

**INPS**

Istituto Nazionale  
Previdenza Sociale



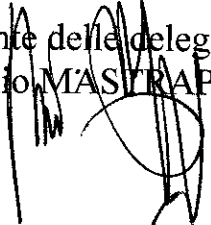
**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE INTEGRATIVO 2010**

sottoscritto il 22/07/2011 a Roma

In data 22/04/2011 le delegazioni, a seguito della certificazione positiva espressa congiuntamente dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Ministero dell'economia e finanze, sottoscrivono il seguente CCNI 2010:

### PER L'INPS

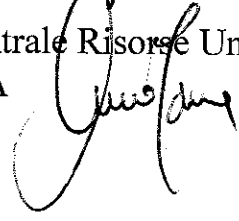
Il Presidente della delegazione trattante  
Dr. Antonio MASTRAPASQUA



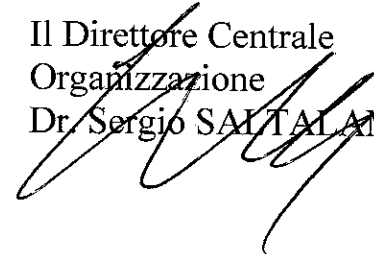
Il Direttore Generale  
Dr. Mauro NORI



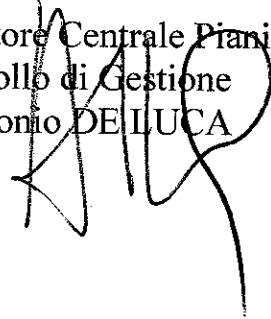
Il Direttore Centrale Risorse Umane  
Dr. Ciro TOMA



Il Direttore Centrale  
Organizzazione  
Dr. Sergio SALTALAMACCHIA



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



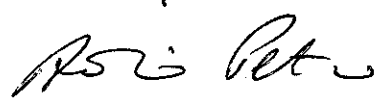
### PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP

CISL/FP



UIL/PA



FIALP/ CISAL

RDB- USB PI

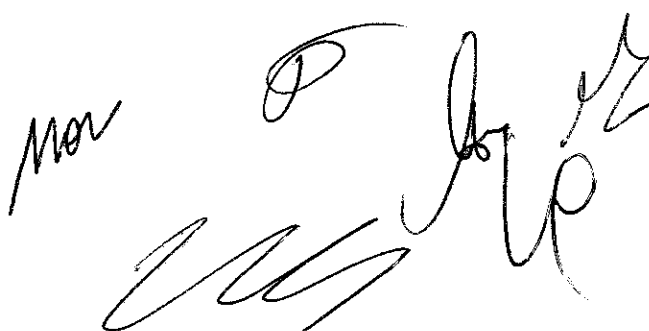
## PREMESSA

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

In particolare, con il presente CCNI, le parti intendono dare attuazione al progressivo allineamento alla legislazione vigente in ordine alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché ai principi enunciati dalla stessa attraverso la previsione di un sistema di valorizzazione del personale ancorato al merito.

A tal proposito un aspetto centrale e rilevante del presente contratto integrativo è il tema della misurazione della performance; al riguardo, gli strumenti di gestione già in uso all'Istituto, basati sulla programmazione e assegnazione degli obiettivi, sulla pianificazione delle attività e sulla verifica dei risultati conseguiti, nonché sulla rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini/utenti, costituiscono gli elementi sulla base dei quali sviluppare i sistemi di valutazione della performance.

In tal modo, il presente CCNI, riesce a rispondere con efficacia al mutato quadro normativo di riferimento e contemporaneamente a coniugare le fasi di attuazione del nuovo assetto organizzativo in atto in Istituto con un processo di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Mor'. To its right, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to decipher. The signatures are arranged in a somewhat horizontal line, with some overlapping.

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**

**ART. 1**

**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed al personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/1989.
2. Il presente CCNI si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui all'art.2, comma 1, del D.lgs. n.165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità tra pubbliche amministrazioni.

