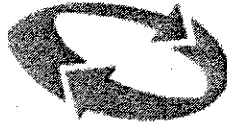


INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



**ACCORDO DI PROGRAMMA
RELATIVO AL TRIENNIO 2010-2012**

sottoscritto il 10 NOVEMBRE 2010 a Roma

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. G.' with a flourish at the end.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P.' with a flourish.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. G.' with a flourish.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P.' with a flourish.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L.' with a flourish.

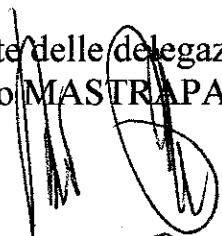
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. G.' with a flourish.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. G.' with a flourish.

Le parti riunitesi il giorno 10 Novembre 2010 sottoscrivono il seguente Accordo di programma relativo al triennio 2010-2012:

PER L'INPS

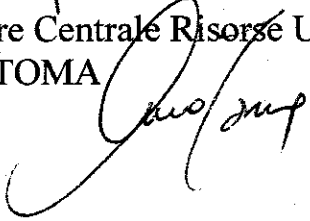
Il Presidente della delegazione trattante
Dr. Antonio MASTRAPASQUA



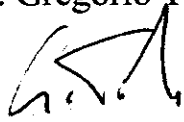
Il Direttore Generale
Dr. Mauro NORI



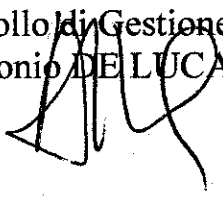
Il Direttore Centrale Risorse Umane
Dr. Ciro TOMA



Il Direttore Centrale
Organizzazione
Dr. Gregorio TITO



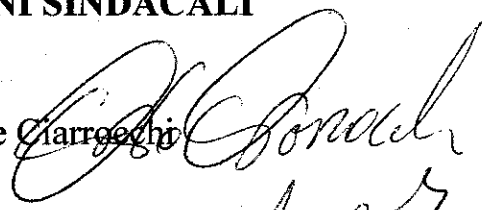
Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di Gestione
Dr. Antonio DE LUCA



PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

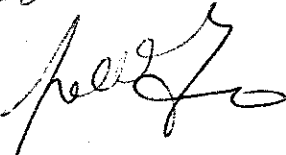
CGIL/FP

Oreste Ciarronechi



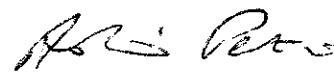
CISL/FP

Salvatore Di Fusco



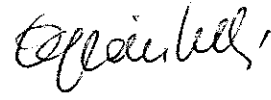
UIL/PA

Adriano Petricca




FIALP/ CISAL

Arturo Giambelli



RDB -USB PI

Vincenzo Campolo



La Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali rappresentative, a seguito dell'intesa raggiunta il 21 ottobre 2010 relativamente ad "impegni programmatici", si sono incontrate per la definizione del seguente accordo triennale di programma, per il periodo 2010-2012, al fine di coniugare le fasi di attuazione del nuovo assetto organizzativo deciso dall'INPS ad un progetto di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale dell'Istituto, attraverso selezioni concorsuali interne e ristrutturazione del salario accessorio.

Le parti dell'accordo riferite rispettivamente agli anni 2010-2012 saranno recepite dai contratti integrativi di ente relativi a tali anni.

Premessa

L'accordo triennale di programma tiene conto dell'insieme del contesto normativo, rappresentato dalle leggi, dai contratti e dalla normativa interna, con riferimento, tra l'altro, ai seguenti elementi:

- La determinazione commissariale N. 140 del 29 dicembre 2008 e successive disposizioni applicative, come la circolare N. 102 del 12 agosto 2009, con le quali l'INPS ha scelto di dotarsi di un nuovo assetto organizzativo che ha modificato la struttura delle sedi di produzione e l'articolazione degli uffici, rafforzando il peso dell'informatica per ottenere il miglioramento dei servizi ed una razionalizzazione della rete di servizio territoriale. I risparmi conseguiti dal processo di riorganizzazione dovranno servire anche per valorizzare la crescita professionale del personale.
- Il CCNL del 1° ottobre 2007 relativo al personale non dirigente per il quadriennio normativo 2006/2009 che ha definito un nuovo sistema di classificazione del personale, articolato nelle aree A-B-C ed improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti.

