



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
INTEGRATIVO 2006**

sottoscritto il 22 giugno 2007 a Roma

In data 22 giugno 2007 le delegazioni, a seguito della certificazione positiva espressa congiuntamente dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero dell'economia e delle finanze con nota n.25498 del 20 giugno 2007, sottoscrivono il CCNI 2006:

PER L'INPS

Il Presidente delle delegazione trattante
Avv.Gian Paolo SASSI

Il Direttore Generale
Dr. Vittorio CRECCO

Il Direttore Centrale Sviluppo
e Gestione Risorse Umane
Dr. Franco PORRARI

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

f.to

CISL/FP

f.to

UIL/PA

f.to

CSA di CISAL/FIALP

f.to

CUB/RdB PI

Nota a verbale

INDICE

Premessa.....	4
Art.1 Campo di applicazione.....	5
Art.2 Selezioni interne.....	5
Art. 3 Attribuzione delle posizioni organizzative	12
Art.4 Sviluppi economici.....	12
Art. 5 Integratore di processo.....	13
Art.6 Struttura della retribuzione accessoria dell'integratore di processo	13
Art.7 Selezioni interne e modalità di attribuzione delle posizioni organizzative.....	14
Art.8 Interventi sul modello organizzativo	15
Art.9 Risorse finanziarie Aree professionali A B e C	16
Art. 10 Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989	17
Art. 11 Disposizioni in tema di trattamento accessorio	18
Art. 12 Piano di produzione anno 2006.....	20
Art. 13 Norme finali.....	20
Allegato A Percorso di riqualificazione professionale per il personale inquadrato nell'area A.....	21
Allegato 1 Selezione personale per la posizione	22
organizzativa di controller.....	22
Allegato 2 Articolazione Piano di Produzione 2006.....	23

Premessa

Gli interventi di contenimento dei fondi per la contrattazione integrativa agli importi del 2004, previsti dalla legge n. 266/2005 (legge finanziaria per il 2006) hanno notevolmente influenzato il rinnovo del CCNI 2006.

Ciò ha comportato una ridefinizione degli impegni programmatici del CCNI 2002/05 del 30 novembre 2005 e una scelta di priorità delle “cose da fare”. In questo contesto di contrazione delle risorse finanziarie disponibili, il CCNI 2006 è riuscito a dare delle risposte, parziali ma comunque significative, ad alcune esigenze non più rinviabili come la riattivazione delle selezioni interne, ferme al novembre 2001, e la copertura delle posizioni organizzative scoperte.

Lo sviluppo delle leve gestionali individuate nel CCNI 2006, nell’ambito delle risorse finanziarie del CCNL 2006/2009, troveranno ulteriore approfondimento nella trattativa del CCNI per l’anno 2007.

Infatti, l’Istituto è impegnato in un processo di rinnovamento organizzativo, nello sviluppo di nuovi prodotti e nella fornitura di servizi di alto profilo qualitativo, costantemente monitorati, con la finalità di garantire ai cittadini, al sistema delle imprese e alle comunità locali, quell’adeguatezza dei servizi coerente con l’evoluzione economica e normativa.

Infatti, già a partire dall’anno 2007 l’Istituto è chiamato a gestire nuove linee di attività quali il rapporto con i dipendenti delle aziende private per la finalizzazione del TFR ai fondi di previdenza complementare, le nuove competenze in materia di invalidità civile, a rinforzare il proprio impegno nel recupero crediti e l’impulso alla lotta al lavoro nero e all’evasione contributiva.

Il sistema contrattuale assicurerà la coerenza con gli obiettivi delineati, rappresentando il complesso delle leve per il conseguimento degli obiettivi stessi: lo sviluppo professionale del personale, il trattamento economico di produttività, il sistema incentivante e la qualità dei servizi.

L’Istituto con il presente CCNI nel riaffermare la piena attuazione dell’art. 5 del CCNL 2002/2005, continua ad impegnarsi in un processo di professionalizzazione e di motivazione di tutto il personale per la valorizzazione del proprio patrimonio culturale a tutela della identità dei valori assunti nei processi di definizione delle strategie attuative della missione.

In questa ottica risulta non più rinviabile la stabilizzazione del personale precario, ormai a pieno inserito nel sistema produttivo.

In tale quadro, con l’obiettivo di rispettare livelli qualitativi di servizio omogenei in tutto il territorio nazionale, oltre alle innovazioni tecnologiche finalizzate a garantire la massima interoperabilità del sistema grazie all’utilizzo di piattaforme web oriented, sono state avviate iniziative per la standardizzazione dei flussi di produzione necessarie per

rivedere in forma dinamica sia gli aspetti di organizzazione del servizio che le modalità di rapporto con gli utenti.

Questi importanti progetti sono accompagnati da un ridisegno delle procedure amministrativo/contabili che, in applicazione del DPR 97/2003, sviluppano la logica budgetaria e permettono l'introduzione di sistemi di controllo di gestione basati sulla contabilità economica, necessari sia per lo sviluppo di servizi ed aree di attività non direttamente collegate al rapporto contribuzione/prestazione che per apprezzare adeguatamente il valore del lavoro del personale.

Peraltro la centralità del rapporto contribuzione/prestazione, nel quadro dell'equilibrio sostanziale del sistema previdenziale, richiede:

- ?? un profondo ripensamento della linea produttiva del recupero crediti al fine di garantire la massima celerità nel riconoscimento del credito e nell'avvio delle procedure di recupero;
- ?? lo sviluppo dell'azione di contrasto al lavoro nero ed all'evasione contributiva da attuare sia con analisi mirate dei settori economici che dei comportamenti dei soggetti contribuenti.

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 (ad esempio CFL ed ex LSU), ed al personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/1989, salvo quanto specificato al successivo art.2.
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 intercompartimentale.

Art.2

Selezioni interne

1. Nel rispetto dei principi generali in materia di reclutamento e sviluppo del personale sono attivate, con decorrenza 31 dicembre 2006, alle selezioni alla posizione C4, C3, C1, B2 e A2, salvo quanto precisato al successivo comma 19.