**TITOLO II  
RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I**

**ART. 2**

**Sistema della relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si basa sul principio della reciproca responsabilità, della correttezza e della trasparenza nei comportamenti e si svolge nell'ambito delle vigenti disposizioni contrattuali.
2. In particolare si richiamano le disposizioni previste nell'accordo quadro sottoscritto il 7 agosto 1998 e successive modifiche e integrazioni in ordine alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, permessi

  
-4-

sindacali e alle altre prerogative sindacali e si confermano le disposizioni contenute nei contratti integrativi vigenti.

### **ART. 3**

#### **Il sistema di partecipazione**

1. La partecipazione sindacale si attua con le modalità e le forme previste nelle norme contrattuali e di legge vigenti, nel rispetto dell'art. 9 del d. lgs. 165/2001. Sulle materie previste dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 non possono attivarsi forme di partecipazione diverse dall'informazione, fatte salve le diverse disposizioni derivanti dall'Accordo quadro - in via di definizione presso l'ARAN - previsto dal punto 5 dell'Intesa tra Governo e Sindacati del 4 febbraio 2011.
2. Le parti confermano la necessità di avvalersi delle Commissioni bilaterali e degli Osservatori previsti nell'art. 7 del CCNI 2002-2005 quali strumenti di partecipazione finalizzati all'informativa sulle diverse problematiche. Tali organismi si riuniscono di norma due volte l'anno.
3. In aggiunta all'Osservatorio sulla sperimentazione del nuovo modello organizzativo costituito, a livello nazionale, con Determinazione n. P23/387/2010 del 03/08/2010, e degli osservatori già costituiti in alcune strutture a livello regionale e provinciale, le parti convengono sull'opportunità di costituire, entro un mese dalla stipula del presente CCNI, appositi Osservatori in tutte le strutture finalizzati all'informativa in merito agli stati di avanzamento della riorganizzazione. Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale potranno essere esaminate eventuali problematiche che assumono carattere generale per tutto il territorio nazionale.

### **ART. 4**

#### **La contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie stabilite nell'art. 4 del CCNL 16/02/1999 con le modifiche e le integrazioni previste nell'art. 5 del CCNL del 9/10/2003 e nell'art. 4 del CCNL

- 5 -



01/10/2007, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40 del d. lgs. 165/2001.

2. La contrattazione collettiva integrativa, in particolare, attua gli istituti contrattuali rinviati dal CCNL, definisce i criteri di distribuzione delle risorse disponibili e quelli per la verifica dei risultati in relazione agli obiettivi predefiniti ed inoltre è finalizzata a sostenere e sviluppare le scelte innovative previste nel nuovo CCNL, rendendo coerenti con le esigenze di migliorare la qualità del servizio le logiche organizzative e la valorizzazione professionale e retributiva degli operatori.

### **TITOLO III VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**

#### **CAPO I**

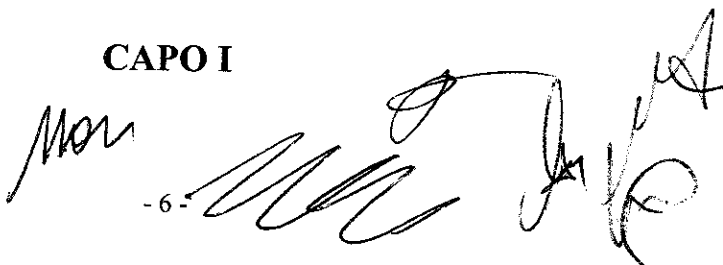
#### **ART. 5**

#### **Valorizzazione del personale**

1. 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 indette sulla base dei criteri e dei termini previsti, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, nell'Accordo di programma relativo al triennio 2010-2012.
2. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di ente.

