

ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I DIPENDENTI DELLA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

IOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE 2007

In data 6 luglio 2007, la delegazione di Ente e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Ente relativa al sistema incentivante per l'anno 2007.

Per l'Amministrazione

Ing. Marco Staderini

Dr.ssa. Giuseppina Santiapichi ...f.to.....

Dr. Simone Gargano

Prof. Ruggiero Ferrara.....

Dr. Vincenzo Caridi ...f.to.....

Dr. Enrico Patiti

Dr. Maurizio Manente.....

Dr.ssa Cristina Deidda ...f.to.....

D.ssa Paola De Vitaf.to.....

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL – FPf.to.....

CISL - FPSf.to.....

UIL – PAf.to.....

CSA di CISAL FIALPf.to.....

RdB PIf.to.....

**ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I
DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**

**IPOTESI ACCORDO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DI ENTE**

ANNO 2007

INDICE

<i>Premessa</i>	
Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza.....	

Sezione economica

Art. 2 Costituzione, ammontare e ripartizione dei Fondi ex art. 31 e 44 del CCNL 1998/2001.....	
Art. 3 Piano di produzione 2007.....	
a) <i>Direzioni Compartimentali</i>	
b) <i>Sedi Territoriali/Provinciali</i>	
c) <i>Strutture Sociali e Liceo della Comunicazione</i>	
d) <i>Direzione Generale</i>	
Art. 4 Sistema incentivante la produttività.....	
Art. 5 Progetto generale.....	
Art. 6 Progetti decentrati.....	
Art. 7 Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato.....	
Art. 8 Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività.....	
Art. 9 Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio..	
Art. 10 Destinazione degli importi non attribuiti.....	
Art. 11 Compenso ex art 23 del CCIE 2002.....	
Art. 12 Posizione organizzativa e compensi per l'esercizio di particolari compiti.....	
Art. 13 Lavoro straordinario.....	
Art. 14 Turni, reperibilità, banca delle ore, part-time, nuclei operativi.....	
Art. 15 Personale destinatario dell'art. 15, comma 1, legge n. 88/89.....	
Art. 16 Budget al Compartimento e alla Direzione Generale.....	
Art. 17 Speciali disposizioni.....	

Sezione normativa

Art. 18 Aspetti giuridici.....	
Art. 19 Interventi organizzativi.....	
Art. 20 Formazione e aggiornamento.....	
Art. 21 Sperimentazione sistema di indicatori.....	
Art. 22 Norme di programmazione.....	
Art. 23 Norma finale.....	

LE PARTI

VISTI	il CCNL sottoscritto il 9 ottobre 2003 relativo al quadriennio normativo 2002/2005 ed al biennio economico 2002/2003, nonché il CCNL sottoscritto in data 8/05/2006 per il biennio economico 2004/2005;
VISTI	l'art. 4 del CCNL 16 febbraio 1999 e gli artt. 4 e 5 del CCNL 9 ottobre 2003 che disciplinano l'oggetto e i contenuti della contrattazione collettiva integrativa nazionale e locale di Ente;
VISTO	l'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, che stabilisce che il Fondo per i trattamenti accessori di cui all'art. 31 è prioritariamente finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato";
VISTO	il Protocollo per le Relazioni Sindacali stipulato in data 14 luglio 2006;
VISTO	l'Ordinamento dei Servizi dell'Istituto, come da ultimo modificato con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 303 del 30 dicembre 2004;
TENUTO CONTO	dei Piani di indirizzo strategico triennali approvate dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con delibera n. 278 del 9 marzo 2006 , n. 283 del 22 giugno 2006, relative al triennio 2006/2008 e n. 300 del 4 aprile 2007 per l'aggiornamento delle linee di indirizzo triennali e priorità strategiche per l'anno 2008;
VISTO	il Piano strategico triennale 2006 - 2008 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 358 del 27 giugno 2006;
VISTA	la delibera del C.d.A n. 400 del 31 ottobre 2006 di adozione del budget e del bilancio di previsione per il 2007 successivamente approvata dal C.I.V. con delibera n. 297 del 21 dicembre 2006;
VISTA	la determinazione del Direttore Generale n. 96 del 27 aprile 2007 con la quale sono stati assegnati gli obiettivi operativi e il budget 2007 ai dirigenti di prima fascia preposti ai centri di responsabilità di 1° e di 2° livello;
TENUTO CONTO	del "Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali per il quadriennio normativo 2006-2009" approvato dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore in data 11 aprile 2007;
VISTO	il contratto collettivo integrativo di ente relativo all'anno 2006;

CONSIDERATO

che il sistema premiante la produttività collettiva deve sempre più orientarsi a sostenere un'Amministrazione che abbia come centralità il cittadino - utente, che agisca e si programmi per obiettivi e progetti volti a migliorare la qualità e consentire la tempestività nell'erogazione delle prestazioni in un rinnovato quadro di miglioramento del servizio reso. In tale contesto la programmazione relativa all'anno 2007, nella progressiva applicazione dei principi di cui al DPR n. 97/2003, deve poter far leva sull'introduzione, in via sperimentale e alle condizioni di cui al successivo art. 21, di un sistema di indicatori, a partire da quelli di efficienza e di efficacia, volti a misurare, da una parte, la capacità di realizzare gli obiettivi di produzione, migliorando il rapporto tra i fattori produttivi impiegati (risorse umane, strumentali, economiche) e i risultati conseguiti e, dall'altra, gli obiettivi strategici anche in termini di soddisfazione dei bisogni degli stakeholders di riferimento, a partire dai tempi di erogazione di alcune specifiche prestazioni così come previsti dalla Carta dei Servizi.

Il conseguimento degli obiettivi programmati va posto, peraltro, in relazione con i profondi cambiamenti in atto che dovranno essere sempre più caratterizzati da un forte decentramento decisionale ed operativo, da un pronunciato orientamento ai risultati e da una innovativa gestione delle risorse umane. In questo quadro la normalizzazione del sistema informativo porterà l'Istituto a una gestione automatizzata delle funzioni istituzionali che non potrà prescindere da una complessiva revisione dei ruoli e delle competenze del personale proprio al fine di garantire quella adeguatezza dei servizi coerente con l'evoluzione economica e normativa.

SOTTOSCRIVONO LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO

Premessa

A partire dal 2007, l'Istituto è chiamato a potenziare la propria *mission* attraverso l'estensione delle prestazioni creditizie in favore dei pensionati INPDAP anche in relazione a quanto previsto dal decreto del MEF 7 marzo 2007, n. 45, il perfezionamento e consolidamento dei servizi di supporto operativo e consulenza in materia di previdenza complementare, l'avvio progressivo dell'operatività delle Sedi in relazione alla DMA e al governo delle entrate, l'ottimizzazione dei servizi offerti nelle Case Albergo nonché l'implementazione dei servizi rivolti agli anziani e ai giovani e la garanzia di livelli qualitativi di eccellenza nei soggiorni estivi, vacanze studio e convitti. La realizzazione di tali progetti non è sicuramente favorita dal reiterato blocco delle assunzioni, dagli interventi di contenimento dei fondi per la contrattazione integrativa agli importi del 2004, previsti dalla legge finanziaria n. 266/2005, dalla mancata approvazione da parte dei ministeri vigilanti della delibera sui fabbisogni di personale adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 luglio 2006.

In tale contesto il sistema contrattuale può rappresentare uno degli strumenti per favorire la coerenza tra le azioni intraprese e gli obiettivi programmati facendo leva sullo sviluppo professionale e motivazionale del personale, su nuovi sistemi incentivanti premiali volti alla valorizzazione di quanti operano nell'ambito delle strutture deputate a fornire le prestazioni e contribuiscono a migliorare la qualità, la fruibilità e l'ampiezza dei servizi erogati all'utenza.