2. Alle procedure selettive di cui al presente articolo partecipano i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inseriti nei ruoli dell'Istituto alla data del 31 dicembre 2006 e in possesso dei requisiti di partecipazione previsti all'art. 12 del CCNI 2002-2005 alla medesima data.
3. L'emanazione dei bandi di selezione sarà effettuata sulla base della verifica delle carenze rilevate al 31 dicembre 2006.
4. Le selezioni saranno effettuate a livello regionale, limitatamente ai passaggi A2/B2/C1, e con l'indicazione dei posti messi a concorso ripartiti per singola Sede, limitatamente ai passaggi C3/C4, e a livello di Direzione generale,. La ripartizione dei posti a livello regionale sarà oggetto di apposita sessione negoziale.
5. In successiva sessione negoziale e nell'ambito delle disponibilità dei fondi per i trattamenti accessori relativi agli anni di riferimento, le parti valuteranno le carenze di organico rilevate al 1° ottobre di ogni anno al fine di espletare le selezioni con cadenza annuale.
6. I singoli bandi saranno attivati contestualmente su tutto il territorio nazionale; ciascun dipendente potrà candidarsi solo per una Sede anche diversa dalla regione di appartenenza.
7. La partecipazione alle selezioni per la copertura dei posti messi a bando per la Direzione generale è riservata ai dipendenti, di cui al comma 2 del presente articolo, inseriti nei ruoli della medesima struttura; i dipendenti della Direzione generale non possono concorrere per altre Sedi.
8. La procedura delle selezioni di cui trattasi è gestita, garantendo le pari opportunità, ai sensi dell'art.57 del D.Lgs n. 165/2001:
 - ☞ presso ciascuna direzione regionale da una Commissione esaminatrice composta dal Direttore regionale, dal dirigente regionale sviluppo e gestione risorse umane e da un dirigente individuato dal Comitato dei direttori;
 - ☞ presso la direzione generale da una Commissione esaminatrice composta dai Direttori centrali Risorse umane, Organizzazione e Formazione.
9. La prova di selezione, in applicazione dell'art. 11 comma 3 del CCNI 2002-2005, sarà articolata in un test. Nella graduatoria finale saranno

riportati solo i dipendenti che avranno superato il test conseguendo almeno il punteggio di 36/60 fissato come soglia di idoneità.

10. In applicazione dell'art. 10 comma 2 lettera c) del CCNL 2002-2005 verrà attribuito un punteggio più elevato all'anzianità di servizio nella posizione ordinamentale, pari profilo, immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione.

11. La graduatoria sarà distinta per ciascuna posizione e per ciascun profilo, per ogni singola sede e per la Direzione generale. Successivamente sarà altresì formulata una graduatoria regionale del personale idoneo che non ha trovato collocazione nella sede per la quale ha concorso da cui attingere in caso di posti non coperti nelle singole sedi.

12. Le graduatorie saranno formulate sulla base dei seguenti criteri:

PER IL PASSAGGIO ALLA POSIZIONE A2/B2

Test finalizzato alla verifica del possesso da parte del candidato delle conoscenze e delle competenze previste nell'allegato A) del CCNI 1998-2001 relativamente alle diverse posizioni oggetto delle selezioni	Fino a 60 punti
- Titoli culturali *: diploma triennale	5 punti
- Titoli culturali *: diploma di scuola media superiore	10 punti
- Titoli culturali *: diploma di laurea triennale o di 1° livello	12 punti
- Titoli culturali *: diploma di laurea magistrale o specialistica o vecchio ordinamento	13 punti
- Anzianità di servizio: 1,5 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità nella posizione ordinamentale immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione	Fino a 15 punti
- Anzianità di servizio: 0,50 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità complessiva ad esclusione di quella già calcolata nel punto precedente	Fino a 12 punti
PUNTEGGIO MAX CONSEGUIBILE	100 PUNTI

*(punteggi non cumulabili)

PER IL PASSAGGIO ALLA POSIZIONE C1

Test finalizzato alla verifica del possesso da parte del candidato delle conoscenze e delle competenze previste nell'allegato A) del CCNI 1998-2001 relativamente alle diverse posizioni oggetto delle selezioni	Fino a 60 punti
- Titoli culturali *: diploma triennale	4 punti
- Titoli culturali *: diploma di scuola media superiore	10 punti
- Titoli culturali *: diploma di laurea triennale o di 1° livello	13 punti
- Titoli culturali *: - diploma di laurea magistrale o specialistica o vecchio ordinamento	14 punti
- Anzianità di servizio: 1,5 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità nella posizione ordinamentale immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione	Fino a 13,5 punti
- Anzianità di servizio: 0,50 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità complessiva ad esclusione di quella già calcolata nel punto precedente	Fino a 12,5 punti
PUNTEGGIO MAX CONSEGUIBILE	100 PUNTI

*(punteggi non cumulabili)

PER IL PASSAGGIO ALLA POSIZIONE C3

-Test finalizzato alla verifica del possesso da parte del candidato delle conoscenze e delle competenze previste nell'allegato A) del CCNI 1998-2001 relativamente alle diverse posizioni oggetto delle selezioni	Fino a 60 punti
Vincitori concorso pubblico per rapporti di lavoro a tempo indeterminato: - Concorso ex 7Q.F. DPR 285/88** 3 punti - Concorso per la posizione C1 ** 3 punti	Fino a 3 punti
- Titoli culturali *: diploma triennale	4 punti
- Titoli culturali *: diploma di scuola media superiore	10 punti
- Titoli culturali *: diploma di laurea triennale o di 1° livello	13 punti
- Titoli culturali *: diploma di laurea magistrale o specialistica o vecchio ordinamento	14 punti
- Titoli culturali : * - Specializzazione post-laurea o master universitario di II livello attinente alle funzioni e alle attività istituzionali (l'elenco delle specializzazioni sarà specificato nei bandi)	15 punti
- Anzianità di servizio: 1,5 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità nella posizione ordinamentale immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione	Fino a 12 punti
- Anzianità di servizio: 0,50 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità complessiva ad esclusione di quella già calcolata nel punto precedente	Fino a 10 punti
PUNTEGGIO MAX CONSEGUIBILE	100 PUNTI

** (punteggi non cumulabili)

* (punteggi non cumulabili)

PER IL PASSAGGIO ALLA POSIZIONE C4

-Test finalizzato alla verifica del possesso da parte del candidato delle conoscenze e delle competenze previste nell'allegato A) del CCNI 1998-2001 relativamente alle diverse posizioni oggetto delle selezioni	Fino a 60 punti
Vincitori concorso pubblico per rapporti di lavoro a tempo indeterminato: ?? Concorso Ex 8QF DPR 285/88 ** 5 punti. ?? Concorso per la posizione C3 ** 5 p. ?? Concorso Ex 7 QF DPR 285/88 ** 3 p. ART. 24 CCNL 98/01(SOLO PROPRIA SEDE) 2p .	Fino a 5 punti
- Titoli culturali *: diploma triennale	4 punti
- Titoli culturali *: diploma di scuola media superiore	10 punti
- Titoli culturali *: diploma di laurea triennale o di 1° livello	13 punti
- Titoli culturali *: diploma di laurea magistrale o specialistica o vecchio ordinamento	14 punti
- Titoli culturali : * - Specializzazione post-laurea o master universitario di II livello attinente alle funzioni e alle attività istituzionali (l'elenco delle specializzazioni sarà specificato nei bandi)	15 punti
- Anzianità di servizio: 1,5 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità nella posizione ordinamentale immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione	Fino a 10.50 punti
- Anzianità di servizio: 0,50 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di anzianità complessiva ad esclusione di quella già calcolata nel punto precedente	Fino a 9.50 punti
PUNTEGGIO MAX CONSEGUIBILE	100 PUNTI

** (punteggi non cumulabili)

* (punteggi non cumulabili)

13. La posizione nella graduatoria di sede sarà determinata dalla somma dei punteggi conseguiti per ciascun criterio selettivo.

