PRODUZIONE E QUALITA'**

il trattamento accessorio verrà corrisposto sulla base di due diverse categorie di obiettivi:

- ❑ obiettivi di produzione
- ❑ obiettivi di qualità

Ciò allo scopo di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva ed il miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato.

▪ **MISURAZIONE**

viene implementato il sistema di misurazione della performance attraverso lo sviluppo e il potenziamento di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione che assicurino il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza.

Ai fini della contrattazione integrativa, 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.

La performance quantitativa ed organizzativa sarà rilevata con la metodologia del Piano budget, tramite gli appositi indicatori del cruscotto direzionale.



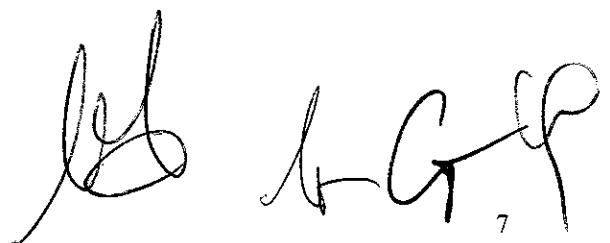
6

Customer satisfaction:

Il CCNI 2010 utilizzerà inoltre, 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.

Gli acconti e il saldo dei compensi relativi al trattamento accessorio verranno erogati secondo le modalità e nei tempi stabiliti negli accordi integrativi.

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left and the second is on the right. A small number '7' is written below the second signature.