



IPOTESI ACCORDO
per la definizione dei criteri di ripartizione del Fondo di Ente per i
trattamenti accessori per l'anno 2011

Le Delegazioni dell'Ente e di parte Sindacale riunitesi in data 15.7.2011 sottoscrivono il seguente accordo.

PER L'ENPALS

Il Presidente
Amalia GHISANI

Il Direttore Generale
Massimo ANTICHI

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

Il Dirigente del Personale
Cristian Amato

PER LE OO.SS.

CGIL - FP

CISL - FPS

UIL - PA

FIALP CISAL

U.S.B.

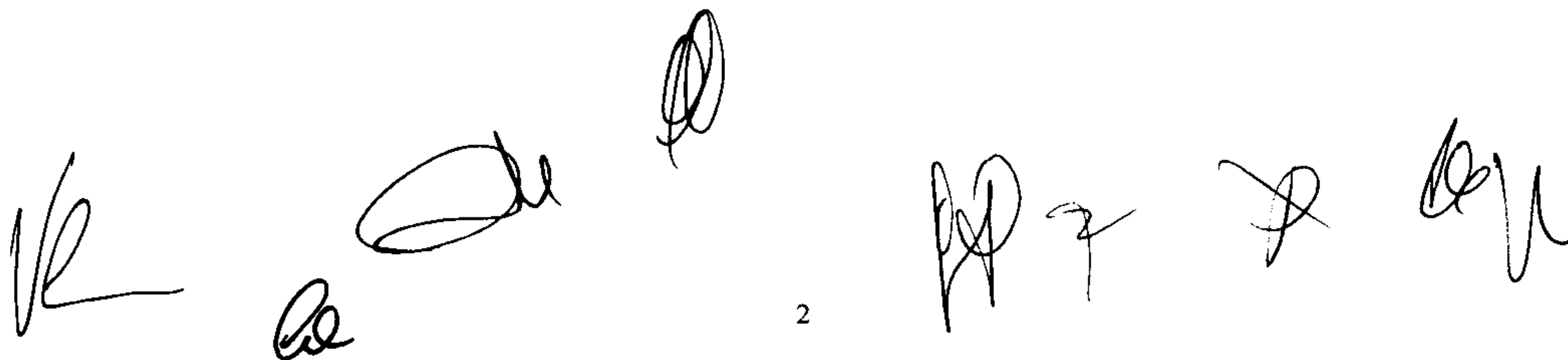
**ACCORDO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE NAZIONALE
INTEGRATIVA DI ENTE
ANNO 2011**

PREMESSA

L'accordo in materia di contrattazione nazionale integrativa di ente per l'anno 2011 muove dall'esigenza di realizzare compiutamente il processo di riorganizzazione dell'Ente, finalizzato a garantire ai cittadini ed al sistema delle imprese una migliore qualità dei servizi, in una logica di miglioramento della produttività e dell'efficienza sempre più rispondente ai bisogni dell'utenza.