### **TITOLO IV POSIZIONI ORGANIZZATIVE**



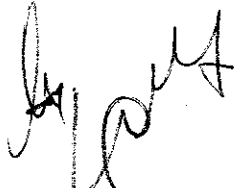
#### **CAPO I**

*Man*  *JVA*

## ART. 6

### Posizioni organizzative riferite al nuovo modello organizzativo

1. Le parti, ritenuta necessaria l'adozione, nell'ambito del nuovo modello organizzativo, di un sistema che, in relazione alla riduzione dei ruoli dirigenziali, preveda la giusta pesatura e valorizzazione di ciascuna posizione organizzativa nonché la semplificazione del sistema esistente da attuarsi attraverso l'articolazione in un numero limitato di fasce indennitarie cui ricondurre le posizioni considerate di analoga complessità organizzativa, convengono sulla individuazione delle seguenti posizioni organizzative riferite al nuovo modello organizzativo:
  - Responsabile di Agenzia complessa
  - Responsabile di Agenzia interna
  - Responsabile di Agenzia sul territorio
  - Responsabile di Unità Organizzativa
  - Responsabile di linea prodotto/servizio
  - Controller
  - Responsabile Informazioni istituzionali e R.P.
  - Capo progetto EAD
  - Responsabile di Team Regionale o di Dir. Generale
  - Responsabile di Team di sviluppo professionale
2. Nelle Agenzie territoriali, in relazione alle dimensioni del bacino di utenza e al relativo carico di lavoro, potrà essere previsto un ulteriore presidio di linea prodotto/servizio con la relativa funzione di responsabile.
3. Nell'ambito dei team di Direzione generale sono state individuate, con determinazioni del Direttore generale n. 23 del 3.2.2010 e n. 46 dell'11.6.2010, incarichi di elevata professionalità, in misura non superiore al 20% del numero complessivo di tali posizioni organizzative.
4. Nelle more della piena realizzazione del modello organizzativo, le parti si riservano di valutare l'istituzione di ulteriori figure professionali riconducibili al personale dell'area C, che dovessero risultare necessarie nella fase di monitoraggio sull'attuazione della fase sperimentale da parte dell'Osservatorio paritetico sul modello organizzativo.

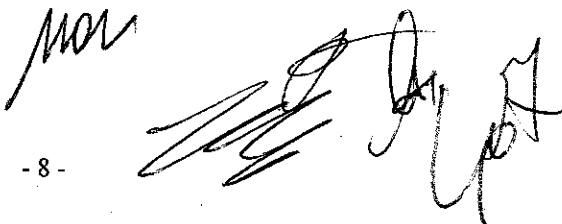
  
-7-  

5. Al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete la corresponsione dell'indennità prevista nell'allegato 1 al presente accordo, fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.1.1, ultimo capoverso, del CCNI 2002.

#### **ART. 7**

#### **Selezioni per la posizione organizzativa di "Responsabile di team di sviluppo professionale"**

1. Tenuto conto della necessità di disporre di una rete di personale specialistico per lo sviluppo dei percorsi professionali del personale sul territorio, le carenze presenti rispetto al fabbisogno, rideterminato in 70 unità territorialmente distribuite secondo il prospetto allegato 2), sono coperte attraverso procedure di selezione, secondo la procedura di cui all'accordo sottoscritto in data 16 gennaio 2002, come di seguito modificata.
2. La selezione interesserà il personale appartenente alle posizioni C4 e C5, profilo amministrativo, in possesso di diploma di laurea e con età non superiore a 50 anni all'atto dell'indizione.
3. Nel caso in cui, al termine della procedura di selezione riservata ai C4 e C5, risultassero posizioni non coperte, potrà essere attivata la fase selettiva per i funzionari C3.
4. I candidati potranno presentare domanda per la sola regione di appartenenza o per la Direzione centrale Risorse Umane della Direzione generale.
5. I candidati saranno esaminati da una Commissione centrale, composta dal Direttore centrale Risorse Umane, dal Direttore centrale Organizzazione e dal Direttore centrale Pianificazione e Controllo di gestione ed integrata dal Direttore della regione per cui si concorre.
6. Il giudizio di idoneità e la relativa posizione in graduatoria saranno determinati dalla valutazione del curriculum professionale e dall'esito del colloquio.



Handwritten signatures and initials, including a prominent signature on the left and several other marks on the right.