In coerenza con quanto sopra l'INPDAP, anche attraverso l'ausilio degli istituti contrattuali, dovrà sostenere queste attività intraprendendo iniziative orientate:

- ▶ alla messa a regime della gestione delle entrate (scrivania virtuale), per un governo delle azioni di accertamento e riscossione finalizzato anche al miglioramento delle previsioni di entrata attraverso l'acquisizione dei contributi non obbligatori derivanti da domande di ricongiunzione/riscatti;
- ▶ alla condivisione con gli enti datori di lavoro delle attività di completamento delle posizioni assicurative (attraverso il potenziamento dell'uso degli applicativi che rendano i dati immediatamente accessibili, controllabili, modificabili e fruibili anche per le prestazioni);
- ▶ al sempre più fattivo coinvolgimento operativo della Direzione Generale nelle attività produttive delle Strutture territoriali attraverso progetti specifici che riguardano pensioni Scuola, riscatti, ricongiunzioni e TFR;
- ▶ al potenziamento degli interventi formativi con valutazione finale e sistematica dei risultati conseguiti al fine di garantire la diffusione di una capacità professionale in grado di fronteggiare le necessità di natura organizzativa e il livello di aspettative derivanti dalla domanda di servizi;
- ▶ alla definizione dei processi di riorganizzazione, riconversione e formazione del personale individuato in applicazione dell'art. 1, comma 440 e seguenti della legge finanziaria n. 296/2006, affiancato da ulteriori processi di riorganizzazione così come definiti dall'assetto ordinamentale di cui alla delibera n. 303/2006;
- ▶ a definire in modo completo il sistema indennitario in modo da assicurare il giusto riconoscimento economico a tutto il personale, nell'ambito di un equilibrato rapporto tra professionalità e produttività e in cui siano riflessi a fini premiali i risultati positivi della gestione;
- ▶ all'adeguamento dello stanziamento previsto dall'art. 23 CCIE 2002 attraverso una razionalizzazione delle risorse destinate ai diversi istituti contrattuali;
- ▶ a rafforzare, attraverso una diversa articolazione del sistema premiante, l'autonomia decisionale, organizzativa e gestionale dei Compartimenti nella

realizzazione delle scelte strategiche istituzionali, sulla base dei criteri di carattere generale e del sistema delle verifiche individuate nel Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente;

- ▶ al consolidamento e alla valorizzazione delle attività riguardanti i Convitti e le Case Albergo, coerenti con l'espansione delle politiche dell'Istituto ed in stretta connessione con l'evolversi della situazione sociale e con il ruolo differenziato e distintivo che occupa l'Inpdap nell'ambito del sistema di welfare allargato;
- ▶ ad introdurre sperimentalmente sistemi di misurazione e verifica della efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a quello comandato, al personale con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15, comma 1, della legge n. 88/89.
2. Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione contenuta in specifiche norme dell'accordo medesimo. Tali effetti perdurano fino alla stipula del successivo contratto integrativo.
3. Il presente accordo si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni in caso di mobilità collettiva con conseguente rideterminazione del fondo, di cui all'art. 2, comma 1, del Dlgs n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
4. Al personale docente del Liceo della Comunicazione, si applicano, in quanto compatibili, le norme del presente CCIE.
5. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCIE può essere integrato, entro 30 gg. dalla sottoscrizione, ai sensi del Dlgs. n. 354/1997, per le materie ivi previste.

SEZIONE ECONOMICA

Art. 2

Costituzione, ammontare e ripartizione dei Fondi ex artt. 31 e 44 del CCNL 1998/2001

1. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale compreso nelle aree A, B e C, è definito utilizzando le risorse economiche, indicate nell'art. 31 del CCNL 16

febbraio 1999, relativo al quadriennio 1998/2001, nell'art. 4 del CCNL relativo al biennio economico 2000/2001, negli artt. 25 e 26 del CCNL 9 ottobre 2003, relativo al quadriennio 2002/2005 e nell'art. 5, comma 1, del CCNL del 5 maggio 2006 relativo al biennio economico 2004/2005, ed è costituito dall'importo complessivo di **€97.451.148,30**.

2. Il Fondo per i trattamenti accessori del personale r.e. definito ai sensi dell'art. 44 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del CCNL 2000/2001, degli artt. 25 e 26 del CCNL 2002/2005 e dell'art. 5, comma 2, del CCNL 2004/2005 è costituito dall'importo complessivo di **€1.672.622,90**.
3. Gli importi indicati nei commi 1 e 2 del presente articolo, sono ripartiti secondo le previsioni riportate negli **allegati n. 1 e n. 1 re**.

Art. 3 **Piano di produzione 2007**

1. Gli obiettivi operativi per l'anno 2007 sono quelli assegnanti dal Direttore Generale con determinazione n. 96 del 27 aprile 2007 ai dirigenti di prima fascia preposti ai centri di responsabilità di 1° e 2° livello e sono riportati negli **allegati n. 2 e n. 3** al presente accordo, di cui ne costituiscono parte integrante. Il piano di produzione per il corrente anno, in un rapporto di continuità con il 2006, è caratterizzato dallo sviluppo e dal consolidamento del ruolo dell'Istituto a livello nazionale anche attraverso l'introduzione di innovazioni tecnologiche che modificano sostanzialmente le prassi operative e i comportamenti gestionali puntando al raggiungimento di quegli standard che hanno come finalità la centralità dell'utente, la tempestività delle prestazioni e la qualità del servizio.
2. Tutti gli obiettivi indicati nel presente articolo devono essere quantificati, misurabili ed individuati in modo tale da consentire il monitoraggio e la verifica del loro raggiungimento.
3. Gli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, si sostanziano in:
 - a. Obiettivi delle Direzioni Compartimentali;
 - b. Obiettivi delle Strutture Provinciali/Territoriali;
 - c. Obiettivi delle Strutture Sociali;
 - d. Obiettivi della Direzione Generale.

a) Direzioni Compartimentali

Nell'espletamento delle proprie funzioni di monitoraggio, verifica, coordinamento e responsabilità per il conseguimento degli obiettivi sul territorio, in linea con quanto indicato con determinazione n. 96/2007, le Direzioni Compartimentali assicurano:

- ▶ interventi di sussidiarietà e solidarietà territoriale;

- ▶ la necessaria attività di formazione e di addestramento tecnico specialistico diretta a sviluppare la capacità di gestione dei flussi procedurali amministrativi ed informatici delle attività istituzionali;
- ▶ il progressivo completamento della dismissione del patrimonio abitativo a reddito, ivi comprese le procedure d'asta e l'attività di supporto al consorzio G1;
- ▶ aggiornamento e perfezionamento dei dati presenti nella Banca Dati PIMGEST.

b) Sedi Territoriali/Provinciali

L'articolazione del piano di produzione corrisponde a quanto indicato nella Determinazione n. 96/2007 ed è ripartito dalle Direzioni Compartimentali tra le singole strutture territoriali nel rispetto del vigente Protocollo delle Relazioni Sindacali.