14. In caso di parità di punteggio complessivo, prevale, nel seguente ordine, il concorrente con maggiore anzianità nella posizione ordinamentale immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione, il concorrente con anzianità di servizio complessiva maggiore e il concorrente con età anagrafica più elevata.
15. Il conferimento della nuova posizione ai candidati risultati vincitori che hanno concorso per una Sede diversa da quella di appartenenza avverrà solo a seguito della assunzione in servizio presso la Sede per la quale si è presentata la domanda.
16. Per la copertura dei posti individuati per ogni selezione, esaurita la graduatoria della singola sede, si potrà procedere allo scorrimento della graduatoria regionale entro un anno dall'approvazione.
17. I vincitori della selezione dovranno permanere nella sede per la quale hanno concorso per un periodo non inferiore a 3 anni. E' fatta salva la possibilità di partecipare alle selezioni per il conferimento della posizione organizzativa presso altre sedi della stessa regione, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma 7, esaurite le disponibilità della sede stessa.
18. In applicazione dell'art. 25, comma 5°, del CCNL del 9 ottobre 2003 saranno attivati percorsi formativi, finalizzati a favorire la ricollocazione funzionale del personale inquadrato nell'area A, in servizio presso questo o altro ente del comparto degli enti pubblici non economici alla data del 31 dicembre 2002 e inserito nei ruoli dell'Istituto alla data del 1° gennaio 2006, verso la posizione iniziale dell'area B, aventi per oggetto le conoscenze e le competenze indicate nell'allegato A) al CCNI 1998-2001 per la posizione ordinamentale B1.
Il programma di ricollocazione del suddetto personale si concluderà, in coerenza con la disposizione contrattuale sopra indicata, con un momento di verifica dell'apprendimento organizzativo dei partecipanti al corso.
Il conferimento della nuova posizione ordinamentale avrà decorrenza dalla data di approvazione degli esiti relativi al percorso formativo.
Il percorso di riqualificazione professionale verrà attuato con la procedura prevista nell'allegato A al presente CCNI.
19. La selezione del personale alla posizione C1, di cui al comma 1 del presente articolo, è subordinata all'autorizzazione previste dalle vigenti disposizioni legislative che l'Amministrazione si impegna ad attivare fin dalla data di sottoscrizione del presente CCNI. Pertanto, la

decorrenza del predetto passaggio alla posizione C1 decorre dalla data di effettivo inquadramento. Entro 90 giorni dall'emanazione del relativo provvedimento governativo di stabilizzazione si provvederà all'inquadramento del personale ex cfl e ex lsu.

20. Avverso le graduatorie relative alle procedure di selezione per i passaggi interni alle posizioni ordinamentali potranno essere presentate apposite istanze al Direttore Generale entro 30 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie. Dette istanze saranno definite entro 180 giorni dalla data di presentazione da apposita Commissione presieduta dal Direttore Generale e composta dal Direttore centrale risorse umane e dal Direttore centrale organizzazione o da un suo delegato. I presentatori delle istanze potranno attivare il patrocinio così come previsto dall'art.9 del CCNI 2002/05.

Art. 3

Attribuzione delle posizioni organizzative

1. Nell'ambito della declaratoria della mansioni prevista dal CCNL del 16 febbraio 1999:
 - a. è attribuita la funzione di integratore di processo al personale inquadrato nell'area C, posizione C4 o C5, titolare di posizione organizzativa di cui all'art.17 del CCNL '99, o risultato formalmente idoneo a seguito del completamento delle selezioni già effettuate ai sensi del CCNI 1998/2001, da almeno 2 anni;
 - b. è attribuita al personale inquadrato nell'area C, posizione C3, l'incarico di posizione organizzativa con le modalità di cui al successivo art.7 del presente CCNI.

Art.4

Sviluppi economici

1. Sono attivati sviluppi economici all'interno delle Aree che determinano il conseguimento della posizione A3, B3, C2, C5, attribuiti al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inseriti nei ruoli dell'Istituto e in possesso del requisito di permanenza nella posizione ordinamentale immediatamente precedente sulla base dei criteri previsti nell'all.2 del CCNI del 1999, con decorrenza 1/1/2006, 1/7/2006 e 1/11/2006.

2. Sono esclusi dalla procedura di attribuzione degli sviluppi economici prevista al presente articolo i dipendenti ai quali, nel corso dell'anno precedente alla data di indizione delle procedure di selezione, sono state comminate sanzioni disciplinari di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione ovvero ai quali è stato ridotto il coefficiente di merito per l'erogazione dell'incentivo ordinario e speciale.

Art. 5 **Integratore di processo**

1. Le Parti riconfermano la validità dell'attuale modello organizzativo di cui all'art.21 del CCNI 2002-2005 per la cui evoluzione è necessaria l'individuazione e lo sviluppo di una nuova figura che favorisca il superamento dei confini tra i differenti moduli organizzativi ed una maggiore fluidità dei processi produttivi/comunicativi previsti dal modello di riferimento in un'ottica di flessibilità.
2. La posizione di "integratore di processo" è di stretto raccordo con la dirigenza anche attraverso una costante azione di reporting.
3. La collaborazione con la dirigenza è relativa all'individuazione ed attuazione delle azioni necessarie alla piena realizzazione dei risultati operativi gestionali nella struttura di appartenenza e orientando le proprie azioni all'efficacia e alla qualità dei servizi resi al cliente, allo sviluppo delle persone, al miglioramento dell'ambiente di lavoro e al raggiungimento degli obiettivi di produttività con particolare riguardo allo sviluppo e all'incremento delle aree del recupero credito e del conto aziende.
4. Il personale titolare della posizione di "integratore di processo" è soggetto a valutazione annuale sulla base degli obiettivi annuali stabiliti all'atto del conferimento dell'incarico. La revoca dell'incarico avviene ai sensi di quanto previsto dall'art.18 del CCNL del 16 febbraio 1999.