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

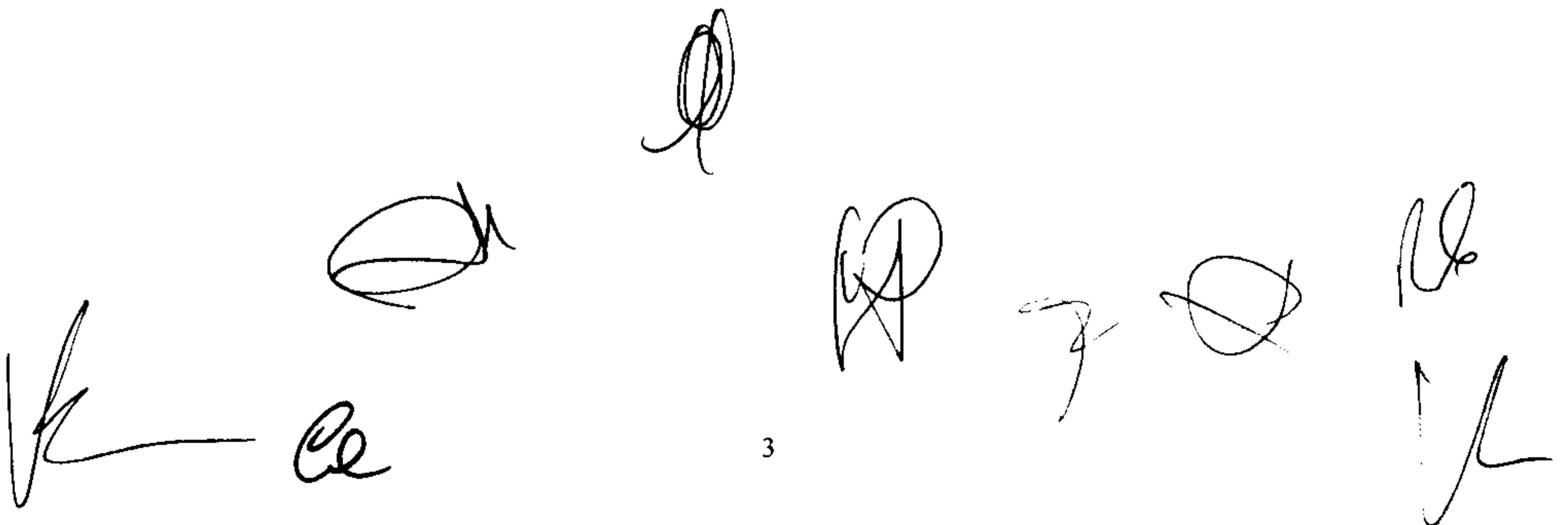
Il presente contratto, quindi, è finalizzato al sostegno della programmazione e degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente così come determinati dal piano della performance per il 2011, attraverso un impiego delle retribuzioni accessorie volto a riconoscere e valorizzare impegni e responsabilità, collettivi e individuali nella prospettiva di dare compiuta attuazione al CCNL 06/09.



2

INDICE

- *Art 1 Campo di applicazione: decorrenza e durata*
- *Art 2 Costituzione del fondo di Ente*
- *Art 3 Trattamenti accessori - obiettivi di produzione e di qualità*
- *Art. 4 Trattamenti accessori relativi alla performance organizzativa. Obiettivi di produzione/obiettivi di qualità*
- *Art. 5 Performance organizzativa di struttura*
- *Art. 6 Coefficiente di apporto individuale alla performance di struttura (CPS)*
- *Art.7 Modalità di remunerazione della performance di Ente e di Struttura*
- *Art. 8 Art. 5 CCNL 9 ottobre 2003: realizzazione di specifici piani/progetti*
- *Art. 9 Incentivi all'attività di vigilanza*
- *Art. 10 Prestazioni di lavoro straordinario ed in turno*
- *Art. 11 Sistema indennitario*
- *Art. 12 TEP.po*
- *Art. 13 Norma finale*



Handwritten signatures and initials are scattered at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular mark, and several other scribbles and initials.

Art. 1

Campo di applicazione: decorrenza e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale in servizio delle Aree A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Per il personale a tempo determinato e per il personale confermato alle dipendenze dell'Ente ai sensi dell'art. 43 della legge 388/2000 (ex portieri degli stabili dell'Ente), si applicano i medesimi criteri ed i medesimi istituti.
3. Il presente accordo ha decorrenza dal 1 gennaio 2011 ed ha efficacia fino al 31.12.2011.

Art. 2

Costituzione del fondo di Ente

1. Il fondo di Ente è costituito sulla base delle normative di legge e dei CCNL. Per l'anno 2011, l'importo è determinato in €. 5.273.504,00.
2. La ripartizione del fondo di Ente, di cui al prospetto Allegato 1, nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti, è effettuata tenendo conto delle specifiche esigenze gestionali, organizzative e di valorizzazione del personale. Le risorse sono destinate, in via generale:
 - a incentivare e premiare la produttività collettiva ed il merito partecipativo individuale di tutto il personale, in relazione agli obiettivi fissati per ciascuna struttura.
 - a remunerare la professionalità, la responsabilità, ed il rischio connessi agli incarichi e ai compiti particolari attribuiti;
 - a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario e turni e a fronteggiare particolari situazioni di lavoro qualora le risorse direttamente assegnate siano state esaurite per effetto delle prioritarie esigenze funzionali;