7. I candidati vincitori, nel limite dei posti messi a selezione per ciascuna struttura centrale e regionale, saranno immessi nelle funzioni presso le sedi regionali e presso la Direzione centrale Risorse umane.
8. Al termine di un periodo di formazione professionale teorico-pratica, agli stessi sarà conferita la posizione organizzativa di "Responsabile di team di sviluppo professionale".
9. Il numero dei posti da mettere a selezione presso ciascuna struttura sarà determinato tenuto conto in via prioritaria delle richieste di trasferimento presso altra struttura regionale presentate dagli attuali "Responsabili di team di sviluppo professionale, ovvero delle richieste di assegnazione ad altre funzioni avanzate dallo stesso personale.

**TITOLO V**  
**RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I**

**ART. 8**

**Risorse finanziarie Aree professionali A B C**

1. Il fondo del personale delle aree professionali A B C per l'anno 2010 è stato costituito ai sensi dell'art. 31 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005, biennio economico 2002/2003, dell'art. 5 comma 1 e art. 6 comma 2, biennio economico 2004/2005, dell'art. 36 comma 1 del CCNL 2006/2009, biennio economico 2006/2007, dell'art. 1 commi 1 e 2 biennio economico 2006/2007 integrativo del 18 febbraio 2009 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 67, commi 3 e 5 della L. 133/2008.
2. Le risorse finanziarie per l'anno 2010, quantificate in Euro 320.608.094 sono utilizzate secondo la tabella che segue:

UTILIZZO	Euro
----------	------

*Mov*

*[Signature]*

*[Signature]*

Sviluppo professionale	53.238.035
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	70.378.000
Straordinario e turni	3.500.756
Compensi incentivanti speciali	119.794.178
Incentivo la produttività	73.697.125
TOTALE	320.608.094

## ART. 9

### Norme in materia di trattamento accessorio

1. Con decorrenza 1° ottobre 2010, l'erogazione del TEP di cui all'art. 31, comma 3 del CCNI 2002/2005, è estesa al personale a tempo indeterminato che abbia preso servizio all'INPS dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2008, con gli stessi criteri e modalità ivi previsti.
2. 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.
3. Con decorrenza 01/01/2010, in considerazione del riassorbimento effettuato sulla indennità di anzianità, al personale ex docente transitato dal Comparto Scuola sulla base di apposita ordinanza ministeriale n. 217 del 1998, l'importo del TEP attualmente percepito è maggiorato di € 75 mensili.
4. In considerazione dell'apporto fornito dal personale delle aree A e B, nell'ambito dell'attuazione del nuovo modello organizzativo, con decorrenza dal 1° dicembre 2010, la misura del SAP in godimento, al personale delle aree A e B è incrementata, rispettivamente, di 10,00 e 15,00 euro lordi mensili.
5. Il compenso per particolari compiti di "analista amministrativo" ex art. 11, comma 6 del CCNI 2006, viene fissato in misura pari all'indennità complessiva del Responsabile di linea prodotto/servizio. Tale indennità non è cumulabile con le indennità di titolarità di posizione organizzativa.

*Man*

6. Nell'ambito del personale con compiti di autista, può essere individuato un addetto a funzioni di coordinamento operativo del parco macchine dell'Istituto, cui compete, ai sensi dell'articolo 32 del CCNL 1998-2001, un compenso mensile, per dodici mensilità, di € 255,00, non cumulabile con il compenso per lo svolgimento delle funzioni di autista.

## ART. 10

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

1. Il fondo del personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. legge 88/89 per l'anno 2008 è stato costituito ai sensi dell'art. 44 del CCNL 1998/2001, dell'art. 4 del biennio economico 2000/2001, dell'art. 25 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003, e dell'art. 5 comma 2 del biennio economico 2004/2005 nonché dell'art. 36 comma 2 del CCNL 2006/2009 biennio economico 2006/2007, dell'art. 1 commi 1 e 2 biennio economico 2006/2007 integrativo del 18 febbraio 2009 e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 67, commi 3 e 5 della L. 133/2008.
2. Le risorse finanziarie, quantificate in Euro 1.866.658 sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Utilizzo	Euro
Sistema indennitario	895.734
Compensi incentivanti speciali	389.729
Incentivo la produttività	581.195
Totale	1.866.658

3. Al personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. legge 88/89 si applicano le medesime disposizioni per il superamento dei limiti annuali di prestazioni di lavoro straordinario valevoli per il personale delle aree professionali A, B e C, ivi comprese quelle previste all'art. 4 del CCNI 2009.