Le Sedi dovranno, in ogni caso, garantire:

- ▶ l'erogazione di tutte le "pensioni subito" sulla base dei volumi pervenuti nell'anno;
- ▶ l'impulso a migliorare la qualità e la tempestività delle prestazioni, nel rispetto di quanto previsto nella Carta dei Servizi;
- ▶ il governo dei flussi e dei crediti attraverso il caricamento e controllo delle DMA al fine di assicurare la completezza e la congruenza delle denunce.

c) Strutture Sociali e Liceo della Comunicazione

Nell'ambito del Piano di Sviluppo 2007, per tali Strutture, vengono fissati come obiettivi:

- ▶ il consolidamento della funzione istituzionale di ospitalità presso i Convitti e le Case Albergo;
- ▶ lo sviluppo ed il consolidamento del ruolo dell'Istituto, attraverso le Strutture Sociali medesime, presso il territorio di riferimento con l'avvio e la pianificazione di prestazioni sociali innovative al servizio dell'utenza locale, complementari ed integrate con la funzione storica e tradizionale convittuale e residenziale, secondo gli indirizzi autorizzati dal CdA con delibera n. 450 del 22 marzo 2007, sentite le OO.SS con informativa del giorno 11 maggio 2007;
- ▶ la valorizzazione del patrimonio immobiliare rappresentato dalle Strutture Sociali sulla base delle indicazioni impartite dalla Direzione Centrale competente.

Gli insegnanti del Liceo della Comunicazione devono assicurare, insieme all'insegnamento, il sostegno scolastico alle convittrici, fino a concorrenza delle 36 ore settimanali.

d) Direzione Generale

Le Strutture centrali, assicurano gli obiettivi indicati nella già citata determinazione n. 96/2007 nonché, con riferimento alle materie di propria competenza, consulenza e supporto alle Direzioni Compartimentali e Strutture decentrate nell'ambito delle attività che l'Istituto è chiamato a svolgere. Per l'anno 2007, tra gli obiettivi istituzionali assume particolare rilievo il coinvolgimento della Direzione Generale in alcune attività produttive delle strutture territoriali ed in particolare:

- ▶ la Struttura di progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" assicurerà la definizione di 35.000 pratiche di TFR;
- ▶ la Direzione Centrale Pensioni, attraverso l'individuazione di un apposito nucleo operativo, garantirà la liquidazione ed il pagamento delle pratiche pensionistiche relative al comparto Scuola con cessazione 1° settembre 2007, pervenute dal MIUR con flussi informatici, e per la definizione delle quali non è indispensabile la documentazione cartacea. Le Sedi periferiche mantengono la competenza a liquidare i trattamenti pensionistici Scuola nei casi di part-time ai sensi del D.M. 331/1997 ovvero altre fattispecie escluse dall'invio con i flussi informatici, di personale A.T.A. proveniente dalle amministrazioni provinciali e/o comunali, di docenti di religione, di pratiche per le quali gli iscritti hanno presentato domanda di valutazione di periodi ai fini pensionistici successivamente al 1° settembre 2000, di pratiche per le quali si evidenziano dati anomali da verificare con il supporto cartaceo. Resta ferma la competenza delle Sedi in materia di riliquidazione dei trattamenti pensionistici ancorché sia stata effettuata dal nucleo operativo.

Gli obiettivi della Direzione Generale possono coinvolgere una o più Direzioni Centrali, una o più Consulenze professionali, Strutture di Progetto, Uffici in Staff, Direzioni Compartimentali e Strutture periferiche. Nel caso in cui gli obiettivi abbiano carattere interdirezionale, è individuato il centro di responsabilità, con funzioni di coordinamento, che pianifica, di concerto con i responsabili delle altre strutture coinvolte, l'azione da svolgere, sollecita gli interventi necessari da parte degli operatori, riferisce al Direttore Generale sull'andamento dei lavori, indicando i motivi che ne possono eventualmente compromettere il pieno conseguimento, certifica il grado di raggiungimento del risultato programmato.

Art. 4

Sistema incentivante la produttività

1. In coerenza con i principi già introdotti nel 2006, il presente accordo delinea un sistema premiante la produttività collettiva sempre più orientato a sostenere la qualità del servizio reso all'utenza in un rinnovato quadro di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.
2. Nell'ambito delle linee di indirizzo strategico approvate dal CIV con delibere n. 278 del 9 marzo 2006, n. 283 del 22 giugno 2006, relative al triennio 2006/2008, n. 300 del 4 aprile 2007 per l'aggiornamento delle linee di indirizzo triennali e priorità strategiche per l'anno 2008, del piano strategico triennale 2006/2008

approvato dal CdA con delibera n. 358 del 27 giugno 2006 e sulla base della determinazione del Direttore Generale n. 96/2007, vengono individuati:

- Progetto generale;
- Progetti decentrati.

Art. 5 Progetto generale

1. Il Progetto generale è finalizzato alla realizzazione degli obiettivi di produttività e qualità del servizio definiti a livello nazionale per tutte le strutture, così come indicati nel Piano di produzione 2007 di cui all'art. 3 del presente accordo.
2. Al Progetto generale è destinata una somma pari a € **47.776.436,98** per le Aree A, B e C e pari a € **298.546,96** per il personale di cui all'art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989.
3. I compensi incentivanti di cui al comma 2 sono corrisposti nelle misure indicate nell' **allegato n. 4** al presente accordo, secondo i criteri riportati nel successivo art. 8.

Art. 6 Progetti decentrati

1. Con riferimento all'art. 5, comma 1, del CCNL 2002/2005, in linea con gli indirizzi contrattuali di consolidare la fase della contrattazione integrativa locale, nell'ambito del complesso delle risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 16 febbraio 1999, sono definiti piani e/o progetti decentrati finalizzati alla realizzazione di obiettivi elaborati da parte delle strutture periferiche abilitate alla contrattazione decentrata, sulla base degli indirizzi desumibili dalla determinazione del Direttore Generale n. 96/2007 e secondo le modalità indicate nel Protocollo delle Relazioni Sindacali sottoscritto in data 14 luglio 2006.
2. Tutti i progetti indicati nel presente articolo devono essere quantificati, misurabili ed individuati in modo tale da consentire il monitoraggio e la verifica del loro raggiungimento.
3. I progetti decentrati sono articolati in :
 - Progetti speciali compartimentali;
 - Progetti locali.
4. I Progetti speciali compartimentali, definiti a livello di Direzione Compartimentale, e riguardanti tutte le strutture di riferimento, integrano il Progetto generale e sono finalizzati al miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi offerti all'utenza. Tali progetti potranno prioritariamente orientarsi:

- all'assunzione di tutte le iniziative volte a favorire il coinvolgimento degli enti e delle amministrazioni presenti sul territorio, nonché dei Patronati, anche mediante apposite convenzioni, per la condivisione dell'applicativo Passweb ed il consolidamento delle acquisizioni delle DMA;
 - all'avvio progressivo degli estratti conto individuali con correzione o completamento dei dati mancanti via Passweb parallelamente al coinvolgimento delle Amministrazioni in merito alle citate attività;
 - all'organizzazione e implementazione del servizio di informazione, anche attraverso gli Uffici Relazioni con il Pubblico, con particolare riferimento agli interventi innovativi in campo creditizio e all'attività riguardante le nuove disposizioni di cui all'articolo unico, comma 347, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 e del relativo regolamento di attuazione approvato con decreto 7 marzo 2007, n. 45 che estende, ai pensionati Inpdap e ai dipendenti o pensionati di enti e amministrazioni pubbliche, iscritti ai fini pensionistici presso enti o gestioni previdenziali diverse dall'Inpdap, l'accesso alle prestazioni creditizie agevolate erogate dall'Istituto.
5. L'individuazione dei progetti di cui al comma 4 avviene mediante un apposito accordo sottoscritto a livello compartimentale tra il Dirigente Generale e le OO.SS. di pari livello in linea con le proposte formulate dalle Sedi Territoriali.
6. I Progetti locali, definiti a livello di Direzione Generale, Direzioni Compartimentali, Sedi provinciali/territoriali e Strutture Sociali, dovranno essere orientati al superamento delle criticità, sempre nell'ottica del miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia ed in relazione alle singole specificità ed esigenze territoriali. A titolo esemplificativo tali attività potrebbero riguardare l'azzeramento dell'arretrato per le prestazioni strategicamente più rilevanti, quali le pensioni, le ricongiunzioni, i riscatti, il trattamento di fine rapporto, il credito nonché, per le Strutture Sociali, la valorizzazione dei servizi resi da realizzarsi attraverso l'attivazione di sinergie con le istituzioni locali presenti nel territorio e con la promozione di nuove forme di attività nei periodi estivi .
- Le Strutture della Direzione Generale assicureranno la definizione di pratiche di TFR. Tale progetto sarà coordinato dalla Struttura di progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" che dovrà delineare una organizzazione coerente delle relative attività e dovrà assicurare a ciascuna struttura centrale le pratiche necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. Il numero delle pratiche di TFR da definire è pari a 190 per ciascun dipendente che aderisce al progetto locale. Il personale di supporto e quello per le attività in SAP non può superare il 15% del totale dei partecipanti. Entro il mese di novembre 2007, dovrà essere effettuata una verifica circa la disponibilità del numero complessivo di pratiche da liquidare. In caso di eventuale scostamento tra l'obiettivo fissato e il numero effettivo di pratiche reperite, si procederà all'individuazione di ulteriori attività compensative ai fini del completamento del progetto.
- Le Strutture di progetto informatiche dovranno prevedere specifici progetti locali misurabili e monitorabili in coerenza con gli obiettivi che esse perseguono.