Obiettivi

Con l'accordo triennale di programma 2010-2012 le parti intendono realizzare un piano pluriennale di miglioramento della qualità dei servizi a cui correlare il riconoscimento della crescita professionale del personale, attraverso l'utilizzo

Man
G
A
P
Q
3
B
K
A
U
A

del salario accessorio e l'indizione di procedure selettive di sviluppo economico all'interno delle aree e di progressioni tra le aree.

Gli obiettivi di miglioramento dei servizi sono strettamente correlati a quelli del riconoscimento della crescita professionale.

Confronto sindacale

Nel rispetto delle vigenti normative contrattuali e legislative che regolano le relazioni sindacali, si ravvisa l'esigenza di assicurare una diffusa conoscenza e partecipazione in merito allo sviluppo del nuovo assetto organizzativo con riferimento ad una tempistica coerente con gli aspetti logistici e con gli interventi tecnici da realizzare.

1. Sistema di classificazione del personale: definizione delle Aree

In conformità all'art. 6, comma I, del CCNL 2006 - 2009, l'assetto strutturale del personale dell'Istituto, orientato allo sviluppo e alla promozione delle professionalità, è articolato nelle aree A, B, e C.

Le aree, nel rispetto del principio di flessibilità della prestazione, comprendono livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità per l'espletamento di tutte le attività lavorative.

All'interno di ciascuna area sono presenti i seguenti livelli economici:

AREA A: A1, A2 e A3

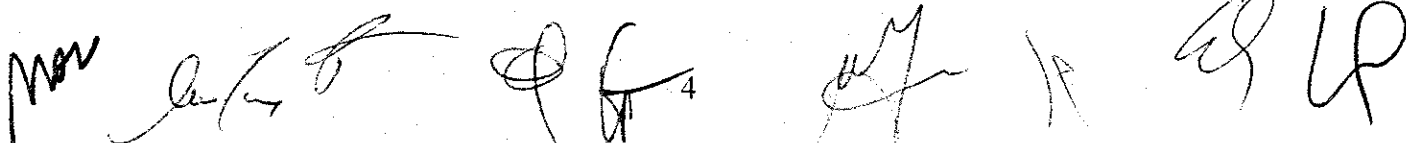
AREA B: B1, B2 e B3

AREA C: C1, C2, C3, C4 e C5.

Nell'ambito dell'area C sono individuabili vari livelli economici correlati ai diversi livelli di crescita professionale, nonché profili specialistici delle singole aree professionali.

L'accesso all'area avviene sempre al livello economico iniziale, sia che lo stesso avvenga dall'esterno, sia a seguito di progressione tra le aree.

Il personale INPS, in conformità all'art. 7, comma 1, del CCNL 2006-2009, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, nel livello economico corrispondente alla posizione già conseguita nel previgente sistema di classificazione.



Con riferimento alle procedure concorsuali e selettive già avviate sulla base del previgente sistema di classificazione, l'inquadramento del personale interessato avviene nel livello economico corrispondente alla posizione ordinamentale per la quale ha concorso.

1.2. Profili professionali

I profili professionali, nell'ottica di una gestione più flessibile e razionale del personale, garantiscono attraverso una migliore organizzazione del lavoro, un valido strumento al perseguimento degli obiettivi dell'ente.

Le Parti convengono di confermare i profili già previsti nel sistema organizzativo dell'INPS quali: amministrativo, informatico, vigilanza, sanitario e geometra-perito industriale.

In relazione alle necessità organizzative dell'ente, le Parti si riservano la possibilità di istituire nuovi profili professionali ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999.