*Man*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

## **TITOLO VI PRODUZIONE E QUALITA'**

### **CAPO I**

#### **ART. 11**

#### **Obiettivi di produzione e misurazione della performance**

1. Il trattamento accessorio per l'anno 2010 è corrisposto sulla base di due diverse categorie di obiettivi:
  - obiettivi di produzione
  - obiettivi di qualitàCiò allo scopo di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante la produttività collettiva ed il miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato.
2. La programmazione delle azioni e delle attività per l'anno 2010 farà riferimento a obiettivi di produzione e di qualità secondo le linee e i principi indicati nel Capo I del CCNL 2006-2009.
3. In tale ottica il sistema di misurazione della performance è stato potenziato attraverso lo sviluppo di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione che assicurano il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza. In particolare, ai fini della rilevazione della performance qualitativa ed organizzativa, si fa riferimento agli strumenti del Piano budget, tramite gli appositi indicatori del cruscotto direzionale.

#### **ART. 12**

#### **Customer satisfaction**

1. Le parti convengono di utilizzare, quale ulteriore criterio per il monitoraggio della qualità, la rilevazione della customer satisfaction. Conseguentemente gli obiettivi di qualità avranno anche una componente legata alla customer satisfaction e saranno misurati tramite le rilevazioni della qualità percepita dall'utente e gli appositi indicatori di qualità del cruscotto direzionale.

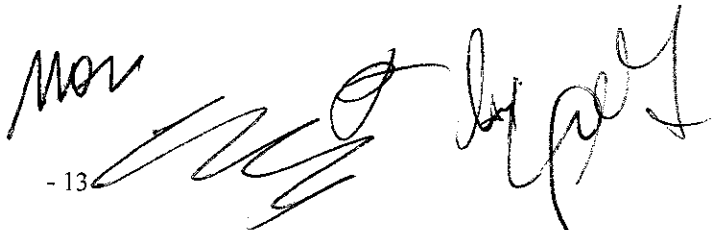
## ART. 13

### Piani di lavoro, coefficienti di merito e indicatori di qualità

1. I parametri del coefficiente di merito individuale per l'attribuzione degli incentivi previsti nella sezione II, capitolo I. paragrafo C del CCNI dell'anno 2001, sono così rideterminati:
  - 0,0 in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio;
  - 0.50, nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro;
  - 0.85, nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore a quelli assegnati;
  - 1, nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati.

In caso di apporto lavorativo altamente innovativo, può essere attribuito un coefficiente di merito con parametro 1.2.

2. L'attribuzione del parametro di cui al comma precedente viene effettuata dal dirigente con cadenza quadrimestrale prima dell'erogazione dei due acconti annuali e del saldo. L'attribuzione di un parametro superiore o inferiore a "1" viene effettuata dal dirigente con provvedimento motivato e scritto e comunicato con modalità opportune al dipendente. Delle valutazioni con parametro diverso da "1" dovrà essere fornita informativa alle R.S.U. ed alle OO.SS. di sede salvaguardando la riservatezza degli interessati.
3. Avverso i provvedimenti con i quali viene attribuito un parametro inferiore ad 1, salvo il caso dell'irrogazione di sanzioni disciplinari, è ammesso, nel termine di 30 giorni, il ricorso al Direttore regionale o al Direttore Centrale Risorse Umane per i dipendenti delle Sedi Regionali e della Sede Centrale. Il Dirigente adito, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di un legale o di una OO.SS, decide entro il termine di 45 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente tale termine il ricorso si intende accolto.