Specifici progetti locali possono, inoltre, essere individuati per:

- il personale addetto ai servizi anche delle Strutture Sociali (portineria, garage, multilith e fotolitografico, sala regia, servizi postali e centralini), i cui progetti sono attivati dalle rispettive Direzioni;
 - il personale del ramo tecnico (geometri) i cui progetti locali sono attivati dalla relativa Consulenza professionale centrale o periferica;
 - il personale impegnato nel progetto di informatizzazione del fascicolo del personale e digitalizzazione documentale che consente attraverso il collegamento in ambiente SAP-HR la consultazione on-line del fascicolo e l'accesso a tutte le informazioni relative ai dipendenti anche attraverso meccanismi di ricerca agevolata, con una percentuale di impiego del personale non superiore al 25% di quello assegnato;
 - il personale della Direzione Centrale Patrimonio impegnato nell'allineamento della banca dati PIMGEST per la definizione delle chiusure contabili e nella banca dati AEDIS volto al censimento degli immobili strumentali e a reddito, con una percentuale di impiego del personale non superiore al 25% di quello assegnato;
 - il personale della Direzione Centrale Entrate impegnato nelle attività di inserimento in SIN delle dichiarazioni di versamento dei contributi non obbligatori per gli anni 2005/2007, con una percentuale di impiego di risorse umane non superiore al 40% di quelle assegnate; in tale attività viene coinvolto anche tutto il personale del gruppo di progetto di Latina.
 - il personale a qualsiasi titolo coinvolto nei processi di formazione/addestramento, sulla base di criteri individuati a livello di contrattazione nazionale, in attuazione del piano di riconversione e riqualificazione delle risorse umane di cui all'art. 1, commi 440 e seguenti, della legge finanziaria 2007 nelle materie di rilevanza strategica (pensioni, riscatti, ricongiunzione, TFR/TFS, credito, previdenza complementare, ecc); tali progetti saranno attivati dalle rispettive Direzioni.
7. L'importo stanziato per il finanziamento dei Progetti speciali compartimentali è pari a € **2.051.303,61**, che viene ripartito nelle misure indicate nell'**allegato n. 5** fra il personale appartenente alle Aree A, B, C, presente nel territorio compartimentale e coinvolto nella realizzazione degli obiettivi di cui al precedente comma 4. Nei limiti dello stanziamento complessivo sopra indicato, l'importo individuale non potrà comunque essere superiore a € 500,00.
8. L'importo stanziato per il finanziamento dei Progetti locali è pari a € **11.590.030,00**, che viene ripartito fra tutto il personale appartenente alle Aree A, B, C nelle misure indicate nell'**allegato n. 6** del presente accordo.
9. I budget assegnati alle singole strutture per la realizzazione dei Progetti decentrati sono determinati direttamente dalla sede/struttura competente utilizzando i criteri già stabiliti nel 2005 per i Progetti locali ed indicati nella Circolare del Direttore Generale n. 33 del 1° agosto 2005.
10. I compensi individuali saranno erogati sulla base dei criteri e delle modalità individuati nei successivi articoli 8 e 9, dando particolare rilevanza alla disponibilità degli operatori ad assicurare tutti gli apporti necessari al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito dell'orario di servizio.

Art. 7

Sottoscrizione delle ipotesi di accordi stipulati a livello decentrato

1. Gli accordi stipulati per la realizzazione dei Progetti speciali compartimentali dovranno essere inviati, entro il 15 settembre 2007, dalle Direzioni Compartimentali alla Direzione Centrale del Personale – Ufficio Relazioni Sindacali -, per la verifica del rispetto dei criteri indicati nell'art. 6, commi 2 e 4, del presente accordo, precisando, fra l'altro, il numero dei lavoratori che aderiscono al Progetto speciale.

2. Gli accordi stipulati per la realizzazione dei Progetti locali dovranno essere inviati, entro 15 giorni dalla data della loro sottoscrizione, alla Direzione Compartimentale competente per territorio ed alla Direzione Centrale Strutture Sociali per la verifica del rispetto dei criteri indicati nell'articolo 6, commi 2 e 6, del presente accordo. Tali Direzioni comunicheranno alla Direzione Centrale del Personale - Ufficio Relazioni Sindacali - i dati fondamentali relativi ai contratti stipulati in sede locale precisando, fra l'altro, sede per sede, il numero dei lavoratori che hanno aderito al Progetto locale. Analoga comunicazione dovrà essere effettuata dai Dirigenti Generali delle Strutture Centrali e dai responsabili degli Uffici in Staff.
Qualora presso le Strutture periferiche, le Strutture Sociali, le Direzioni Centrali non si fosse pervenuti ad alcun accordo o nel caso di accordi difformi ai criteri indicati nel presente CCIE, rispettivamente i Dirigenti Generali dei Compartimenti, della Direzione Centrale delle Strutture Sociali e della Direzione Centrale del Personale, nell'ambito delle loro funzioni di coordinamento, assumeranno tutte le iniziative necessarie per giungere alla sottoscrizione entro i 30 giorni successivi alla data di sottoscrizione del presente CCIE.

3. Gli effetti degli accordi stipulati a livello decentrato restano condizionati alla sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo di Ente.

4. Il pagamento dei compensi individuali, da effettuare sulla base del conseguimento degli obiettivi fissati, è comunque subordinato alla sottoscrizione dei verbali di verifica da parte dei responsabili delle Strutture e dei soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL 1998/2001. Le Direzioni Centrali, Compartimentali e gli Uffici in Staff faranno poi pervenire copia dei verbali di verifica inerenti sia i Progetti speciali che i Progetti locali alla Direzione Centrale Personale - Ufficio Relazioni Sindacali.

Art. 8

Criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività

1. I compensi incentivanti relativi al Progetto generale di cui all'art. 5 del presente accordo, ferme restando le 1440 ore di lavoro (ridotte a 1388 per il personale turnista) che ogni singolo dipendente dovrà aver effettuato nel corso dell'anno, calcolate nel rispetto delle causali di cui **all'allegato n. 7**, verranno erogati dopo la necessaria verifica riguardante il raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati con la determinazione n. 96/2007 e richiamati nell'art. 3 del presente accordo. Le causali indicate nell'allegato 7 saranno integrate sulla base delle

disposizioni contenute nell'emanando CCNL anche con riferimento alle terapie salvavita.

