

# ENPALS

## ACCORDO

per la definizione dei criteri di ripartizione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori per l'anno 2010

Le Delegazioni dell'Ente e di parte Sindacale riunitesi in data 1/7/2011 sottoscrivono il seguente accordo.

### PER L'ENPALS

Il Presidente  
Amalia GHISANI

Il Direttore Generale  
Massimo ANTICHI

Il Dirigente d'Area AA.GG. e Personale  
Vito La Monica

Il Dirigente del Personale  
Cristian Amato

### PER LE OO.SS.

CGIL - FP

CISL - FPS

UIL - PA

CISAL - Fildp

USB

De Rugerii Francesco

Salvi

Gen

Clafes

Me

# ACCORDO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE NAZIONALE INTEGRATIVA DI ENTE – ANNO 2010

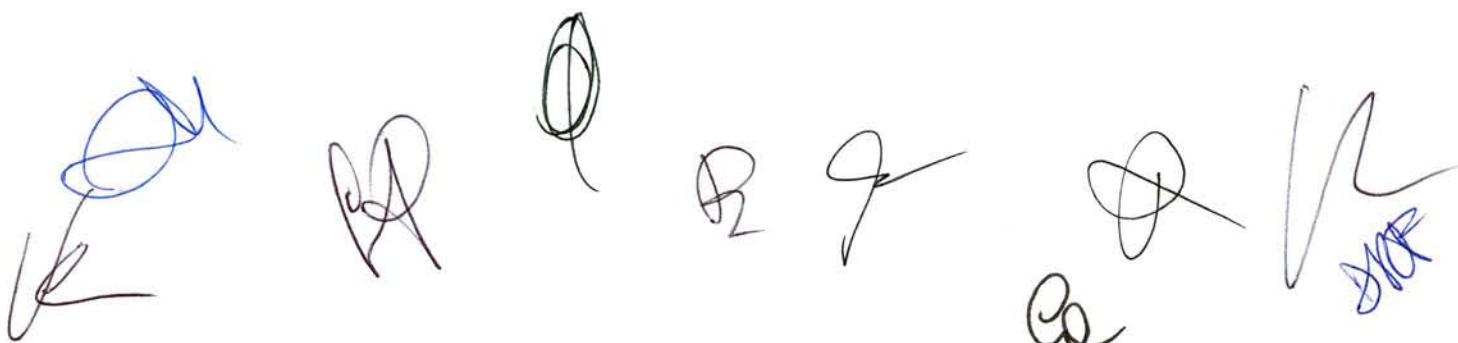
## PREMESSA

*L'accordo in materia di contrattazione nazionale integrativa di ente per l'anno 2010 muove dall'esigenza di realizzare compiutamente l'attuale processo di riorganizzazione dell'Ente, finalizzato a garantire ai cittadini ed al sistema delle imprese una migliore qualità dei servizi, in una logica di miglioramento della produttività e dell'efficienza sempre più rispondente ai bisogni dell'utenza. In particolare, nel corso del 2010, è stato ulteriormente rafforzato l'impegno nel recupero crediti, nell'attività di vigilanza, nel sistema dei controlli relativamente ai costi di gestione, ai tempi di erogazione delle prestazioni, alla produttività del lavoro, ad un maggior impiego delle procedure telematiche nei rapporti con l'utenza.*

*In tale contesto, l'Accordo per l'anno 2010 è chiamato a segnare il punto di raccordo tra l'attuale modello di contrattazione integrativa e quello che dovrà costruirsi sulla base delle disposizioni legislative in materia.*

*A tal fine, lo sviluppo del sistema incentivante dovrà traguardare l'obiettivo di un sempre più stretto collegamento tra la retribuzione accessoria, gli obiettivi programmati ed i risultati conseguiti, in una logica di massima soddisfazione dei bisogni della collettività.*

*Il presente accordo, quindi, è finalizzato al sostegno della programmazione e degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente attraverso un impiego delle retribuzioni accessorie volto a riconoscere e valorizzare impegni e responsabilità, collettivi e individuali, anche nella prospettiva di dare compiuta attuazione al CCNL 06/09.*



## **Art. 1**

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

Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale in servizio delle Aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per il personale a tempo determinato e per il personale confermato alle dipendenze dell'Ente ai sensi dell'art. 43 della legge 388/2000 (ex portieri degli stabili dell'Ente), si applicano i medesimi criteri ed i medesimi istituti, ove compatibili.