Art. 3

Trattamenti accessori - obiettivi di produzione e di qualità

1. Il trattamento accessorio per l'anno 2011 è corrisposto sulla base di due diverse categorie di obiettivi:
 - i. obiettivi di produzione
 - ii. obiettivi di qualità

Ciò allo scopo di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante, la produttività collettiva ed il miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato.

2. Il sistema incentivante per l'anno 2011 farà riferimento agli obiettivi individuati nel piano della performance di Ente e comunicati, a tutto il personale coinvolto, entro il mese di febbraio. Le parti concordano di utilizzare, ai fini della valutazione della performance organizzativa, il modello BSC; il sistema di controllo di gestione ed il sistema di rilevazione della produzione forniranno i supporti informativi essenziali. L'impianto prevederà tre livelli di valutazione della performance organizzativa:
 - a) il livello di Ente relativo agli obiettivi strategici dell'Ente;
 - b) il livello di Direzione, rispetto agli obiettivi per i quali la direzione svolge il ruolo di agente principale;
 - c) il livello di Sede, Ufficio o Gruppo di lavoro.
3. A tal fine la misurazione dei risultati delle strutture organizzative è realizzata mediante l'applicazione di indicatori oggettivi, garantendo un impianto di misurazione, valutazione e rendicontazione che assicuri il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza anche in termini di corrispondenza tra i servizi erogati ed il grado di soddisfazione degli utenti. (All. 2)

Art. 4

Trattamenti accessori relativi alla performance organizzativa. Obiettivi di produzione/obiettivi di qualità

Performance organizzativa di Ente/obiettivi di produzione e di qualità
€ 942.021.

1. La performance organizzativa/obiettivi di produzione - dell'Ente è misurata in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente, così come definiti dal piano della performance, che riguardano in particolare la riduzione dei tempi delle prestazioni all'utenza, la lotta all'elusione ed evasione contributiva ed al recupero crediti.
2. Gli obiettivi di qualità si contraddistinguono attraverso le "buone pratiche di amministrazione" e l'adozione di standard tesi al miglioramento dei livelli quali - quantitativi del servizio erogato, misurati attraverso i seguenti criteri:
 - a. tempestività delle prestazioni
 - b. accessibilità e trasparenza
3. Le parti convengono di utilizzare, quale criterio di misurazione per l'accessibilità e la trasparenza, le rilevazioni della customer satisfaction. I servizi sottoposti al giudizio degli utenti saranno fruibili attraverso due canali: lo sportello dedicato all'utenza e il portale web dell'Ente.

In via sperimentale la rilevazione sarà effettuata presso gli sportelli di Roma e Milano. Il grado di raggiungimento del criterio di accessibilità

e trasparenza è il risultato della media dei valori positivi espressi nelle sedi sperimentali e attraverso il portale web.

4. L'amministrazione terrà apposite sessioni informative per monitorare con le OO.SS. l'andamento complessivo dei piani/progetto ed il grado di raggiungimento degli obiettivi e concordare eventuali iniziative correttive in corso d'anno anche al fine di evidenziare opportuni fattori di revisione.
5. I compensi riferiti agli obiettivi di ente sono attribuiti sulla base delle percentuali di realizzazione calcolate in misura proporzionale al raggiungimento degli stessi così come attestate delle verifiche periodiche ed annuali e sulla base del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di produzione e di qualità. (All. 2)

Art. 5

Performance organizzativa di struttura € 472.838,00

1. A ciascuna struttura (Direzione/Sede/Coordinamento Professionale) è assegnato, sulla base del personale in servizio al 01/01/2011, un budget di risorse, finalizzato ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi di struttura come definiti dal piano della performance.
2. I compensi riferiti agli obiettivi di struttura sono attribuiti, sulla base delle percentuali di realizzazione, calcolate in misura proporzionale al raggiungimento degli stessi così come attestate delle verifiche periodiche ed annuali risultanti dalla valutazione effettuata anche sulla base degli indicatori oggettivi di cui all'art. 3 comma 3. (All. 2)