2. La verifica dei risultati per la corresponsione dei Progetti generali è effettuata sulla base dei dati pervenuti dalla Direzione Centrale Pianificazione Budget e Controllo di Gestione.
3. In particolare, per il Progetto generale, se l'obiettivo risulta conseguito in misura inferiore allo 0.70, non verrà corrisposto alcun compenso.
Se, invece, l'obiettivo risulta conseguito in misura uguale o superiore allo 0.70, il compenso verrà erogato in misura corrispondente alla percentuale di realizzazione, fino al limite del 100%.
4. A livello individuale, nel rispetto dei limiti fissati nel comma precedente, nei casi di particolare demerito ed in presenza di un apporto insufficiente, il Dirigente responsabile, almeno trenta giorni prima delle scadenze indicate nel successivo art. 9, comma 1, e previa specifica contestazione formale al dipendente, potrà proporre una decurtazione o la non erogazione del compenso incentivante al dipendente medesimo.
La formalità è garantita mediante consegna diretta della nota di contestazione al dipendente, ovvero, in caso di prolungata assenza dello stesso dal servizio, con raccomandata A/R.
In caso di contestazione da parte del dipendente deciderà in ultima istanza il Dirigente del Compartimento o della Direzione Centrale di appartenenza con provvedimento motivato. Per il personale degli Uffici in Staff la decisione compete alla Direzione Centrale Personale.

Art. 9

Pagamento del compenso incentivante, verifiche contrattuali e monitoraggio

1. I compensi incentivanti inerenti il Progetto generale sono corrisposti, nelle misure indicate nell'**allegato n. 4** al presente accordo, con il pagamento di due acconti pari al 30% del sistema premiante la produttività collettiva (Progetto generale) nei mesi di luglio e novembre 2007 e del saldo nel mese di marzo 2008. Al personale assegnato alla Struttura di Progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" e ai componenti del nucleo operativo di cui all'art. 3, comma 3, lettera d) del presente accordo viene attribuito il compenso incentivante relativo al Progetto generale nella misura prevista per il personale delle Sedi territoriali. A tal fine, in sede di verifica potranno essere valutate ulteriori attività svolte da gruppi di lavoro della Direzione Generale a supporto delle attività produttive decentrate.
2. Sull'andamento degli obiettivi, sia a livello nazionale che decentrato, sono effettuate verifiche dalla Direzione Centrale Pianificazione, Budget e Controllo di Gestione, sulla scorta dei reports forniti dalle Direzioni Centrali e Compartimentali e dagli Uffici in Staff, nei mesi di ottobre 2007 e febbraio 2008. Gli esiti della verifica finalizzati al pagamento dell'acconto da corrispondere nel mese di novembre e del saldo, sono sottoposti in tempi congrui al confronto con le OO.SS..

3. Gli importi relativi ai Progetti decentrati, di cui all'art. 6 del presente accordo, verranno erogati sulla base di una preventiva verifica effettuata con le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, in misura proporzionale al raggiungimento dell'obiettivo.

Art. 10

Destinazione degli importi non attribuiti

1. Le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente accordo, saranno utilizzate in via prioritaria per integrare il finanziamento di istituti contrattuali per i quali risultino stanziati importi insufficienti, tenuto anche conto di quanto concordato nelle contrattazioni a livello decentrato.
2. Le somme non attribuite in applicazione del comma 1 saranno utilizzate per il finanziamento ulteriore dei compensi incentivanti la produttività (Progetto generale), da erogare al personale che ha raggiunto gli obiettivi nella misura del cento per cento.

Art. 11

Compenso ex art. 23 del CCIE 2002

1. Al fine di attribuire un riconoscimento allo sviluppo professionale del personale impegnato in un costante e diffuso processo di incremento delle performances e di ampliamento delle proprie conoscenze e competenze, viene adeguato l'importo relativo al compenso ex art. 23 del CCIE 2002, operando una nuova distribuzione delle risorse economiche fra i diversi istituti contrattuali.
2. Utilizzando un criterio di omogeneità nell'ambito delle diverse qualifiche professionali presenti nelle Aree, a decorrere dal 1° gennaio 2007, il compenso ex art.23 del CCIE 2002 è corrisposto nelle misure previste **nell'allegato 8** al presente accordo; per il finanziamento di tale indennità viene stanziato l'importo complessivo pari a € **12.098.479,14**.
3. Tale indennità è erogata per 12 mensilità e secondo le modalità indicate nell'art. 23, commi 5, 6 e 7, del CCIE 2002.

Art. 12

Posizione Organizzativa e compensi per l'esercizio di particolari compiti

1. La disciplina indicata nel presente articolo riveste carattere temporaneo in attesa di una complessiva revisione del sistema indennitario da disciplinare con

apposito accordo, da concludersi entro dicembre 2007, che terrà conto, tra l'altro, dei seguenti aspetti:

- a) valutazione dell'impatto dell'attuale modello organizzativo con la messa a regime delle procedure informatiche e dell'uso delle nuove strumentalizzazioni tecnologiche introdotte con il Piano di normalizzazione intrapreso dell'Istituto;
 - b) rivisitazione dei processi, delle competenze e delle responsabilità del personale che dovranno essere collegati allo sviluppo e alla valorizzazione delle professionalità;
 - c) individuazione di eventuali nuove figure professionali che potrebbero essere destinatarie dell'incarico di posizione organizzativa di cui all'art. 17 del CCNL1998/2001, in coerenza con il modello organizzativo adottato.
2. Per l'anno 2007 viene confermato quanto stabilito dall'articolo 16, commi 2, 3, 4, 5 del CCIE 2006, prevedendo, altresì, incarichi di posizione organizzativa per:
- i responsabili di progetto, i cui incarichi, da individuare a livello nazionale con le modalità previste dall'art. 6, lettera b), del CCNL 1998/2001, debbono essere attribuiti con determina del Direttore Generale e debbono riguardare progetti specifici o una loro fase sperimentale, avente una durata temporale limitata. L'indennità, con decorrenza dalla data di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, è pari a € 1.859,28 annui lordi;
 - i responsabili di staff per attività di studio e ricerca, cui è attribuita una indennità pari a € 1.859,28 annui lordi, decorrente dalla data di conferimento degli incarichi di posizione di organizzativa;
 - ulteriori responsabili di processo per le Strutture Sociali, per le Direzioni compartimentali ed eventualmente per la Direzione Generale che dovranno essere individuate attraverso apposito accordo. Rimane comunque ferma la necessità di definire le 14 responsabilità di processo della Direzione Generale non ancora attribuite.
3. L'indennità di posizione organizzativa può essere attribuita ai responsabili di processo organizzativo con un rapporto di lavoro a tempo parziale qualora tale rapporto non incida sulla continuità della funzione esercitata.
4. Nelle more di definire quanto previsto al comma 1, al fine di compensare l'esercizio di particolari compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi o per incentivare il miglioramento dei servizi, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1998/2001, viene stanziato un importo complessivo pari a € **53.911,00 (allegato n. 9)**
5. I compensi di cui al comma 4, continueranno ad essere attribuiti per il periodo di effettivo svolgimento delle attività, al personale che svolge funzioni di autista, secondo i criteri individuati nell'apposito accordo, e nella misura annua lorda di € 1.859,28.
6. In un'apposita sezione negoziale, da concludersi entro il 31 luglio 2007, saranno definite le ulteriori figure e i relativi importi a cui corrispondere l'indennità ex art. 32 CCNL 1998-2001. Tale indennità avrà decorrenza dal 1° settembre 2007.