Art.6 **Struttura della retribuzione accessoria dell'integratore di processo**

1. Con riferimento all'art.28 del CCNL 1998/2001 e visto l'art. 30, comma 8 del CCNI 2002/2005, allo scopo di semplificare l'esposizione delle singole componenti retributive afferenti al salario accessorio per il

personale di cui al precedente articolo 3, comma 1, lettera a), le parti concordano di accorpate in una voce denominata “indennità di posizione” le voci retributive:

?? indennità di posizione organizzativa;

?? indennità di responsabilità specifica prevista dal CCNI 1999;

?? indennità di responsabilità esterna prevista dal CCNI 1999;

?? indennità CCDE 1998 per la parte non riassorbibile

?? assegno di garanzia della retribuzione di cui al CCNI 1999/TEP

?? indennità prevista dal CCNI 2001 per il personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999

?? compensi per particolari compiti ove percepiti

e in una voce denominata “retribuzione di risultato” tutte le tipologie di incentivo erogate.

La nuova esposizione delle voci del salario accessorio non modifica in alcun modo le modalità di determinazione della base di calcolo per il trattamento del fondo integrativo di previdenza e quiescenza.

In conformità con la struttura retributiva prevista dall’art.28 del CCNL 1998/2001 rimangono inalterate la natura, le attuali modalità di erogazione e gli effetti degli istituti giuridici ed economici sottostanti alle voci di accorpamento, i relativi assorbimenti, modifiche e revoche degli importi secondo quanto stabilito dalle disposizioni normative, regolamentari e contrattuali vigenti.

2. Al personale di cui al precedente art.3, comma 1, lettera a), è attribuito, con decorrenza 1° agosto 2006, un incremento dell’indennità di posizione di cui al comma 1 del presente articolo di €50 mensili per 12 mensilità.

Art.7

Selezioni interne e modalità di attribuzione delle posizioni organizzative

1. L’Amministrazione procederà su base annuale, in relazione alle carenze derivanti da turn-over e da cambiamenti organizzativi, a bandire le selezioni per C4.

Tale procedura è resa necessaria dalla gestione della produzione e dal conseguimento degli obiettivi, sia dalla circostanza che tale posizione ordinamentale è riservata solo alla progressione di carriera dei dipendenti di ruolo.

Le posizioni organizzative sono destinate alle posizioni C4. Eventuali ulteriori posizioni organizzative che dovessero risultare vacanti saranno attribuite, esaurita la graduatoria regionale di riferimento dei vincitori della selezione C4, ai C3 idonei, rispettando l’ordine della graduatoria medesima, nella sede ove si dovesse verificare la vacanza.

Al suddetto personale C3 sarà corrisposta la prevista indennità di posizione organizzativa.

2. In nessun caso la posizione organizzativa di responsabile di agenzia potrà essere conferita al personale inquadrato nella posizione C3.
3. Le modalità selettive di attribuzione della posizione organizzativa al personale C3, di cui al precedente comma 1, sono identiche a quelle previste per il personale C4 e stabilite dal capitolo “Le posizioni organizzative” del CCNI del 24 ottobre 2001.
4. In apposita sessione negoziale da concludersi entro il 30 aprile 2007, sulla base del ridisegno complessivo del modello organizzativo, saranno individuate ulteriori specifiche posizioni organizzative inerenti anche la Direzione generale e le sedi regionali,

Art.8

Interventi sul modello organizzativo

1. In ragione dell'evoluzione architettuale del Sistema Informativo dell'Istituto e al fine di migliorare il livello qualitativo dei servizi in rete sul territorio, viene individuato, tenuto conto delle professionalità acquisite e dei titoli, un contingente di 300 unità di personale del profilo informatico addetto al supporto dei sistemi (ex operatore di controllo). Il suddetto personale, analogamente al personale informatico sul territorio addetto allo sviluppo del software, è assegnato funzionalmente alla Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni, per garantire l'assistenza e il supporto ai sistemi ed alle reti.
Tale contingente opererà per team regionali, ferma restando l'attuale sede di servizio.
In apposita sessione negoziale, da concludersi entro il 31 maggio 2007, saranno definite le modalità di individuazione delle 300 unità.
Il rimanente personale con profilo informatico (ex operatore di controllo) sarà funzionalmente assegnato alle attuali strutture di sede mantenendo il profilo informatico e la relativa indennità.
Tale personale, attraverso l'attivazione di opportuni percorsi formativi, sarà impiegato nei processi produttivi con particolare riferimento alle aree del recupero crediti, del conto aziende, delle scoperture contributive e dell'assistenza agli utenti telematici sul territorio.
2. In apposita sessione negoziale da concludersi entro il 31 maggio 2007 le parti disciplineranno gli assetti organizzativi e la struttura retributiva del personale del profilo di vigilanza, informatico, tecnico e sanitario.

Tale sessione negoziale, che terrà conto dei lavori delle relative commissioni contrattuali valuterà a secondo delle specificità del profilo principi come l'unicità della funzione, lo sviluppo professionale del profilo verso i livelli apicali e lo sviluppo professionale. Il relativo sistema indennitario, per il personale apicale non destinatario del precedente art.6 del presente CCNI sarà incrementato di €50 mensili per dodici mensilità con decorrenza 1° dicembre 2006. Il predetto incremento di €50 mensili per dodici mensilità è esteso, con la medesima decorrenza del 1° dicembre 2006, a tutto il personale del profilo di vigilanza. Per il personale apicale sanitario, con le medesime decorrenze e importi indicate al periodo precedente, è istituito un compenso per particolari compiti, ai sensi dell'art.32 del CCNL 1998/2001.

3. A decorrere dal 1° dicembre 2006, è istituita la posizione organizzativa del responsabile del controllo di gestione, nel numero massimo di 28 di cui all'Allegato 1 del presente CCNI.

Nelle direzioni regionali viene contestualmente soppresso il team pianificazione e controllo di gestione.

Ai titolari della descritta posizione organizzativa è riconosciuta l'indennità di responsabile di team.

In fase di prima applicazione e in attesa di definire lo specifico ruolo anche nelle sedi periferiche, l'attribuzione della posizione organizzativa del presente comma viene rinviata alla definizione di criteri da concordare in apposita sessione negoziale i cui lavori si concluderanno entro il 31 maggio 2007.

4. Per la posizione organizzativa di direttore di agenzia si procederà, in apposita sessione negoziale, ad una completa rivisitazione del ruolo con particolare riferimento alle modalità di riconferma dell'incarico e alla durata dell'incarico presso la medesima agenzia.