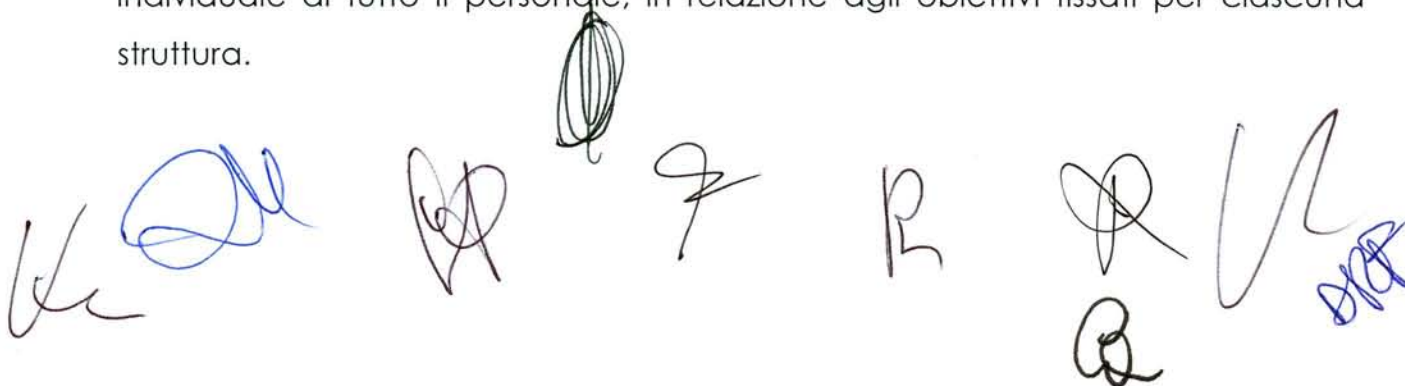
## **Art. 2**

### **Costituzione del fondo di Ente**

Il fondo di Ente è costituito sulla base delle normative di legge e dei CCNL. Per l'anno 2010, l'importo utile alla contrattazione è determinato in € 3.770.510,00.

La ripartizione del fondo di Ente di cui al prospetto Allegato 1, nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti, è effettuata tenendo conto delle specifiche esigenze gestionali, organizzative e di valorizzazione del personale e quindi le risorse sono destinate, in via generale:

- a remunerare la professionalità, la responsabilità, e il rischio connessi agli incarichi e ai compiti particolari attribuiti;
- a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario e i turni e a fronteggiare particolari situazioni di lavoro qualora le risorse direttamente assegnate siano state esaurite per effetto delle prioritarie esigenze funzionali;
- a incentivare e premiare la produttività collettiva ed il merito partecipativo individuale di tutto il personale, in relazione agli obiettivi fissati per ciascuna struttura.

A series of handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. There are approximately eight distinct signatures visible.

### Art. 3

#### **Trattamenti accessori relativi alla performance organizzativa, alla professionalità e alla performance individuale**

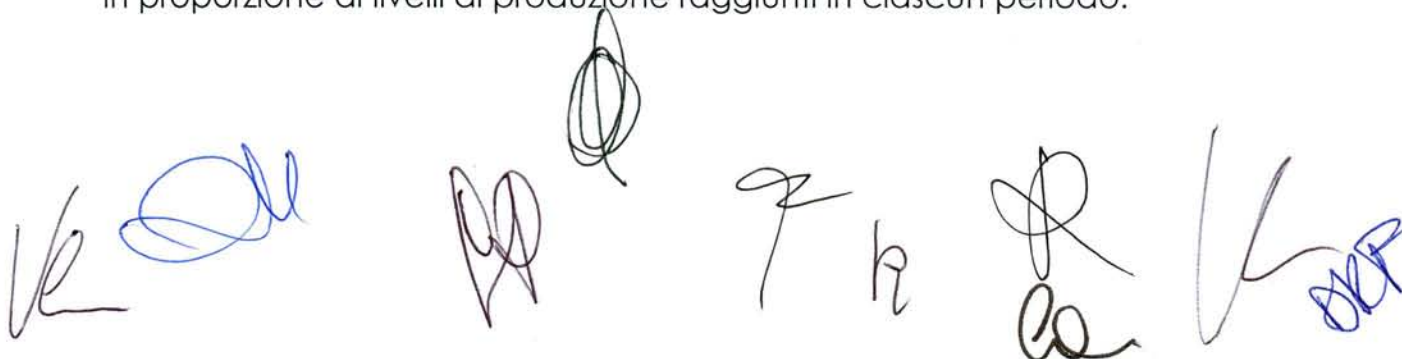
##### **1) Performance organizzativa di Ente €. 928.330,00**