7. Eventuali cambi di funzione nel corso dell'anno comportano l'attribuzione o la revoca della specifica indennità ex art. 32 CCNL 1998-2001 dalla data di adozione del relativo provvedimento.
8. L'indennità riconosciuta ai sensi dell'art. 32 CCNL 1998/2001 non sarà corrisposta al personale già destinatario degli incarichi di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1998/2001. La stessa non compete, altresì, al personale del ruolo esaurimento di cui all'art. 15, comma 1, della legge n. 88/1989 mentre è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 15, comma 2, della medesima legge fino a concorrenza dell'indennità spettante alla posizione organizzativa, nell'ipotesi in cui questa ultima dovesse risultare d'importo superiore.
9. L'indennità riconosciuta ai sensi dell'art. 32 CCNL 1998/2001 è corrisposta per 12 mensilità.

Art. 13 Lavoro straordinario

1. Nell'ambito di una diversa distribuzione delle risorse economiche del Fondo di ente, in linea con le previsioni di cui all'art. 16, comma 7, del CCIE 2006, lo stanziamento per lavoro straordinario è pari a € **662.877,60**, da suddividere nel rispetto dei limiti imposti dagli articoli 4, 5 e 6 del Dlgs n. 66/2003.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere autorizzate in presenza di impreviste ed improrogabili esigenze di servizio, secondo i criteri e le modalità individuate sulla base del verbale prodotto dall'apposita Commissione paritetica in data 11 gennaio 2007, approvato dalle OO.SS. con accordo sottoscritto in data 2 aprile 2007, atto a regolamentare in maniera uniforme gli aspetti del rapporto di lavoro del personale dell'Istituto connessi all'organizzazione del lavoro.
3. I Dirigenti delle Direzioni Centrali e delle Direzioni Compartimentali provvederanno a ripartire il numero delle ore loro assegnato fra i Dirigenti delle rispettive strutture, in relazione alle specifiche esigenze operative.
4. I Dirigenti sono responsabili dell'utilizzo delle ore di straordinario disponibili, la cui fruizione da parte del personale dipendente sarà subordinata al rilascio di un'autorizzazione preventiva.
5. Il budget di ore disponibili con la relativa spesa sono fissati nell'allegato **n. 10** al presente accordo e sono modificabili esclusivamente con provvedimento motivato del Direttore Generale nei limiti di cui al comma 1. La ripartizione dello straordinario è stata effettuata utilizzando nuovi criteri rispetto agli anni precedenti. Per le Strutture territoriali, si è commisurato il relativo budget alla vigente dotazione organica, privilegiando, quindi, gli uffici con carenza di personale rispetto alla dotazione stessa; per le strutture della Direzione Generale l'attribuzione è stata invece effettuata in relazione alle diverse e specifiche

funzioni e per quelle ulteriori attività non fronteggiabili con la programmazione del lavoro ordinario; per le Strutture Sociali, la ripartizione del budget nelle singole realtà, indicato nel relativo allegato, deve tener conto del numero di unità di personale assegnato a ciascuna Struttura.

6. Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono essere utilizzate a titolo di riposo compensativo, da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 4 mesi dalla data della loro effettuazione.
7. Salvo la previsione eccezzuativa di cui al comma 5, prima alinea, non sarà autorizzato il pagamento delle ore di lavoro straordinario effettuate oltre il budget assegnato alle singole strutture dirigenziali.
8. In sede di consuntivo per il pagamento del saldo finale è fornita informazione successiva alle Organizzazioni Sindacali a livello nazionale e locale circa la distribuzione complessiva delle ore di straordinario assegnate e sull'utilizzo delle relative prestazioni, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 1998-2001 così come integrato dagli artt. 6 e 7 del CCNL 2002-2005.
9. Per le Strutture della Direzione Generale di supporto agli Organi di Amministrazione il ricorso al lavoro straordinario dovrà essere preceduto da appositi accordi sull'organizzazione dell'orario di lavoro per turni, da sottoscrivere tra Amministrazione, RSU e OO.SS. territoriali competenti nelle singole Strutture.

Art. 14

Turni, reperibilità e nuclei operativi

1. Gli stanziamenti per turni, reperibilità, compensi per i nuclei operativi, sono riportati nell' **allegato n. 11** del presente accordo da ripartire secondo quanto indicato nel CCIE 2003.

Art. 15

Personale destinatario dell'art. 15, comma 1, legge n. 88/89

1. In riferimento al trattamento economico del personale appartenente ai ruoli ad esaurimento, fermo restando lo specifico stanziamento riportato nell'allegato 1/ r.e., al personale destinatario dell'art. 15, comma 1, della legge 88/89, spetta un'indennità mensile lorda di € 1.230,00 articolata come segue:
€ 740,00 quota fissa;
€ 490,00 quota variabile.
2. Nei confronti del predetto personale, al quale siano state affidate funzioni delegate ai sensi dell'art. 17, comma 1 bis, del d. lgs. 165/2001, ovvero siano delegate funzioni ispettive ai sensi dell'art. 69, comma 3, del medesimo decreto legislativo,

in sostituzione di quella di cui al comma 1, spetta un'indennità mensile lorda articolata come segue:

€ 1.000,00 quota fissa;
€ 800,00 quota variabile.

3. Nei confronti del medesimo personale, al quale sia formalmente affidato, ai sensi dell'art. 69, comma 5, del decreto legislativo 165/2001, un incarico di direzione di uffici, spetta, in sostituzione dell'indennità di cui al comma 1, un'indennità mensile lorda articolata come segue:
€ 1.200,00 quota fissa;
€ 1.000,00 quota variabile.
4. La quota variabile dell'indennità di cui ai commi precedenti viene erogata in acconti mensili complessivamente pari al 70% degli importi sopra indicati. Il saldo verrà pagato nel mese di marzo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati. Gli importi erogati ai sensi dei commi precedenti faranno carico al fondo per i trattamenti accessori del personale dei ruoli ad esaurimento (art. 44 CCNL 1998/2001).
5. Al predetto personale, inoltre, spetta il compenso incentivante nella misura fissata nell'**allegato n. 4** al presente contratto, che viene erogato con le medesime modalità previste per il restante personale.

Art. 16

Budget al Compartimento e alla Direzione Generale

1. Per le esigenze connesse al coordinamento delle attività produttive, della gestione del patrimonio e delle dimissioni, in favore delle Direzioni Compartimentali è stanziato l'importo di **€201.480,00** ripartito secondo l'**allegato n. 12** al presente contratto.
Tale budget potrà essere utilizzato:
 - a) per garantire la presenza di dipendenti particolarmente esperti presso Compartimenti o Sedi diverse da quella di appartenenza al fine di favorire la diffusione delle competenze attraverso supporti alla produzione;
 - b) per finanziare il lavoro svolto da un Compartimento o da una Sede in favore di un'altra attraverso la trattazione del numero di pratiche stabilito dalla Direzione Compartimentale nelle materie più complesse e tali da non poter essere espletate dal personale in servizio presso la sede in cui siano presenti le pratiche;
 - c) per la gestione del patrimonio immobiliare e la dimissione dello stesso.Ove tali esigenze non possano essere soddisfatte attraverso le risorse disponibili, si potrà fare ricorso al budget stanziato in favore del Direttore Generale di cui al successivo comma 4, il cui utilizzo verrà disposto dallo stesso Direttore Generale sentito il Dirigente Generale della Direzione Centrale competente per materia.
Le Sedi che usufruiscono dell'attività di supporto non possono a loro volta fornire lo stesso servizio ad altre Sedi per la medesima attività.