Art.9

Risorse finanziarie Aree professionali A B e C

1. Le risorse finanziarie dell'anno 2006 relative al personale delle aree professionali A B C, ivi compresi i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, quantificate in **€347.250.451,00** sono destinate:
 - a. € 35.000.000,00 per lo sviluppo professionale
 - b. € 42.994.316,00 per l'incentivo la produttività
 - c. €144.612.370,00 per i compensi incentivanti speciali
 - d. € 7.443.009,00 per il compenso incentivante la mobilità

- e. € 27.200.756,00 per lo straordinario e turni
- f. € 90.000.000,00 per il sistema indennitario e compensi per particolari compiti

2. La erogazione del “compenso incentivante la mobilità” verrà effettuata contestualmente al saldo dei compensi incentivanti il piano ordinario ed i compensi incentivanti speciali.
3. 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.
4. Ai fini di una migliore erogazione e di un incremento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi forniti dalle strutture territoriali, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNI la quota pari al 10% delle risorse assegnate ai sensi della lettera c) del comma 1 del presente articolo è destinata alla contrattazione locale, compresa la Direzione generale, ai sensi dell’art.5 del CCNL del 9 ottobre 2003. In sede di CCNI 2007 le parti rivedranno le modalità di impiego dello straordinario non utilizzato da parte delle strutture territoriali, anche con riferimento al personale ex art.15 legge n.88/1989.

Art. 10

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

1. Le risorse finanziarie relative al personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento, di cui all’articolo 15, 1° comma, della Legge 88/1989, quantificate in **€9.585.591,00** sono destinate:
 - a) € 1.242.767,00 per l’incentivo la produttività
 - b) € 1.346.894,00 per i compensi incentivanti speciali
 - c) € 2.231.094,00 per lo straordinario
 - d) € 4.764.836,00 per il sistema indennitario
2. Al fine di dare adeguato apprezzamento all’elevata professionalità ed alla consolidata esperienza gestionale maturata dagli Ispettori generali e dai Direttori di Divisione, a decorrere dal 1° dicembre 2006 alle unità di personale in oggetto sono attribuite le seguenti indennità cumulabili con le altre precedentemente corrisposte:
 - per i titolari di un progetto o incaricati di coadiuvare il Direttore della Sede nel governo della rete territoriale periferica e nella integrazione

trasversale dei processi, l'importo è rideterminato in € 670,00 mensili per dodici mensilità;

??alle unità cui sono attribuite funzioni di staff del Direttore centrale, regionale o di sede, con incarichi di studio, ricerca e sviluppo, l'importo è rideterminato in €360,00 mensili per dodici mensilità.

Art. 11

Disposizioni in tema di trattamento accessorio

1. Nell'attribuzione dei compensi incentivanti sarà valorizzato il particolare apporto individuale del personale amministrativo, direttamente impegnato nelle attività produttive e di supporto non destinatario di compensi aggiuntivi e continuativi ad altro titolo, con la previsione di una maggiorazione del coefficiente individuale nelle seguenti misure:

Posizione economica	Parametro
C4/C5	100
C3 IND.	100
DA A1 A C3 IND.	100
C3 NON IND.	107
C1/C2	107
B2/B3	107
B1	107
A2/A3	107
A1	107

A decorrere dal 1° ottobre 2006 sono ripristinati i commi 12 e 13 dell'art.31 del CCNI 2002/05 del 30/11/2005.

2. Con decorrenza dal 1° gennaio 2006, l'erogazione del T.E.P. di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 2002/2005, è estesa anche al personale a tempo indeterminato che abbia preso servizio all'Istituto dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2004 con gli stessi criteri e modalità ivi previsti.
3. A decorrere dal 1° dicembre 2006, quanto previsto all'art, 31- c. 5 del CCNI 2002/2005 si applica anche al personale degli enti appartenenti al comparto degli enti pubblici non economici in servizio al primo gennaio 1998 e transitato all'INPS entro dicembre 1999.
4. Con riferimento al protocollo d'intesa sul progetto di nuovo decentramento metropolitano della provincia di Torino sottoscritto in

data 27 ottobre 2003, le parti concordano che è garantita la continuità e la misura delle indennità in godimento ai percipienti al momento del nuovo assetto organizzativo delle sedi della provincia di Torino, pur al mutare di compiti e dell'ambito di esercizio di ruolo di rilievo organizzativo.

5. Le parti concordano di dare applicazione all'art. 25 c. 6 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003. Pertanto, ai lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo, per un periodo non inferiore a 15 anni, i quali siano stati dichiarati, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidonei allo svolgimento di tali prestazioni, è attribuita dalla data di sottoscrizione del presente accordo, una indennità mensile di importo non superiore alla media mensile dei compensi per turno percepiti nell'ultimo semestre, secondo la disciplina di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del 14 febbraio 2001. Le relative risorse trova capienza nelle risorse finanziarie di cui all'art. 9 del presente CCNI.

6. A decorrere dal 1° dicembre 2006 è istituito un compenso lordo mensile di €154,94 per i funzionari dell'area C che su incarico annuale del Direttore generale – su proposta dei responsabili delle Direzioni di prodotto – svolgono a tempo pieno le funzioni di analista amministrativo. Il predetto compenso non è cumulabile con eventuali altri compensi per particolari compiti, di cui all'art.30, comma 4, del CCNI 2002/05 del 30 novembre 2005.
Rientrano nelle predette funzioni l'analisi funzionale, il supporto all'area informatica nello sviluppo delle procedure, il controllo e il collaudo delle procedure stesse.
Il numero di tali compensi non può essere superiore al limite massimo di 25.

7. Le parti valuteranno la fattibilità di soluzioni operative in riferimento all'art. 30, comma 2, prima interlinea del CCNI 2002/2005.

8. A decorrere dal 1° dicembre 2006 il compenso di cui all'art.30, comma 4, lettera h), del CCNI 2002/05 del 30/11/2005 è cumulabile con l'indennità di bilinguismo

Art. 12
Piano di produzione anno 2006

1. Il piano di produzione per l'anno 2006 è riportato nell'Allegato 2 al presente CCNI di cui è parte integrante.

Art. 13
Norme finali

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

Allegato A

Percorso di riqualificazione professionale per il personale inquadrato nell'area A

Con il presente percorso di riqualificazione professionale si intende dare attuazione alla previsione dell'art. 16 comma 3 del CCNI 2002-2005 che ha recepito quanto disposto dall'art.25 comma 5 del CCNL 2002-2005 in merito alla possibilità di promuovere iniziative tese alla ricollocazione del personale in servizio nell'area A verso la posizione iniziale dell'area B.

Per quanto sopra verrà attivato un percorso formativo finalizzato all'acquisizione da parte del personale sopra indicato delle conoscenze e delle competenze necessarie per il presidio delle attività previste per la posizione ordinamentale B1.