La performance organizzativa dell' Enpals è misurata in relazione al raggiungimento, totale o parziale, degli obiettivi dell'Ente, così come definiti dalla programmazione annuale degli organi di governo, previo confronto con le OO SS in ordine alla loro fattibilità, che riguardano in particolare la riduzione dei tempi delle prestazioni all'utenza, la lotta all' elusione ed evasione contributiva ed il recupero crediti.

La quantificazione dei livelli di produttività è definita, periodicamente e con criteri oggettivi, dai sistemi di controllo interno ed è attestata dai Dirigenti e Coordinatori Professionali direttamente interessati al raggiungimento degli specifici obiettivi.

Gli incentivi alla performance organizzativa sono corrisposti a tutto il personale, successivamente alle verifiche, in tre tranches:

- prima tranche, nella misura massima del 40%, con le competenze del mese di maggio 2010;
- seconda tranche, nella misura massima del 40% con le competenze del mese di settembre 2010;
- saldo, commisurato al complessivo grado di raggiungimento degli obiettivi, comprensivo di eventuali integrazioni di somme residue, rispetto a quelle destinate ai singoli istituti e destinate dal presente accordo a queste finalità, con le competenze del mese di febbraio 2011. In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, ovvero di un andamento negativo evidenziato dalle verifiche periodiche, gli incentivi sono erogati, previa verifica con le OO.SS, in proporzione ai livelli di produzione raggiunti in ciascun periodo.



## 2) Performance organizzativa di struttura ed individuale. € 446.384,00

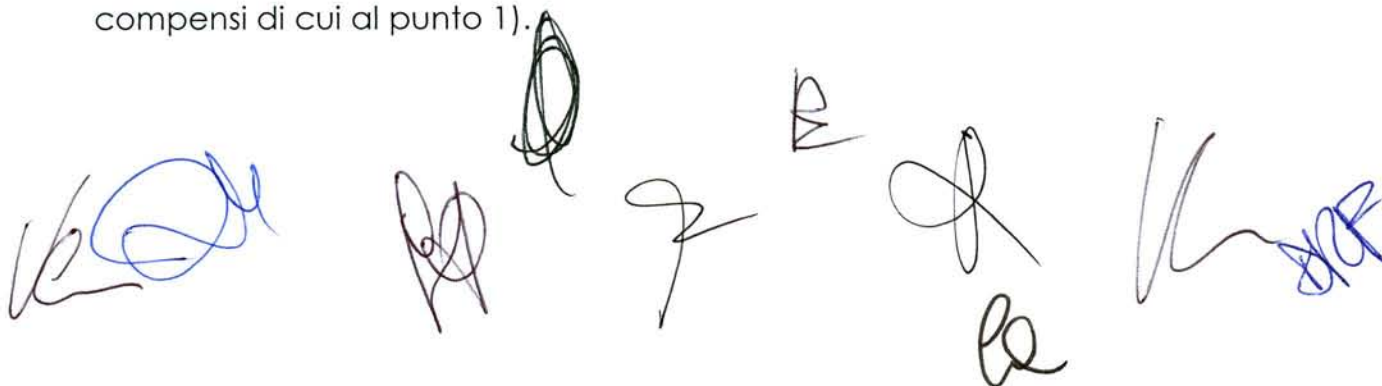
A ciascuna struttura (Direzione/Sede/Coordinamento Professionale) è assegnato, sulla base del personale in servizio, un budget di risorse, finalizzato ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura stessa. La verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi della struttura è attuata, a scadenze definite, dal Dirigente o Coordinatore Professionale competente, sulla base di dati oggettivi, utilizzando anche gli strumenti resi disponibili dal servizio di controllo interno ed è oggetto di informativa alle OO.SS. L'erogazione degli incentivi alla performance di singola struttura è corrisposta a tutto il personale e segue le cadenze individuate per gli incentivi alla performance di Ente.

In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, ovvero di un andamento negativo evidenziato dalle verifiche periodiche, gli incentivi sono erogati ai dipendenti, previa verifica con le OO.SS, in proporzione ai livelli di produzione raggiunti in ciascun periodo. In caso di inadempienze individuali o comunque di comportamenti professionali inadeguati, il dirigente o il coordinatore del servizio può disporre, con provvedimento motivato, una riduzione del compenso per il periodo di riferimento, secondo i parametri 80, 50, 30 o la totale esclusione.