2. L'importo giornaliero da corrispondere al dipendente inviato presso altra struttura, anche del medesimo territorio, è fissato in € 40,00. Nel corso dell'anno non potrà comunque essere superato il limite massimo individuale di 15 giornate.
3. Nei casi in cui si preferisca ricorrere allo spostamento delle pratiche, al personale utilizzato per la loro trattazione sarà attribuito un compenso pari a quello previsto al comma precedente.
4. Per esigenze della Direzione Generale nei confronti dei Compartimenti viene stanziato, in favore del Direttore Generale, un budget di **€ 48.000,00**. Tale importo verrà utilizzato anche per remunerare il personale del Centro Calcolo Pensioni impegnato nelle attività riguardanti il trasferimento delle funzioni relative al pagamento mensile delle pensioni da Latina ai competenti Uffici della struttura di progetto Ambiente Tecnologico e Sicurezza. Il budget assegnato sarà ripartito a tutti i dipendenti partecipanti al progetto, in relazione alle attività svolte ed il compenso individuale non potrà comunque eccedere € 900,00 per gli apporti operativi posti in essere fino al 30 settembre 2007.
5. Per lo svolgimento delle funzioni ispettive viene, altresì, riconosciuto un importo giornaliero pari a € 40,00. La spesa complessiva è posta a carico del budget assegnato al Direttore Generale. Con apposita sessione negoziale, da concludersi entro il 30 settembre 2007, dovranno essere definiti i criteri per la individuazione dei dipendenti che dovranno affiancare i Dirigenti nelle visite ispettive disposte dall'Amministrazione.
6. Le indennità giornaliere non sono cumulabili tra loro né con prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 17 **Specifiche disposizioni**

1. Per quanto riguarda gli aspetti economici e giuridici del personale docente dell'Istituto Magistrale e Liceo della Comunicazione di San Sepolcro si fa rinvio a quanto previsto all'articolo 16, commi 1, 3 e 5 del CCIE 2005.
2. E' confermata, altresì, l'indennità istitutori di cui al punto 2.15 del contratto integrativo relativo all'anno 1998, che continua ad essere erogata con le medesime modalità e con le misure ivi previste. I relativi importi faranno carico allo stanziamento previsto per i turni e la reperibilità di cui all'**allegato n. 11** al presente contratto.

SEZIONE NORMATIVA

Art. 18 Aspetti giuridici

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14 del CCIE 2005 si allegano gli accordi sottoscritti sulla base degli elaborati delle Commissioni paritetiche e Gruppi di lavoro appositamente costituiti per l'esame e la regolamentazione degli istituti contrattuali riguardanti la mobilità interna e intercompartimentale del personale, l'articolazione dell'orario di lavoro (turni, banca delle ore, reperibilità, riposi compensativi, straordinario), sperimentazione del telelavoro, servizi minimi essenziali, part-time.
2. Le modalità operative relative ai singoli accordi entreranno in vigore dalla data di emanazione delle relative circolari che saranno predisposte successivamente all'esame preventivo congiunto tra Amministrazione e OO.SS.
3. Successivamente alla definitiva sottoscrizione dell'emanando Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e secondo le disposizioni ivi contenute le parti si impegnano ad avviare apposita sessione negoziale per la definizione degli aspetti giuridici dei diversi istituti contrattuali con particolare riferimento all'adeguamento dell'ordinamento professionale e al sistema di classificazione del personale; la sessione negoziale dovrà concludersi entro il termine massimo di 60 giorni dalla definitiva sottoscrizione del CCNL medesimo.

Art. 19 Interventi organizzativi

1. Il piano concernente i provvedimenti di riorganizzazione e di riallocazione delle risorse umane in esecuzione di quanto stabilito dall'art. 1, commi 440 e seguenti, della legge n. 296/2006, approvato con delibera del CdA n. 451 del 22 marzo 2007, sentite le OO.SS maggiormente rappresentative, si articola nella:
 - a) riconversione, con appositi moduli formativi e di addestramento da effettuare entro ottobre 2007, di una parte del personale della Direzione Generale, adibito a funzioni di supporto, in attività di produzione a sostegno delle Sedi presenti nell'area metropolitana di Roma (territorio in cui insistono le amministrazioni statali centrali e sul quale il subentro nella liquidazione delle prestazioni pensionistiche ai dipendenti statali ha avuto un impatto di particolare rilevanza) ovvero presso strutture che, per le attività di competenza, necessitano di essere potenziate;
 - b) costituzione di uno o più gruppi di lavoro (ovvero sedi virtuali) coordinate da personale professionalizzato nella attività di core business, che rispondano funzionalmente alle Sedi periferiche cui vengono imputate le attività produttive.

2. Ai fini di cui al comma 1 e di eventuali altri interventi di carattere organizzativo nella Direzione Generale, con apposito accordo che le parti si impegnano a sottoscrivere entro il 31 luglio 2007, saranno definiti:
 - l'esatto contingente ed i criteri di individuazione del personale da riqualificare per l'anno 2007 suddiviso per profili professionali;
 - la ripartizione delle suddette unità tra personale da assegnare alle Sedi metropolitane di Roma ovvero alle strutture che necessitano di essere potenziate, sulla base delle vacanze di organico registrate, e quello da destinare alla costituzione delle sedi virtuali, avendo cura di individuare, per queste ultime una struttura organizzativa idonea allo svolgimento delle relative attività;
 - i contenuti, i tempi e le modalità operative dei percorsi formativi per la riconversione e l'aggiornamento del personale.
3. Il piano di cui al comma 1 del presente articolo sarà, in ogni caso, affiancato da processi di riorganizzazione tesi alla razionalizzazione delle risorse e delle strutture organizzative, anche in riferimento a quanto delineato, in relazione all'assetto ordinamentale, dalla delibera del CdA n. 303/2006; con apposito accordo tra le parti da sottoscrivere entro il 31 dicembre 2007 e sulla base dei risultati prodotti dalla fase progettuale e dai laboratori del Progetto "Gestione del Cambiamento", si procederà alla conseguente rivisitazione dei processi, delle competenze e delle responsabilità del personale della Direzione Generale che dovranno essere collegati ad un reale sviluppo e valorizzazione delle professionalità.
4. Nelle more dell'approvazione della nuova dotazione organica il personale in comando/mobilità (anche in relazione alle cessazioni che si verificheranno nell'Ente) sarà assegnato esclusivamente in strutture produttive.

Art. 20

Formazione e aggiornamento

1. La necessità di intervenire sulla riqualificazione del lavoro diventa, ora più che mai, un punto fondamentale e strategico per l'Istituto. La formazione è la leva indispensabile per ottenere qualità nell'organizzazione e crescita professionale all'insegna dell'efficienza e dell'efficacia. Essa va concepita non solo in termini tecnico-specialistici ma come un percorso volto al cambiamento che coinvolga e renda partecipi tutti i dipendenti alle sfide dell'amministrazione.
2. Le linee di formazione si muoveranno secondo le direttrici fondamentali indicate nel Piano di Formazione 2007, elaborato, sviluppato e monitorato dall'apposita Commissione Bilaterale, presentato alle OO.SS. nell'incontro del 20 aprile 2007 e sui contenuti del quale dovrà essere sottoscritto entro il 31 luglio 2007 un apposito verbale di intesa anche tenendo conto dei seguenti aspetti:
 - gli interventi formativi devono essere varati con continuità al fine di poter contare su una diffusa capacità professionale costantemente in grado di far fronte alle esigenze che emergono in ragione delle necessità organizzative ed

- in ragione dell'intensità e del livello delle aspettative e delle domande di servizio;
- la partecipazione deve essere garantita a tutti i dipendenti attraverso la pubblicizzazione di appositi bandi che dovranno contenere le condizioni di accesso e le modalità di svolgimento dei percorsi formativi;
 - il personale sottoposto a formazione deve percepire l'importanza, la validità e l'utilità della sua crescita professionale. La valutazione dei singoli partecipanti deve basarsi oltre che sul gradimento anche sul grado di apprendimento, sulle capacità e sui risultati conseguiti. L'obiettivo è la misurazione del cambiamento apportato dalle attività formative. Le modalità di verifica non devono esaurirsi nell'attribuzione di un voto o di un punteggio ma possono anche rispondere ad una logica binaria di certificazione di risultato positivo o negativo;
 - i risultati della valutazione devono confluire nella Banca Dati del personale per essere rielaborati e utilizzati al fine di poter avviare un nuovo ciclo di programmazione delle attività formative. La valutazione degli esiti degli interventi formativi potranno, inoltre, costituire crediti formativi per l'attribuzione di eventuali incarichi di responsabilità o, più in generale, per lo sviluppo di carriera con i criteri e le modalità che, secondo le esigenze, saranno stabiliti in sede di contratto integrativo di ente, secondo le indicazioni dell'emanando CCNL, che ne definirà gli ambiti e le relative regolamentazioni.
3. Dovranno, inoltre, essere previste specifiche sessioni di aggiornamento professionale, anch'esse da estendersi a tutto il personale interessato.