Art. 6

Coefficiente di apporto individuale alla performance di struttura (CPS)

1. L'apporto del singolo dipendente, per l'attribuzione degli incentivi collegati alla performance di struttura di cui all'art. 5, è collegato a tre parametri lineari: A) *grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato alla struttura di appartenenza*; B) *coefficiente di apporto individuale per l'attribuzione degli incentivi*; C) *coefficiente di presenza*. In particolare il calcolo del coefficiente di presenza è dato dal rapporto tra il numero complessivo dei giorni lavorativi ed i giorni di effettiva presenza, così come stabilito dalle causali di presenza ed assenza previste dalle vigenti norme contrattuali e di legge.

- 2 Per quanto concerne il coefficiente di apporto individuale i parametri sono così stabiliti:

a) nel caso di una prestazione lavorativa non adeguata con riferimento agli obiettivi assegnati alla struttura e con ricadute negative sul gruppo di lavoro

da 0.0
0.50
a 0.85

b) 1, nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati alla struttura;

c) 1.1, in caso di prestazione lavorativa particolarmente efficiente ed innovativa.

3. L'attribuzione di un parametro diverso da "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 completa alle OO.SS.

4. I provvedimenti che attribuiscono compensi inferiori al valore 1 devono essere preceduti – in corso d'anno – da una o più apposite, tempestive e circostanziate comunicazioni al dipendente interessato, del suo insufficiente o mancato apporto, secondo un metodo comportamentale che privilegi comunque le finalità del coinvolgimento e della partecipazione al processo produttivo di tutte le professionalità.

Avverso i provvedimenti con i quali viene attribuito un parametro inferiore a 1, può essere opposto ricorso al Direttore Generale che decide in via definitiva entro 30 giorni. Il dipendente ha diritto all'assistenza di un rappresentante sindacale.

5. Le eventuali riduzioni dei compensi di cui ai commi precedenti sono estesi anche ai compensi di cui all'art 4.

Art.7

Modalità di remunerazione della performance di Ente e di Struttura

1. Gli incentivi alla performance organizzativa di Ente e di Struttura, di cui agli articoli 4 e 5, sono corrisposti a tutto il personale a seguito delle verifiche periodiche e annuali nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione e di monitoraggio periodico degli stati di avanzamento degli obiettivi, secondo le seguenti modalità:

- prima tranche correlata al grado di raggiungimento dell'obiettivo e comunque, nella misura massima del 45 %, con le competenze del mese di luglio 2011;
- seconda tranche, correlata al grado di raggiungimento dell'obiettivo e comunque, nella misura massima del 25%, con le competenze del mese di novembre 2011;

- saldo, commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi, comprensivo di eventuali integrazioni di somme residue, rispetto a quelle destinate ai singoli istituti e destinate dal presente accordo a queste finalità, in seguito alla validazione della relazione sulla performance.

Art. 8

Art. 5 CCNL 9 ottobre 2003: realizzazione di specifici piani/progetti € 417.589,00