Tale proposta deve essere debitamente motivata ed essere preceduta da specifiche contestazioni scritte rivolte al dipendente.

Avverso il provvedimento di riduzione o di esclusione dai compensi può essere opposto ricorso al Direttore Generale, che decide in via definitiva entro 30 gg.

Il dipendente ha diritto all'assistenza di un rappresentante sindacale. Le eventuali riduzioni dei compensi di cui al presente punto, sono estese ai compensi di cui al punto 1).

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right, there is a blue signature, a black signature, a black circular stamp, a black signature, a black signature, a black signature, and a blue signature.

**3) Art. 5 CCNL 9 ottobre 2003, realizzazione di specifici piani/progetti e performance individuali. €. 417.589,00.**

E' assegnato a ciascuna struttura (Direzione, Coordinamento, Sede periferica), in relazione al personale in servizio e per le finalità di cui all'art. 5 CCNL 2002/2004, un budget di risorse volto ad incentivare l' attività della struttura in ordine a specifici piani/progetti.

In sede di contrattazione decentrata, saranno definiti accordi nei quali saranno evidenziati gli obiettivi specifici da raggiungere, orientati a migliorare il servizio all'utenza ed al superamento di eventuali criticità.

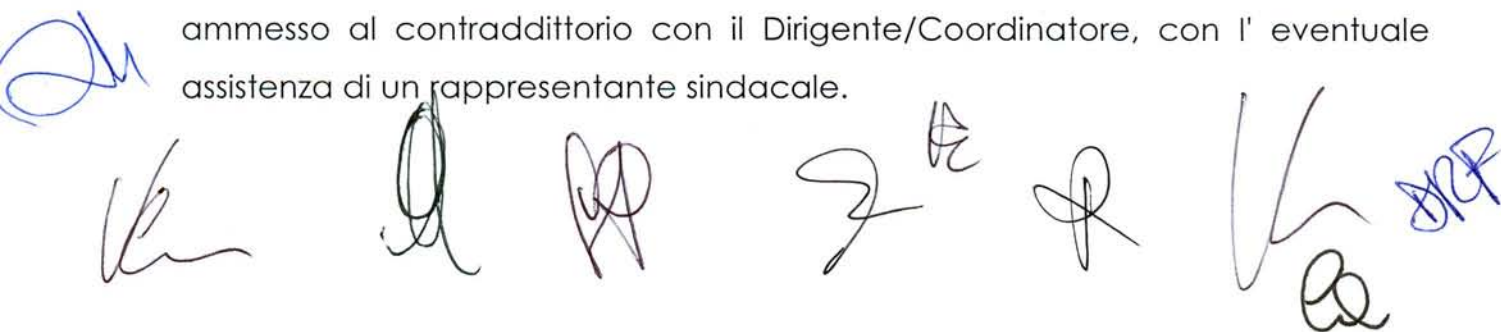
Tali accordi potranno prevedere anche forme di integrazione con gli obiettivi assegnati in via ordinaria alle singole strutture e potranno definire le modalità di impiego delle indennità di utenza, eventualmente spettanti alla struttura.

I compensi ai singoli dipendenti saranno erogati, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, in un'unica soluzione al termine dell' anno di riferimento, anche in modo selettivo, in un ventaglio parametricale compreso tra 80 e 120, su proposta del Dirigente/Coordinatore Professionale, previo confronto, da tenersi entro il 31.3.2011, con le RSU e le OO.SS. territoriali ed in relazione.

- 1)alle responsabilità esercitate
- 2)all'impegno individuale
- 3)alla effettiva partecipazione.

In caso di gravi inadempienze il Dirigente/Coordinatore, con provvedimento scritto e motivato, potrà prevedere un compenso ridotto o la totale esclusione del dipendente dai compensi.

Avverso il provvedimento di riduzione od esclusione, il dipendente è ammesso al contraddittorio con il Dirigente/Coordinatore, con l' eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right, there is a large stylized 'S', a signature that looks like 'Lh', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'Z', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'Lh', and a signature that looks like 'DIP'.

In caso di conferma del provvedimento da parte del Dirigente o Coordinatore, il dipendente può ricorrere al Direttore Generale, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

Il Direttore Generale decide in via definitiva entro 30 giorni.