*Man*  


4. Per l'anno 2010 vigono i coefficienti di merito di cui alla sezione II, capitolo I. paragrafo C del CCNI dell'anno 2001.
5. Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività verranno utilizzati i seguenti parametri:

% di raggiungimento dell'obiettivo di produttività	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
>100%	110
= al 100%	100
Tra 99% e 95%	95
Tra 94% e 90%	90
< del 89%	80

6. Ai fini della valutazione dell'incentivazione speciale, gli obiettivi di miglioramento saranno determinati attraverso i seguenti parametri:

Posizionamento dell'indicatore sintetico di qualità dei processi primari della Sede (consuntivato rispetto all'anno precedente)	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all'anno precedente)
> di 100	% scostamento positivo
Tra 90 e 99	% scostamento uguale o superiore alla media nazionale
< 89	% scostamento superiore del 10%

*mor*

*[Handwritten signatures]*

	della media nazionale
--	-----------------------

7. La corresponsione dei compensi speciali legati alla qualità del servizio avviene sulla base dei seguenti parametri:

% di raggiungimento dell'obiettivo di qualità	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
100%	100
da 90% a 99%	proporzione lineare
< del 89%	80

8. Nell'ambito dell'Osservatorio sulla produttività sarà fornita l'informativa sul grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al comma precedente; detto osservatorio dovrà essere convocato prima dell'erogazione dei due acconti annuali e prima dell'erogazione del saldo finale.
9. In relazione ai parametri sopra indicati potranno essere valutati opportuni fattori di correzione qualora eventuali scostamenti siano riconducibili alla fase di riorganizzazione in corso.
10. In considerazione di quanto previsto dalla circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione n. 8 del 19 luglio 2010, in caso di malattia viene applicata la disciplina dei CCNI previgenti.
11. Sulla base dei criteri sopra indicati, nei mesi di luglio e novembre saranno erogati degli acconti, rispettivamente per gli incentivi ordinari e speciali, al netto dell'anticipazione mensile di € 90, in relazione ai risultati delle rilevazioni intermedie dei dati di produttività.

*Nov*

**TITOLO VII**

## CAPO I

### ART. 14

#### Personale ex IPOST

1. Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'ente soppresso è disciplinato dagli accordi integrativi INPS.
2. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale ex IPOST, fino al 30 maggio 2010, è effettuata dalla dirigenza ex IPOST.
3. Le indennità percepite dal personale ex IPOST per la copertura di incarichi di posizioni organizzative e per compensi per particolari compiti, sono mantenute fino all'integrazione funzionale con l'INPS.
4. Per il medesimo personale sono confermati per l'anno in corso gli importi corrisposti a titolo di TEP presso l'Ente di provenienza.
5. L'attuazione degli istituti contrattuali presenti nel CCNI 2009 dell'ex IPOST, che non hanno trovato applicazione nel periodo antecedente alla soppressione di detto ente, sarà attivata entro il 31/12/2010.

## TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

### CAPO I

#### ART. 15

#### Benessere organizzativo

1. E' necessario avviare un programma di rilevazione del benessere organizzativo che indaghi costantemente il modo in cui il personale vive la



relazione con l'organizzazione in cui lavora, ne analizzi la condivisione delle pratiche e ne rilevi le motivazioni.

2. Nelle more della definizione di un programma delle strategie finalizzate all'attuazione del benessere organizzativo, attraverso un'apposita sessione negoziale, da concludersi entro il 31 marzo 2011, saranno individuate le modalità di istituzione della cosiddetta banca delle ore e sarà dato avvio all'Osservatorio previsto dall'accordo sul telelavoro.

#### **ART. 16**

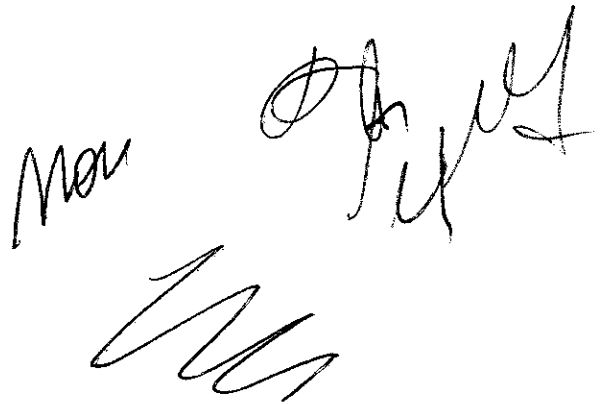
##### **Trasferimenti a seguito di selezioni**

1. A decorrere dalla sottoscrizione in via definitiva del presente CCNI decade il vincolo di intrasferibilità per i vincitori delle selezioni interne di cui all'art. 2 del CCNI 2006, non titolari di posizioni organizzative.