Il programma di ricollocazione si concluderà con un momento di verifica dell'apprendimento organizzativo dei partecipanti al suddetto percorso.

In applicazione delle citate disposizioni contrattuali il percorso di riqualificazione riguarderà esclusivamente il personale inquadrato nell'area A alla data del 31/12/2002 e non cessato dal servizio alla data di inizio del percorso formativo.

Tale percorso si attuerà mediante le seguenti fasi:

2 giornate d'aula a docenza interna	Programma: L'Inps: organizzazione e servizi istituzionali
10 giornate di affiancamento sul posto di lavoro	Le giornate di affiancamento sono finalizzate alla conoscenze dell'Istituto nelle sue articolazioni/funzionali
Verifica finale	Colloquio con la Commissione esaminatrice di cui all'art. 2 comma 7 del CCNI 2006. Esito possibile : idoneo/non idoneo

Allegato 1
Selezione personale per la posizione
organizzativa di controller

Tenuto conto dell'esigenza, emersa a seguito dell'emanazione del nuovo Regolamento per l'amministrazione e la contabilità, approvato con delibera del CdA n. 60 del 9 marzo 2005, di individuare figure professionali deputate al controllo di gestione dei centri di responsabilità, nel corso del 2007 saranno attivate procedure di selezione per il reperimento di 28 unità da impiegare nella posizione organizzativa di controller presso le sedi centrali e territoriali, secondo la ripartizione di seguito indicata.

Ambito operativo di riferimento	Numero posizioni
Centri di responsabilità titolari di UPB	8
D.R. Piemonte	1
D.R. Valle d'A.	1
D.R. Lombardia	1
D.R. Liguria	1
D.R. Trentino Alto Adige	1
D.R. Veneto	1
D.R. Friuli V.G.	1
D.R. Emilia Romagna	1
D.R. Toscana	1
D.R. Umbria	1
D.R. Marche	1
D.R. Lazio	1
D.R. Abruzzo	1
D.R. Molise	1
D.R. Campania	1
D.R. Puglia	1
D.R. Basilicata	1
D.R. Calabria	1
D.R. Sicilia	1
D.R. Sardegna	1
TOTALE	28

Allegato 2

Articolazione Piano di Produzione 2006

Il Piano operativo per l'anno 2006 focalizza l'attenzione sul piano di produzione del 2005 e ripropone e aggiorna gli obiettivi strategici, da perseguire prioritariamente nelle attività istituzionali distinguendo:

- obiettivi “innovativi” finalizzati all'adeguamento del livello qualitativo di servizio alle effettive esigenze dell'utenza, al miglioramento dei canali di comunicazione, all'istituzione di nuovi servizi a valore aggiunto per gli assicurati, le aziende, i pensionati;
- obiettivi di “mantenimento e miglioramento”, finalizzati al miglioramento del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, proseguendo l'azione di recupero delle criticità esistenti, attraverso piani straordinari sia a livello nazionale che regionale.

Gli obiettivi del piano operativo 2006, contenuti nella Nota preliminare del Bilancio preventivo 2006, sono stati approvati con delibera n.351 del 12 ottobre 2005 dal C.d.A.

1. Linee guida per la gestione delle attività di produzione per l'anno 2006

La gestione delle strutture di produzione per l'anno 2006 viene caratterizzata dall'introduzione delle innovazioni che modificano sostanzialmente le prassi operative e i comportamenti gestionali, puntando a requisiti di efficacia ed efficienza operativa corrispondenti alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

Peraltro, il Piano pluriennale delle attività 2005-2007, permette di collegare gli obiettivi innovativi con il miglioramento della gestione individuando percorsi triennali di crescita del livello qualitativo del servizio strutturati a partire già dal “Piano operativo 2005”.

L'individuazione degli obiettivi di miglioramento per l'anno 2006 tiene, tra l'altro, conto del consuntivo 2005, sia in termini di volumi di produzione che dei principali risultati di gestione.

Per quanto riguarda i riflessi sulle previsioni per l'anno 2006 dei carichi di lavoro e delle modalità organizzative e operative delle strutture di produzione, si riportano di seguito le principali linee di indirizzo e gli obiettivi, gestionali ed economici, correlati a:

1.1 Obiettivi di innovazione alla gestione.

Obiettivi rivolti, da un lato, all'avvio delle nuove modalità di gestione nell'attività corrente e, dall'altro, al rapido smaltimento delle posizioni pregresse.

Lo sviluppo di specifici progetti risponde comunque all'esigenza di non comportare un aumento dei carichi di lavoro per le strutture di produzione. Pertanto, le Direzioni regionali, in relazione alle proprie specificità territoriali, hanno individuato i processi e le aree di produzione ove questa fase di cambiamento richiede l'avvio di specifici progetti.

1.2 Obiettivi gestionali correlati alle innovazioni introdotte dalla Relazione programmatica del CIV e riguardano:

- Casellario delle posizioni previdenziali attive.
- Consolidamento attività di mensilizzazione dei flussi contributivi individuali;
- Reingegnerizzazione dei processi di produzione in ottica "tempo reale";
- Diffusione della trasmissione telematica dei flussi di comunicazione;

1.3 Obiettivi di miglioramento della gestione che si riferiscono al:

1.3.1 Processo primario assicurato-pensionato:

?? Miglioramento della qualità del servizio ed introduzione delle modalità di lavoro in tempo reale

?? Riduzione degli elementi di criticità nell'erogazione delle prestazioni per invalidità civile, anche attraverso una più puntuale gestione delle convenzioni stipulate.

1.3.2 Processo primario Prestazioni a sostegno del reddito:

?? Miglioramento della qualità del servizio della liquidazione delle prestazioni a sostegno del reddito.

?? Telematizzazione dei flussi della certificazione di malattia al fine di ottimizzare il sistema di gestione della malattia.

1.3.3 Processo primario soggetto contribuente:

?? Introduzione delle nuove modalità operative individuate nell'ambito del progetto "tempo reale".

?? Miglioramento del processo di riscossione e recupero dei crediti.

?? Sviluppo e consolidamento della mensilizzazione dei flussi contributivi nell'ottica del miglioramento del servizio e della introduzione di modalità operative in tempo reale.

1.4 Processo di supporto Vigilanza

Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività di vigilanza, attraverso il costante adeguamento della metodologia di rilevazione e di classificazione dei lavoratori e delle aziende irregolari, con particolare incisività per il contrasto al lavoro nero e al sommerso.