In ogni caso non sono corrisposti emolumenti ai dipendenti già oggetto di riduzioni od esclusioni dei compensi di cui al punto uno e due. La ripartizione delle risorse, in base al personale in servizio, per l'anno 2010, è contenuta nel prospetto di cui all'allegato 2.

#### **Art. 4**

##### **Incentivi all'attività di vigilanza**

Totale risorse disponibili per l'attività di vigilanza: **€ 182.643,00**

I compensi al personale ispettivo saranno erogati in proporzione al raggiungimento degli obiettivi programmati, secondo i criteri di seguito riportati:

- Il 70% in rapporto al servizio prestato;
- Il restante 30% secondo una combinazione, che prenda in considerazione i seguenti parametri:
  1. per il 50% delle risorse, in relazione ai contributi/sanzioni accertati;
  2. per il 50% in relazione al numero di ispezioni concluse entro il 31/12/2010.

#### **Art. 5**

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

Risorse disponibili: € 308.420,00

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere utilizzate esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro che, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, non possano essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.



Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal dirigente/coordinatore in base alle esigenze, seguendo, ove possibile, un criterio di rotazione, privilegiando la disponibilità individuale.

Il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile è di 48 ore, fermo restando il limite di durata media dell'orario di lavoro settimanale di cui alla normativa attuativa delle direttive CE n. 93/104 e n. 2000/34 recepite nel D. Lgs. n. 66/2003, così come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 213/2004, che dispone il vincolo di non superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore complessive, comprese le ore di straordinario.


I limiti massimi individuali per prestazioni di lavoro straordinario sono fissati, di norma, in 80 ore annue, fatte salve le deroghe previste del presente CCNI.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario, nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, secondo quanto previsto dal c. 2 art.17 del CCNL 14/02/01, di norma entro il limite di 20 ore annue.

Per il 2010, alle strutture centrali e periferiche saranno assegnati specifici budget di spesa, così come quantificati nell'allegato 3.

Qualora le risorse assegnate alle strutture risultino insufficienti, i dirigenti ed i coordinatori inoltreranno richiesta di integrazione dei fondi al Direttore Generale, che potrà assegnarli, compatibilmente con le risorse complessivamente disponibili.

Analogamente, i dirigenti ed i coordinatori inoltreranno motivate richieste al Direttore Generale per il superamento dei limiti individuali.



I dipendenti autorizzati ad anticipare l'orario di lavoro alle ore 7,30, di norma, non sono autorizzati a prestazioni di lavoro straordinario. In caso di inderogabili esigenze le prestazioni di lavoro straordinario non possono, comunque, essere inferiori alle due ore giornaliere.

Non si darà luogo al pagamento di prestazioni di lavoro straordinario che eccedano le risorse disponibili per la struttura interessata.

Pertanto, non saranno retribuite prestazioni che eccedano il budget assegnato, quando non adeguatamente integrato.

Non saranno, altresì, retribuite prestazioni sulla base di autocertificazioni, ma solo a fronte della specifica autorizzazione del dirigente/coordinatore.

Le somme eventualmente residue, rispetto ai budget assegnati a ciascuna struttura andranno ad integrare le risorse destinate agli accordi di cui all'art. 5 del CCNL 2002/2005.

#### BUDGET SPECIALI

In considerazione delle specifiche esigenze che caratterizzano alcuni servizi, le parti individuano budget speciali per le prestazioni di lavoro straordinario e/o in regime di turnazione e individuano specifici limiti massimi individuali, in deroga al regime generale.

I budget speciali sono alternativi al budget ordinario.

- Direzione Supporto agli organi: budget speciale straordinari e turni: € 25.000.

limiti individuali :