2. Valorizzazione del personale

Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste dal nuovo assetto organizzativo a tutto il personale, debbano corrispondere adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e del merito individuale, da attuarsi mediante l'attivazione di procedure selettive che, in conformità a quanto previsto dal CCNL 2006/2009, devono essere finalizzate:

- alle progressioni verticali tra le aree
- alle progressioni orizzontali all'interno dell'area,

2.1. Criteri e principi generali della progressione tra le Aree

In materia di progressioni tra le Aree, in attesa della completa applicazione di quanto stabilito dall'art. 52, comma 1 bis del d.lgs. 165/2001, così come richiamato nella Nota Circolare del Dipartimento della funzione pubblica DFP

Man

Anton

J

Φ

5 G

M

X

al U

↓

46078 del 18/10/2010, considerato il numero delle assunzioni effettuate a seguito di concorsi e i posti coperti da mobilità nel biennio 2009/2010, l'Amministrazione si impegna, nell'ambito dei vincoli e compatibilità previsti dalla vigente normativa, a porre in atto le procedure previste in materia di assunzioni ai fini dell'attivazione delle progressioni tra le Aree nel limite della riserva di posti non superiore al 50% di quelli complessivamente considerati.

2.2. Principi generali degli sviluppi economici all'interno delle Aree

Le selezioni per i passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo saranno indette con decorrenza al 1° gennaio 2010, 1° gennaio 2011 e 1° gennaio 2012, nel rispetto delle disposizioni normative al momento vigenti.

Il numero dei passaggi sarà stabilito, di volta in volta, in sede di informazione preventiva e concertazione, in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di ente destinate dalla contrattazione integrativa per l'anno di riferimento.

2.2.1. Requisiti di partecipazione per i passaggi all'interno delle Aree

I requisiti richiesti per gli sviluppi economici nell'area "A" sono:

- a) alla posizione A2 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei ruoli dell'Inps nella posizione A1;
- b) alla posizione A3 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei ruoli dell'Inps nella posizione A2.

I requisiti richiesti per gli sviluppi economici nell'area "B" sono:

- a) alla posizione B2 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei ruoli dell'Inps nella posizione B1;

non

b) alla posizione B3 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei ruoli dell'Inps nella posizione B2.

I requisiti richiesti per gli sviluppi economici nell'area "C" sono:

a) alla posizione C2 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei ruoli dell'Inps nella posizione C1;

b) alla posizione C3 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei ruoli dell'Inps nella posizione C2;

c) alla posizione C4 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei ruoli dell'Inps nella posizione C3;

d) alla posizione C5 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei ruoli dell'Inps nella posizione C4 e abbiano maturato almeno 5 anni di esperienza professionale nell'area C.

Sono esclusi dalle selezioni per i passaggi all'interno delle Aree indette con decorrenza 1° gennaio 2010 i dipendenti che non hanno conseguito l'idoneità nelle selezioni effettuate in applicazione dell'art. 2 del CCNI 2006 e i dipendenti che non hanno partecipato alle predette selezioni.

Sono altresì esclusi dalle selezioni per i passaggi all'interno delle Aree indette con decorrenza 1° gennaio 2010, 1° gennaio 2011 e 1° gennaio 2012, i dipendenti che hanno già conseguito un passaggio all'interno dell'Area ovvero una progressione tra le Aree, a seguito delle selezioni effettuate in applicazione dell'art. 2 del CCNI 2006.

2.2.2. Modalità di selezione per i passaggi all'interno delle Aree

Man

[Handwritten signatures and initials]

Le selezioni sono effettuate distintamente per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione.

Alle selezioni interne relative ai singoli profili può partecipare soltanto il personale classificato nei profili dell'area cui fa riferimento la selezione, alla data di pubblicazione del relativo bando.

Le procedure selettive all'interno di ciascuna Area del sistema di classificazione si realizzano sulla base di graduatorie che fanno riferimento ai seguenti criteri:

- a) Valutazione della performance individuale secondo i criteri che saranno stabiliti entro il 31/12/2010. Il presente criterio avrà un peso massimo del 30%.
Per le selezioni indette con decorrenza 1° gennaio 2010, la valutazione sarà effettuata sulla base del seguente criterio transitorio: non aver riportato nel precedente triennio un coefficiente individuale di merito, di cui alla sezione II, capitolo I, paragrafo C del CCNI 2001, inferiore ad 1: il presente criterio avrà un peso massimo del 30% ;
- b) Valutazione della performance organizzativa secondo i criteri che saranno stabiliti entro il 31/12/2010. Il presente criterio avrà un peso massimo del 30%.
Per le selezioni indette con decorrenza 1° gennaio 2010, la valutazione sarà effettuata sulla base del seguente criterio transitorio: la struttura organizzativa di appartenenza deve aver raggiunto, come media dell'ultimo triennio, almeno il 90% degli obiettivi assegnati dal piano di produzione: il presente criterio avrà un peso massimo del 30%;
- c) Superamento di procedura selettiva per l'accrescimento professionale mediante la somministrazione di un test attitudinale. Il presente criterio avrà un peso massimo del 20%. Tale criterio troverà applicazione a partire dalle selezioni indette con decorrenza 1° gennaio 2012.
Per le selezioni indette con decorrenza 1° gennaio 2010, limitatamente ai passaggi per le posizioni A2, B2, C3 e C4, la valutazione sarà effettuata sulla base del seguente criterio transitorio: punteggio conseguito nelle procedure selettive interne, bandite in

MAN

GT [signature] [signature] 8 [signature] [signature] [signature]

applicazione del CCNI 2006, quale risultante della relativa graduatoria regionale o di Direzione generale, senza aver conseguito il passaggio alla posizione economica superiore: il presente criterio avrà un peso massimo del 20%;

- d) Calcolo dell'anzianità lavorativa maturata, assegnando 0.40 punti per anno o frazione superiore a 6 mesi nel livello economico inferiore a quello per il quale si concorre, fino ad un massimo di 4 punti, e 0.20 punti per anno o frazione superiore a 6 mesi per la restante anzianità lavorativa, fino ad un massimo di 6 punti: il presente criterio avrà un peso massimo del 10%.
- e) Riconoscimento del titolo culturale posseduto, assegnando 6 punti al diploma di scuola dell'obbligo, 7 punti al diploma triennale, 8 punti al diploma di scuola media superiore o a titolo equipollente, 9 punti alla laurea triennale, 10 punti alla laurea magistrale o del vecchio ordinamento: il presente criterio avrà un peso massimo del 10% .

Per le selezioni indette con decorrenza 1° gennaio 2010, in considerazione del criterio adottato in via transitoria al punto c), non verranno utilizzati i criteri indicati nei precedenti punti d) ed e).

Fermo restando il requisito di permanenza nella posizione economica precedente di cui al punto 2.2.1. limitatamente ai passaggi alle posizioni economiche A3, B3, C2 e C5, verranno utilizzati i parametri a) e b) secondo il peso assegnato e i parametri d) ed e) con un peso massimo del 20% assegnato a ciascun criterio.

In prima applicazione, per il solo anno 2010, fermo restando il citato requisito di permanenza nella posizione economica inferiore e quanto previsto dall'ultimo periodo del punto 2.2.1. in ordine ai criteri di esclusione, sempre limitatamente ai passaggi alle posizioni economiche A3, B3, C2 e C5, verranno utilizzati i parametri a) e b) integrati dall'anzianità di qualifica e anzianità di servizio, con un peso massimo del 20% assegnato a ciascun criterio.

Sulla base dei suddetti criteri verranno formulate le graduatorie regionali e per la Direzione generale, distinte per ciascuna posizione e per ciascun profilo.

man

Gr *Carpi* *PP* *9* *HL* *It* *ASUP*

In caso di parità di punteggio complessivo, prevale, nel seguente ordine, il concorrente con maggiore anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione, il concorrente con anzianità di servizio complessiva maggiore e il concorrente con minore età anagrafica.

3. Norme sul trattamento accessorio

A decorrere dal 1° gennaio 2010, in occasione di progressioni, sia all'interno delle aree che tra le aree, qualsiasi trattamento economico, comunque denominato, attribuito in virtù della professionalità acquisita, è soggetto a riassorbimento secondo le modalità e le misure previste dai vigenti CCNI.

Gli incarichi di titolarità di posizioni organizzative hanno di norma durata triennale e sono soggetti a specifica valutazione annuale, effettuata dal dirigente dell'unità funzionale di appartenenza, sulla base di appositi parametri da definire entro il 31 dicembre 2010.

Per l'anno 2010, la valutazione fa riferimento al coefficiente di merito individuale.

Il conseguimento di un valore del coefficiente di merito individuale inferiore a 2/3 del massimo comporta la revoca dell'incarico.



mor