#### **ART. 17**

##### **Norme finali**

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

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is the most prominent and appears to be 'Man'. Below it, there are two other signatures, one of which is more stylized and difficult to decipher.

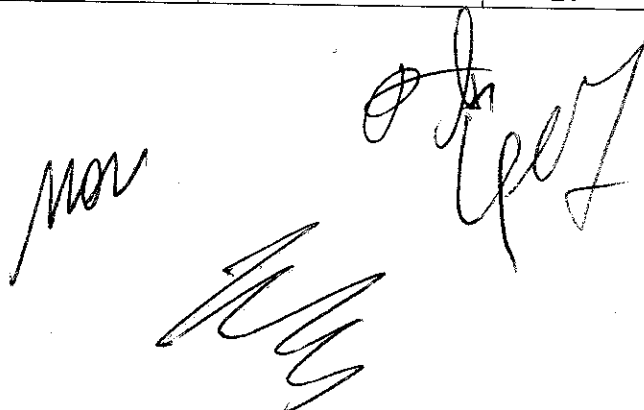
**SISTEMA INDENNITARIO RELATIVO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE  
RIFERITE AL NUOVO MODELLO**

	ART. 17 CCNL 1999	ART. 32 CCNL 1999		Totale annuo
	INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA	
	Importo annuo (per 13 mensilita)	Importo annuo (per 12 mensilita)	Importo annuo (per 12 mensilita)	
<b>Responsabile Agenzia complessa</b>	2.470,00	7.800,00	13.200,00	23.470,00
<b>Responsabile Agenzia interna</b>	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
<b>Responsabile di Agenzia (di cui all'all. 6 del CCNI 2001)</b>	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
<b>Responsabile di Agenzia</b>	2.470,00	2.520,00	3.108,00	8.098,00
<b>Responsabile di Unità Organizzativa</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Responsabile di linea prodotto/servizio</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Controller</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Responsabile Informazioni istituzionali e R.P.</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Responsabile di Team</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Capo progetto EAD</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00

NOTA: nell'ambito delle Aree metropolitane si possono differenziare in termini economici alcune posizioni organizzative di particolare complessità.

## Allegato 2

<b>C. Regione</b>	Fabbisogno Circolare n.2/2001	Nuovo Fabbisogno	Consistenza a novembre 2010	Vacanze
Piemonte	6	5	5	0
Valle d'Aosta	1	1	1	0
Lombardia	9	5	4	1
Liguria	3	3	2	1
Trentino Alto Adige	2	2	2	0
Veneto	5	4	2	2
Friuli Venezia Giulia	2	2	1	1
Emilia Romagna	5	4	3	1
Toscana	5	4	4	0
Umbria	2	2	2	0
Marche	2	3	2	1
Lazio	6	5	5	0
Abruzzo	2	2	1	1
Molise	1	1	1	0
Campania	6	5	4	1
Puglia	4	3	1	2
Basilicata	1	1	0	1
Calabria	3	3	1	2
Sicilia	5	5	4	1
Sardegna	3	3	2	1
D.C. Risorse Umane	7	7	6	1
<b>TOTALE</b>	<b>80</b>	<b>70</b>	<b>53</b>	<b>17</b>