straordinario e turni - fino a 250 ore

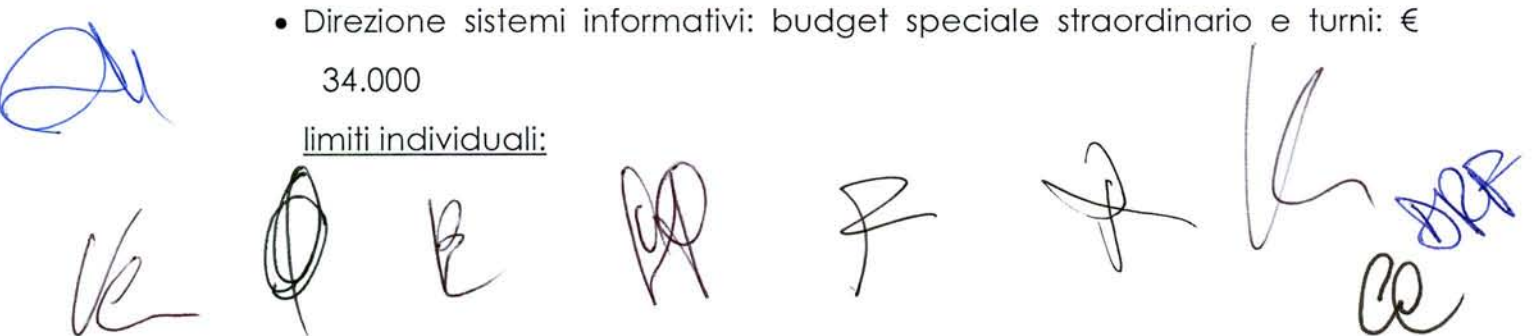
- Autisti (4 unità) : budget speciale straordinario e turni: € 24.000

limiti individuali:

straordinario e turni - fino a 500 ore

- Direzione sistemi informativi: budget speciale straordinario e turni: € 34.000

limiti individuali:



straordinario e turni - fino a 150 ore

- Ufficio Manutenzione e ufficio prevenzione - budget speciale straordinario e turni : € 20.000.

limiti individuali:

straordinario e turni - fino a 200 ore

- Coord. nto Personale Interinale - budget speciale straordinario e turni: € 1.868.91

limiti individuali:

straordinario e turni - fino a 150 ore.

- Personale ispettivo – budget speciale € 48.420,00 da destinare:
  1. al pagamento di ore di lavoro straordinario, quando l'attività di effettivo servizio supera gli obblighi orari giornalieri, nella misura massima di ore 80 individuali, nell'anno solare;
  2. al pagamento della maggiorazione oraria per lavoro festivo e notturno.

Le parti intendono attuare un costante monitoraggio sull'impiego delle risorse per il lavoro straordinario, anche prevedendo forme di redistribuzione dei budget in relazione ai reali carichi di lavoro attraverso lo stanziamento previsto nel prospetto Allegato 3 alla voce "budget per particolari e sopravvenute esigenze funzionali".

Eventuali residui dei budget speciali confluiranno nel fondo per la performance organizzativa di Ente.

La prima verifica sarà effettuata entro il mese di marzo.

#### **Art. 6**

#### **Sistema indennitario**

Lo stanziamento è stabilito in **€ 733.284,00**.

Le tipologie di indennità e l'ammontare dei compensi per il 2010 sono riportate nell'allegato 4.



## Art. 7

### -TEP-

Risorse disponibili: € 753.860,00.

L'istituto del TEP è collegato alla professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi legati alla performance organizzativa di struttura, così come attestati dai sistemi di misurazione e di valutazione, attualmente applicato e dai monitoraggi infrannuali collegati agli obiettivi operativi.