1.5 Processo di supporto Legale

?? Riduzione delle giacenze presenti nel contenzioso amministrativo e giudiziario intrapreso contro l'INPS in particolare per le cause cosiddette "seriali", e pieno utilizzo delle procedure di conciliazione al fine di ridurre l'insorgere di contenzioso giudiziario.

?? Miglioramento del processo di riscossione e recupero dei crediti

1.6 Processo di supporto Medico – legale

?? Ottimizzazione del sistema di gestione della malattia

?? Ottimizzazione del sistema di gestione dell'invalidità

2. Sistema incentivante

Come già avvenuto nel 2005 il presente accordo favorisce il processo evolutivo del sistema premiante orientato ad incentivare il miglioramento dei livelli qualitativi di servizio alle effettive esigenze dell'utenza e, più in generale, l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Istituto.

Per la definizione dei percorsi di miglioramento qualitativo, come previsto dall'art. 24 del CCNI 2002/2005 si tiene conto dei diversi contesti socio-ambientali in cui operano le strutture di produzione. Viene pertanto riaffermato il principio della differenziazione delle aree territoriali per i diversi contesti socio-ambientali in cui operano le strutture di produzione, con effetti nelle scelte di individuazione e programmazione degli obiettivi, nella valutazione dei risultati e quindi nella definizione delle politiche incentivanti, pur nell'ambito delle Linee di Piano dell'Istituto.

L'articolazione del piano di produzione con l'indicazione degli obiettivi e delle modalità per l'erogazione dei compensi incentivanti con le innovazioni introdotte dall'art. 5 del CCNL 2002 in materia di contrattazione integrativa è riportata nell'allegato A.

In linea con gli indirizzi contrattuali di privilegiare la fase della contrattazione integrativa locale, come delineata dal CCNL 2002, e nell'ambito del complesso delle risorse finanziarie destinate alla produttività e sulla base di quanto previsto dai vigenti CCNI, sono state destinate per la contrattazione integrativa a livello di singola sede periferica abilitata alla contrattazione decentrata specifiche risorse finanziarie, quantificate nell'allegato A.1.

3. Articolazione del Piano di Produzione 2006

L'attuale sistema produttivo deve essere rivolto, come già precisato, a raggiungere:

- obiettivi “innovativi” finalizzati all’adeguamento del livello qualitativo di servizio alle effettive esigenze dell’utenza, al miglioramento dei canali di comunicazione, all’istituzione di nuovi servizi a valore aggiunto per gli assicurati, le aziende, i pensionati;
- obiettivi di “mantenimento e miglioramento”, finalizzati al miglioramento del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, proseguendo l’azione di recupero delle criticità esistenti, attraverso piani straordinari sia a livello nazionale che regionale.

Il piano di produzione viene pertanto articolato in:

- ?? Piano ordinario finalizzato ad incentivare la produttività e il miglioramento del servizio;
- ?? Progetti speciali nazionali ;
- ?? Progetti regionali di miglioramento;
- ?? Progetti locali per il superamento delle criticità;
- ?? Progetti di direzione generale.

3.1 Piano ordinario

Il piano ordinario è finalizzato ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttività e qualità del servizio definiti nel Piano Operativo per l’anno 2006.

I destinatari dei compensi incentivanti ordinari previsti con riferimento all’attuazione del piano ordinario sono i soggetti di cui all’art.1. del CCNI 2002-2005.

Al piano ordinario è destinata una somma pari a €42.994.316,00 per le aree A, B e C e €1.242.767,00 per il personale di cui all’art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989.

In considerazione di quanto affermato relativamente alla centralità della qualità del servizio, nell’ambito del Piano ordinario gli obiettivi di qualità saranno finanziati con una quota pari al 60% del totale dei fondi assegnati alla parte ordinaria del sistema incentivante; agli obiettivi di produttività viene assegnata la restante quota pari al 40% .

Pertanto, il fondo è così articolato:

	Produttività	Qualità del servizio	Totale
Aree A, B e C	€ 17.197.726,00	€ 25.796.590,00	€ 42.994.316,00
Art. 15	€ 497.107,00	€ 745.660,00	€ 1.242.767,00

La definizione degli obiettivi farà riferimento ai seguenti criteri:

A) *Produttività:*

Valutazione dei risultati di produttività realizzati.

L'obiettivo è il parametro di riferimento individuato a livello regionale di cui alla Nota Preliminare allegata al bilancio di Previsione per l'anno 2006.

Il livello di produttività viene calcolato con la procedura "Piano Budget".

B) *Qualità del servizio:*

Anche per la qualità del servizio verranno valutati i risultati in relazione ai parametri tracciati nei piani operativi 2006, sviluppati dalle singole regioni di cui alla Nota Preliminare allegata al bilancio di Previsione per l'anno 2006.

In particolare verranno valutati i seguenti indicatori:

1. Tempo soglia di liquidazione delle pensioni entro 60 gg.;
2. percentuale delle pensioni liquidate in prima istanza sul totale delle accolte;
3. Tempo soglia di liquidazione della DSO e DS/RR;
4. Tempo soglia della DS agricola
5. Incremento percentuale delle regolarizzazioni accolte sulle definite.

3.2 Struttura dei progetti speciali nazionali

I progetti speciali nazionali integrano il piano ordinario e sono finalizzati soprattutto ad indirizzare l'attività delle sedi verso gli obiettivi prioritari e strategici dell'Istituto per l'anno 2006.

Rientrano in quest'area i progetti, che, per priorità e diffusione sul territorio hanno valenza nazionale.

Gli obiettivi che fanno riferimento a detti progetti sono definiti a livello nazionale per tutte le strutture di produzione.

Le diverse tipologie di progetti nazionali sono riconducibili ai seguenti obiettivi:

3.2.1 Obiettivi di miglioramento della gestione:

3.2.1.1 Processo primario assicurato-pensionato .

Area prestazioni pensionistiche

?? Riduzione delle giacenze delle ricostituzioni da supplemento => 10% e correttezza nella gestione di quelle contributive.

?? Riduzione interessi legali pagati su prestazioni pensionistiche da A.G.O.
almeno pari al 15% del valore pagato nel 2005

Area Convenzioni Internazionali

?? *Riduzione delle giacenze delle prime liquidazioni in C.I. = > 30%.*

?? Riduzione giacenza delle ricostituzioni in C.I. = >30%.

Area Invalidi Civili

?? Riduzione giacenza domande di invalidità civile >= 30%.

?? Riduzione interessi legali sulle pensioni di invalidità civile almeno pari al 15% del valore pagato nel 2005.

3.2.1.2 Processo primario Prestazioni a sostegno del reddito:

?? Riduzione interessi legali pagati su prestazioni temporanee almeno pari al 15% del valore pagato nel 2005.

?? Acquisizione completa certificati medici pervenuti Indice di deflusso = 1.