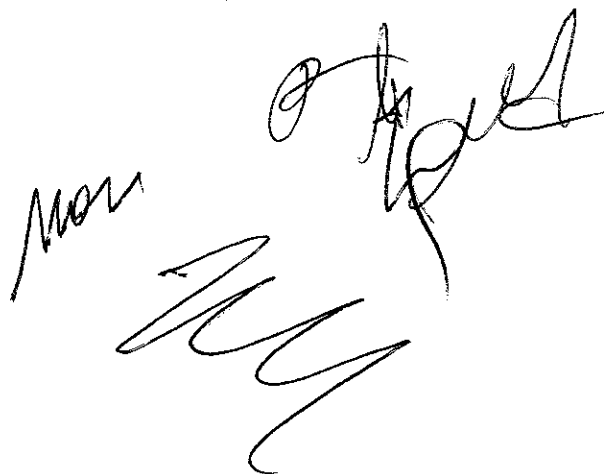


## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono di confrontarsi in un apposito tavolo tecnico al fine di individuare, per il personale delle aree A e B, una più adeguata articolazione del Salario di Accresciuta Professionalità, in considerazione dell'apporto fornito da detto personale nell'ambito dell'attuazione del nuovo modello organizzativo.

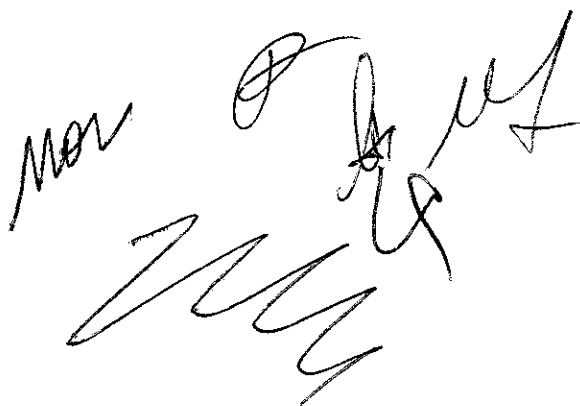
Nell'ambito di tale tavolo si procederà inoltre:

- a valutare, a seguito della entrata a regime del nuovo modello organizzativo, la piena applicazione dell'art. 17 del CCNL 1998/2001, relativamente al conferimento delle posizioni organizzative nell'ambito dell'intera area C;
- a rivedere le modalità di conferimento delle posizioni organizzative;
- a valutare l'esigenza di prevedere, nell'ambito delle Direzioni regionali, eventuali figure indennizzabili caratterizzate da elevata professionalità.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is the most legible, appearing to be 'M. Rossi'. Below it are two more signatures, one of which is very stylized and difficult to decipher. The signatures are arranged in a roughly triangular pattern.

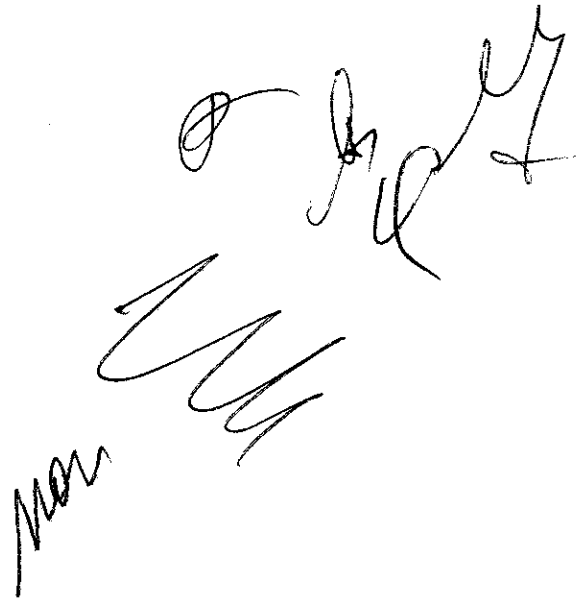
## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento a quanto previsto all'art. 17 del presente CCNI, le parti confermano le maggiorazioni relative al coefficiente di ripartizione dei compensi incentivanti previste dall'art. 5, commi 1 e 9, del CCNI 2009 sottoscritto il 21 ottobre 2010.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned in the lower right quadrant of the page.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti convengono di dare immediato avvio, già a partire da lunedì 25 luglio 2011, ad un tavolo tecnico finalizzato a dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti nell'Accordo di programma relativo al triennio 2010-2012 sottoscritto il 10/12/2010 e nel relativo verbale integrativo sottoscritto il 18/11/2010.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is the most complex, with many loops and flourishes. Below it is a second signature, also quite stylized but with fewer loops. To the left and slightly below the second signature is a third, shorter signature that appears to be the word 'non' written in a cursive style.