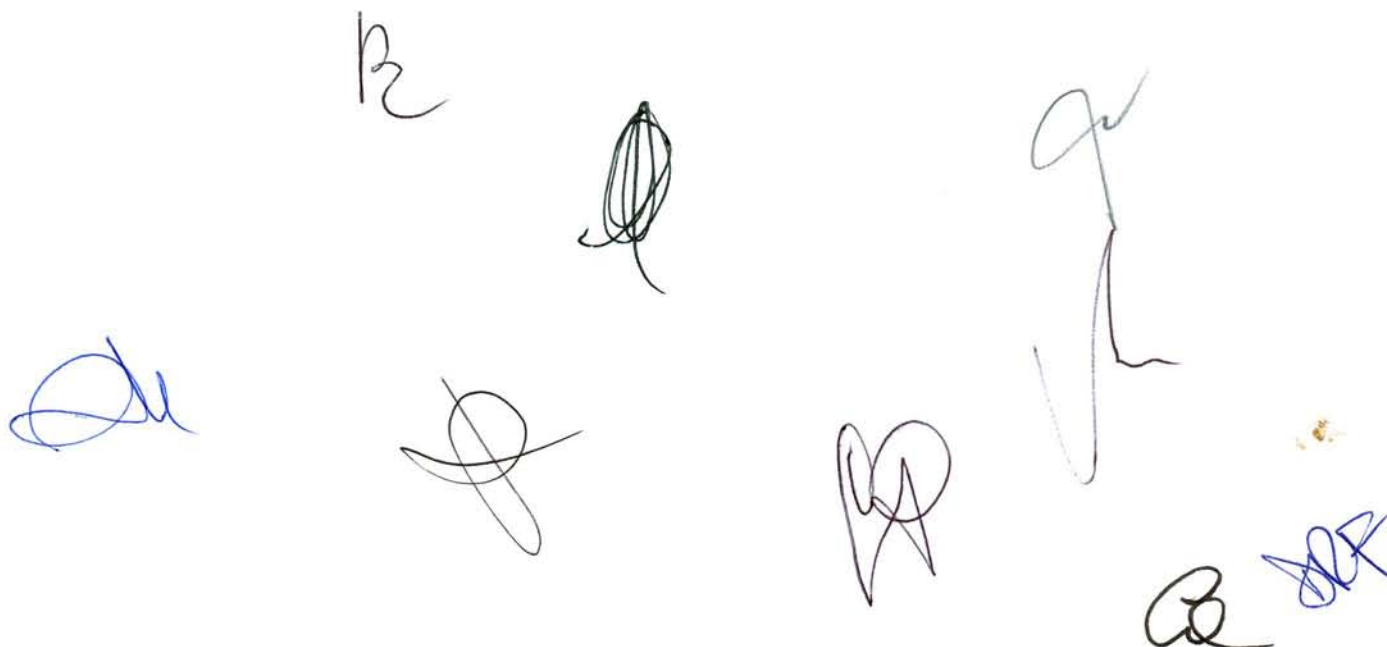
In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, previa verifica con le OO.SS, si procederà alla restituzione delle somme erogate anticipatamente.

Il TEP spettante potrà essere proporzionalmente ridotto, nell'ambito della valutazione dell'apporto individuale, in relazione alla scala parametrica prevista dall' art.3 punto 2) del presente accordo.

## Art. 8

### Norma finale

Le somme eventualmente residue rispetto agli stanziamenti dei vari istituti contrattuali del presente accordo, ove non diversamente destinate, confluiscono nella performance organizzativa di ente e di struttura ed individuale.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. There are approximately eight distinct marks, some in blue ink and others in black ink, scattered across the lower half of the document. These appear to be signatures of the parties involved in the agreement.

## Nota congiunta

- Nell'ambito degli sviluppi riorganizzativi dell'Ente, in una logica di un concreto miglioramento dei servizi e dei processi produttivi, le parti concordano sull'opportunità di procedere ad un confronto per il conseguente riesame del sistema indennitario in vista di una più stretta corrispondenza dello stesso ai processi ed alle funzioni dell'Ente, anche in virtù dei protocolli già sottoscritti.
- In virtù dei sopracitati processi di revisione organizzativa le parti concordano altresì di attivare un percorso di riesame e conseguente riequilibrio delle modalità di costituzione e di conseguente distribuzione delle risorse relative alle prestazioni per lavoro straordinario.



allegato1

## RIPARTIZIONE FONDO TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2010

TOTALE	
ANNO 2010	
€ 733.284,00	- SISTEMA INDENNITARIO
€ 928.330,00	- PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DI ENTE
€ 446.384,00	- PRODUTTIVITA' DI STRUTTURA ED INDIVIDUALE
€ 417.589,00	- PIANI EX ART. 5 CCNL 2003
€ 182.643,00	- INCENTIVI ALL'ATTIVITA' DI VIGILANZA
€ 308.420,00	- STRAORDINARIO/TURNI
€ 753.860,00	- T.E.P.
<b>TOTALE Risorse Disponibili</b> € <b>3.770.510,00</b>	
€ 660.260,00	- INDENNITA' di ENTE
€ 510.448,00	- ACCANTONAMENTO storico per passaggi sviluppi economici
€ 404.439,00	- ACCANTONAMENTO PASSAGGI AREE 2009
<b>TOTALE</b> € <b>1.575.147,00</b>	
<b>TOTALE GENERALE</b> € <b>5.345.657,00</b>	