?? Incremento incassi per azioni surrogatorie

3.2.1.3 Processo primario soggetto contribuente:

- ?? Percentuale note di rettifica emesse su DM ripartiti $\leq 8\%$
- ?? Correntezza rimborsi DM passivi (indice deflusso =1)
- ?? Riduzione del 3% scoperture contributive (DM trasmessi su aziende Attive)
- ?? Incremento del 3% dell'emesso pagato Art/com anno corrente
- ?? Infasamento crediti: anno 2005 (su infasabili) $\geq 85\%$
- ?? Incremento degli incassi $\geq 3,5\%$

3.2.1.4 Piano di supporto Vigilanza

Obiettivi come da allegato A.2

3.2.1.5 Processo di supporto Legale

- ?? Eliminazione giacenze ricorsi giudiziari notificati ante 1997
- ?? Incremento importo crediti attivati su attivabile $\geq 20\%$
- ?? Incremento importo credito incassato su attivato $\geq 20\%$

3.2.1.6 Processo di supporto Medico - legale

- ?? Esame completo certificati medici pervenuti Indice di deflusso = 1
- ?? Verifica verbali VMCD=100%
- ?? Esame su referti visite di controllo = 100%

?? Incremento $\geq 10\%$ rispetto all'anno precedente della predisposizione delle VMC domiciliari sui certificati acquisiti utili al controllo

3.3 Progetti decentrati

Con riferimento al comma 1 dell'art. 5 del CCNL 2002, i progetti decentrati sono finalizzati al miglioramento dei livelli dell'efficienza e dell'efficacia attraverso il superamento delle criticità locali e si articolano in:

a) Progetti regionali di miglioramento di cui alla Nota Preliminare del Piano Operativo 2006 che costituisce parte integrante del Bilancio di previsione per l'anno 2006, approvato dal C.I.V. con deliberazione n.2 del 7 febbraio 2006.

b) Progetti locali per il superamento delle criticità.

c) Progetti della Direzione Generale.

4. Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e la qualità del servizio

Destinatari sono i soggetti di cui all'art.1 del presente CCNI.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la realizzazione degli obiettivi di produttività e di qualità previsti nel piano 2006 è effettuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati.

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.

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

- per le Direzioni provinciali e sub provinciali 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.

In sede di verifiche periodiche e di fine anno sarà valutata l'eventuale incidenza di situazioni oggettive, anche di carattere tecnico o conseguenti a carenze d organico (cessazioni dal servizio, trasferimenti), che possono aver influito sul processo produttivo.

Sulla base dell'andamento dei risultati al 30 giugno 2006 viene corrisposto nel successivo mese di luglio, un acconto pari al 50% del relativo budget annuale.

5. Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti speciali

- 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, a cui si rimanda alla specifica sessione negoziale.
- Ai progetti nazionali viene attribuito il 50% del budget complessivo relativo ai progetti speciali.
- Ai progetti decentrati (regionali e locali) e di direzione generale viene attribuito l'ulteriore 50% del budget complessivo relativo ai progetti speciali.
- La ripartizione del fondo è indicata nell'allegato A.1.
- Ciascun budget di cui all'allegato A.1 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 di cui al presente articolo sono attribuiti:
 - o Per le Direzioni provinciali e sub provinciali la percentuale di incentivazione viene calcolata su ciascun progetto in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi previsti.
 - o Per le Direzioni regionali, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza.
 - o Per la Direzione generale, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale
- L'erogazione dei compensi incentivanti speciali, finalizzati al conseguimento degli obiettivi previsti per i progetti speciali nazionali, progetti regionali di miglioramento e progetti di direzione generale, è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati.
- I compensi in oggetto vengono erogati nel mese di febbraio 2007 in relazione alla verifica dell'andamento produttivo al 31/12/2006.
- Sulla base dell'andamento dei risultati al 31 ottobre 2006 viene corrisposto nel successivo mese di novembre, un acconto pari al 60% del relativo budget annuale.

6. Criteri e modalità di effettuazione delle verifiche dei risultati

La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i progetti speciali nazionali è demandata alla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione, di concerto con i Direttori Regionali.

La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i progetti regionali di miglioramento è demandata ai Direttori Regionali.

La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti I Progetti di Direzione Generale è demandata al Direttore Generale.

Le suddette verifiche avverranno previo confronto con le OO.SS. ai vari livelli.

ALLEGATO A.1

Compensi incentivanti speciali

A NAZIONALI (50% BUDGET progetti speciali)	PROGETTI	Aree A B C	Destinatari ex Art. 15 1° comma L. 88/89	Prof.sti	Medici	Dirigenti II Fascia	TOTALE
Processo primario Assicurato Pensionato: Area Convenzioni Internazionali Area prestazioni pensionistiche Area Invalidi civili	13.015.113	121.220	210.213	265.437	215.945	13.827.928	
Processo Prestazioni a sostegno del reddito: Riduzione Interessi legali Acquisizione certificati medici Azioni surrogatorie	13.015.113	121.220	210.213	265.437	215.945	13.827.928	
Processo soggetto contribuente: Note di Rettifica Rimborsi DM Passivi Scoperture contributive aziende Emesso/Pagato ART e COM Infasamento crediti Incremento degli incassi	13.015.113	121.220	210.213	265.437	215.945	13.827.928	
Piano delle attività di Vigilanza	13.015.113	121.220	210.213	265.437	215.945	13.827.928	
Processo di supporto Legale: Eliminazione giacenze ricorsi giudiziari notificati ante 97 Incremento importo crediti attivati su attivabile Incremento importo credito incassato su attivato	6.507.557	60.610	105.107	132.718	107.973	6.913.965	
Processo di supporto Medico – Legale: Esame completo certificati medici pervenuti Verifica verbali VMCD Pareri su referti visite di controllo	6.507.557	60.610	105.107	132.718	107.973	6.913.965	
B PROGETTI DECENTRATI							
Progetti Regionali di Miglioramento	61.010.754	419.609	813.868	1.264.082	673.655	64.181.968	
Progetti Locali per il superamento delle criticità	14.461.237	134.689	233.570	294.930	239.939	15.364.365	
Progetti della Direzione Generale	4.064.813	186.496	237.197	63.102	406.069	4.957.677	
TOTALE	144.612.370	1.346.894	2.335.701	2.949.298	2.399.389	153.643.652	

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, in riferimento all'art.8, comma 1, concordano che “il rimanente personale con profilo informatico” continua ad essere considerato nel profilo informatico con il mantenimento della relativa indennità e con le funzioni che saranno individuate nell'apposita sessione negoziale prevista nel presente CCNI.

Roma, 22 giugno 2007