Art. 21

Sperimentazione sistema di indicatori

1. Viene introdotto, a livello sperimentale per il 2007, il sistema degli indicatori delineato nel documento di programmazione per il 2007 allegato al bilancio di previsione volto alla misurazione delle attività e degli obiettivi dell'Istituto. In particolare verranno monitorati gli indicatori di efficacia ed efficienza volti a misurare la capacità di realizzare, da una parte, gli obiettivi di produzione migliorando il rapporto fra i fattori produttivi impiegati e i risultati conseguiti e, dall'altra, gli obiettivi strategici anche in termini di soddisfazione dei bisogni dell'utenza, a partire dai tempi di erogazione delle prestazioni.
- Tali indicatori, che terranno conto dei *fattori di complessità* lavorativa connessi anche al volume della domanda ed alla articolazione professionale del personale in servizio oltre che al bacino di utenza e al personale gestito forniscono, tra l'altro:
- alla dirigenza di linea, alle RSU e alle OO.SS territoriali un elemento di riferimento per poter pianificare la produzione attesa sulle diverse linee di prodotto e misurare il gap eventuale di produttività riscontrato tra le linee e tra le sedi;
 - una piattaforma di riferimento utile per misurare le differenze esistenti tra le diverse linee di prodotto sia in termini di sforzo produttivo unitario richiesto che in termini di percentuale di risorsa investita sulla singola linea in rapporto al totale;

- una piattaforma di riferimento per valutare la diversa complessità gestionale delle sedi produttive ed i fattori che la determinano.
2. L'indice di produzione (efficienza) viene definito nel numero medio di "pratiche equivalenti" prodotte a fronte di un'unità lavorativa rispetto ad un valore di riferimento assunto come riscontro. A tal fine viene calcolato un *coefficiente di omogeneizzazione* tra le linee di prodotto che tiene conto della complessità relativa al processo produttivo riferito alle diverse linee. Tale coefficiente $\leq 1,00$ assume valori diversi per ciascuna linea di prodotto, in un dominio di valori che va da 0,10 (procedura a difficoltà minima) a 1,00 (procedura a difficoltà massima).
 3. La valutazione in termini di efficacia della performance riguarderà il rispetto dei tempi di definizione delle procedure fissate nella Carta dei Servizi dell'Istituto da integrare secondo le attuali esigenze per le linee 7 (pensioni subito II.PP.), 8 (pensioni subito Stato), 17 (TFR), 22 (TFS), 23 (riliquidazioni TFS), 51 (piccoli prestiti), 52 (prestiti pluriennali) nonché il rispetto del termine di 60 gg. per l'avvio della procedura di riscossione dall'accettazione dei provvedimenti di riscatto e ricongiunzione, ai fini pensionistici, da parte dei destinatari degli stessi.
 4. La sperimentazione di cui ai commi 1 e 3 avrà effetto solo ai fini dell'elaborazione di reports informativi trimestrali sull'efficienza ed efficacia dei servizi erogati.
 5. Gli esiti della sperimentazione saranno oggetto di informativa alle OO.SS.

Art. 22

Norme di programmazione

1. A seguito delle modifiche ordinamentali che verranno adottate dall'Istituto in attuazione della delibera del CdA n. 303/2006 e delle conseguenti iniziative volte alla razionalizzazione degli assetti organizzativi sia centrali che periferici, con apposita sessione negoziale, da avviare entro il 31 luglio 2007, saranno definite modalità e criteri per una revisione e ridistribuzione complessiva dei processi e delle relative responsabilità coerente con le nuove attribuzione di funzioni e competenze, anche alla luce della realizzazione del decentramento operativo e del processo di change management avviato dall'Ente.
2. Nell'ambito dell'evoluzione del modello organizzativo attualmente previsto dalla circolare n. 28 - in coerenza con l'esito della sperimentazione avviata in alcune Sedi ai sensi della circolare "28bis" - saranno individuati i nuovi assetti, tenuto conto dello sviluppo del sistema di gestione del personale per competenze nonché delle disposizioni contenute nell'emanando CCNL in materia di ordinamento professionale, con apposita sessione negoziale si procederà all'individuazione di nuove figure professionali. Dette figure consentiranno di superare gli attuali confini tra i differenti moduli organizzativi e favoriranno una maggiore integrazione dei processi produttivi agendo in stretto raccordo con la Dirigenza attraverso una costante azione di reporting. Nella medesima sessione

negoziale sarà altresì determinata la struttura del salario accessorio da riconoscere a tali figure che, al pari della Dirigenza, dovrà prevedere una indennità di posizione e una retribuzione di risultato.

3. La realizzazione del piano concernente i provvedimenti di riorganizzazione e di riallocazione delle risorse umane indicato nell'art. 19 del presente accordo comporterà, a partire dall'anno 2008, un riallineamento dei carichi di lavoro ed il conseguente superamento delle attuali differenziazioni nella distribuzione del sistema premiante la produttività collettiva tra Direzione generale e Strutture territoriali.
4. L'Amministrazione si impegna a bandire nuove procedure concorsuali in relazione alla dotazione organica, e comunque ad invarianza di spesa, nonché in caso di incremento della dotazione organica complessiva, per la copertura di posti nelle posizioni ordinamentali sulla base del nuovo ordinamento professionale che sarà definito nel CCNL. L'individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne e la determinazione dei relativi criteri generali sarà oggetto di apposito confronto con le Organizzazioni Sindacali.
5. Con apposita sessione negoziale le parti si impegnano a verificare entro il 31 ottobre 2007 lo stato di realizzazione del Piano di Sviluppo 2007 inerenti le Strutture Sociali approvato dal CdA con delibera n. 450 del 22 marzo 2007.

Art. 23 Norma finale

1. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo che risultassero incompatibili con quelle dell'emanando Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, andranno modificate per essere adeguate alla nuova normativa. A tal fine le parti si impegnano a fissare un'apposita sessione negoziale entro 60 giorni dalla stipula del nuovo CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti in occasione della trattativa sull'ipotesi di CCIE 2007 hanno, tra l'altro, affrontato i temi relativi agli interinali ed all'inquadramento del personale soggetto a mobilità (ex postali, ex EFIM, ex ENCC, etc..).

Dopo aver nuovamente sottolineato l'urgenza di pervenire al più presto a risultati positivi, le parti, nella convinzione che le questioni sollevate, sulle quali più volte sono state perseguite soluzioni idonee, attengono ad un livello di intervento diverso da quello consentito dal CCIE, esprimono pieno sostegno all'azione da tempo intrapresa dalle OO.SS e dall'Amministrazione nelle sedi competenti.

Esprimono altresì la convinzione che in sede del rinnovo del CCNL potrà essere conseguito l'obiettivo attraverso il superamento delle difficoltà, sino ad oggi incontrate, e conseguentemente definire le problematiche tuttora irrisolte .