# RIPARTIZIONE ART. 5 CCNL 9/10/2003 - PIANI SPECIALI

## preventivo ANNO 2010

**TEMPO INDETERMINATO**  
**personale area A-B-C anno 2010**

Budget Totale:                      417.589,00

SEDE	SERVIZIO	TOTALE BUDGET SEDE
BA	6	7.829,79
BO	12	15.659,59
CA	8	10.439,73
CT	6	7.829,79
FI	6	7.829,79
GE	6	7.829,79
MI	17	22.184,42
NA	15	19.574,48
PA	6	7.829,79
RM	23	30.014,21
TO	11	14.354,62
VE	10	13.049,66
<b>Totale Parziale</b>	<b>126</b>	<b>164.425,67</b>

<b>Direzione Generale</b>	AAGG - Direz. del Pers.	29	37.844,00
	Supporto Organi	20	26.099,31
	Contributi	16	20.879,45
	IVS	50	65.248,28
	Ragioneria- Bilanci	13	16.964,55
	DiSIT	24	31.319,18
	Gruppo Lav. Interin	2	2.609,93
	Consulenza Attuariale	1	1.304,97
	Consulenza Legale	10	13.049,66
	Consulenza Sanitaria	2	2.609,93
	Direzione Sede Centro Nord	2	2.609,93
	Direzione Sede Centro Sud	2	2.609,93
	Direzione Vigilanza ispettiva	6	7.829,79
	Cons.Tec. Edil.Manutenz.	14	18.269,52
	Servizio Protezione e Prevenzione	3	3.914,90
<b>Totale Parziale</b>		<b>194</b>	<b>253.163,33</b>

<b>TOTALE</b>	<b>320</b>	<b>417.589</b>
---------------	------------	----------------

**PROGRAMMAZIONE**  
**TURNI E STRAORDINARI 2010**  
**Ripartizione per Sedi ed Uffici**  
Tempo Indeterminato+Ex Portieri+Comandati

SEDI	dip	TOTALE in €. BUDGET Annuo
	in servizio	
BA	6	2.687,89
BO	12	5.375,77
CA	8	3.583,85
CT	6	2.687,89
FI	6	2.687,89
GE	6	2.687,89
MI	17	7.615,68
NA	15	6.719,71
PA	6	2.687,89
RM	23	10.303,56
TO	11	4.927,79
VE	10	4.479,81
<b>Totale parziale</b>	<b>126</b>	<b>56.445,59</b>

AREE DIREZIONI e CONSULENZE	dip	TOTALE in €. BUDGET Annuo
	in servizio	
Area Prestazioni (IVS 22.399,04 = 50 unità)	50	22.399,04
Area (CONTRIBUTI 7.167,69 = 16 unità)	16	7.167,69
Area Contabilità e Finanza (RAG)	13	5.823,75
Area Affari Generali e del Personale	29	12.991,45
C. LEG.	10	4.479,81
C. ATT.	1	447,98
C. SAN.	2	895,96
Direzione Sede Centro Nord	2	895,96
Direzione Sede Centro Sud	2	895,96
Direzione Vigilanza Ispettiva	6	2.687,89
<b>Totale parziale</b>	<b>131</b>	<b>58.685,50</b>

BUDGET SPECIFICI		
Direz/Uff. Presid. (SEGR)	7	16.500,00
Supporto agli Organi	9	8.500,00
Autisti	4	24.000,00
Direz. Sistemi Inform. (DISIT)	24	34.000,00
Gruppo Interinale	2	1.868,91
C. Tecn/Edil.	14	17.500,00
Servizio Protezione e Prevenzione	3	2.500,00
Ispettori	39	48.420,00
<b>Totale parziale</b>	<b>102</b>	<b>153.288,91</b>

Totale

359

268.420,00

Budget per particolari e sopravvenute esigenze funzionali

40.000,00

**TOTALE GENERALE****308.420,00**

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'V' on the left, a signature in the center, and several other initials and signatures on the right side.

# Indennità 2010

allegato 4

Area Amm/Tecn/Inf	
Responsabili di:	
Elevate responsabilità	8.841,02
Integratori/Respons Sede/Ispr. Di Vigilanza	3.873,48
Capo Ufficio/Uff Inform/Rag. Cassa	2.582,28
Facil. di proc.Amm./Inform/Segreteria/Coord.Interin	1.807,56

Specifici compiti dell'Area Informatica	
Responsabili di:	
Progettazione ed analisi	1.400,00
C2/C3	1.200,00
B3	800,00

Gravosi orari, rischi e disagi	
Utenze/Autisti/Rag. Aiuto Cassa	1.549,37
Reperibilità	1.549,37
Centralini/Uscite/Addetto al gruppo interinale	1.291,14

TOTALE

733.284,00