1. E' assegnato a ciascuna struttura (Direzione, Coordinamento, Sede periferica), in relazione al personale in servizio e per le finalità di cui all'art. 5 CCNL 2002/2005, un budget di risorse, pari almeno al 20% delle risorse destinate alla produttività collettiva, finalizzato ad incentivare l'attività della struttura in ordine a specifici piani/progetti.
2. In sede di contrattazione decentrata, saranno sottoscritti accordi volti a definire gli obiettivi specifici da raggiungere, orientati a migliorare il servizio all'utenza ed al superamento di eventuali criticità. Tali accordi potranno prevedere anche forme d'integrazione con gli obiettivi assegnati in via ordinaria alle singole strutture e potranno definire le modalità di impiego delle indennità di utenza, eventualmente spettanti alla struttura.
3. I compensi ai singoli dipendenti saranno erogati, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, in un'unica soluzione al termine dell'anno di riferimento, in un ventaglio parametrico compreso tra 80 e 120, su proposta del Dirigente/Coordinatore Professionale, previo confronto, da tenersi entro il mese di marzo, con le RSU e le OO.SS. territoriali ed in relazione:
 - 1) all'impegno individuale;
 - 2) alla effettiva partecipazione.
4. In ogni caso le eventuali riduzioni dei compensi di cui agli art 4 e 5 del presente Accordo troveranno applicazione anche ai compensi legati alla realizzazione dei specifici piani/progetti.
5. La ripartizione delle risorse, in base al personale in servizio, per l'anno 2011, è contenuta nel prospetto di cui all'allegato 3.

Art. 9

Incentivi all'attività di vigilanza € 189.063,00

1. Gli incentivi all'attività di vigilanza per il personale ispettivo saranno erogati in ordine al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato

e secondo un parametro che garantisca il conseguimento dell'obiettivo prefissato in termini di numero di ispezioni. Si individua tale parametro nel numero medio di pratiche assegnate a ciascun ispettore in servizio, tenuto conto del numero di ispezioni programmate nel piano annuale di vigilanza.

Il piano previsto per l'attività di vigilanza di cui al primo comma del presente articolo sarà così distribuito: (all. 2)

a) nella misura del 70%, con parametro 100, tra i funzionari di vigilanza che avranno chiuso un numero di verbali non inferiore ai 7/10 del numero medio di verbali per ispettore. Al di sotto di tale soglia si applica la proporzione lineare parametrata al coefficiente di apporto individuale.

b) nella misura del 30%, secondo una combinazione che prenda in considerazione i seguenti parametri:

- per il 50% delle risorse, in relazione ai contributi/sanzioni accertati;
- per il 50% in relazione al numero di ispezioni concluse entro il 31/12/2011

c) Fermo restando i criteri di ripartizione legati al raggiungimento degli obiettivi di cui al punto a) e b) e tenuto conto dell'articolazione dell'Ente sul territorio e del numero degli ispettori, una quota del finanziamento previsto al presente articolo, determinato in €. 101.317,00, è destinato ad incentivare le ispezioni, in quota fissa, previste dal piano della vigilanza, che si svolgono fuori dalle sedi di servizio dei funzionari di vigilanza anche secondo il criterio della durata e complessità. Eventuali residui relativi al finanziamento del presente punto c) confluiranno nel fondo per la performance organizzativa di Ente.

2. In ogni caso le eventuali riduzioni dei compensi di cui agli art 4 e 5 del presente Accordo troveranno applicazione anche ai compensi legati alla realizzazione del piano vigilanza.

Art. 10

Prestazioni di lavoro straordinario ed in turno € 288.309,00

1. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere utilizzate esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro che, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, non possano essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.
2. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal dirigente/coordinatore in base alle esigenze, seguendo, ove possibile, un criterio di rotazione, privilegiando la disponibilità individuale.

3. Il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile è di 48 ore, fermo restando il limite di durata media dell'orario di lavoro settimanale di cui alla normativa attuativa delle direttive CE n. 93/104 e n. 2000/34 recepite nel D. Lgs. n. 66/2003, così come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 213/2004, che dispone il vincolo di non superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore complessive, comprese le ore di straordinario.
4. I limiti massimi individuali per prestazioni di lavoro straordinario sono fissati, di norma, in 80 ore annue, fatte salve le deroghe previste dal presente CCNI.
5. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro supplementare, nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, secondo quanto previsto dal c. 2 art.17 del CCNL 14/02/01, di norma entro il limite di 20 ore annue.
6. Per il 2011, alle strutture centrali e periferiche saranno assegnati specifici budget di spesa, così come quantificati nell'allegato 4.
7. Qualora le risorse assegnate alle strutture risultino insufficienti, i dirigenti ed i coordinatori inoltreranno richiesta di integrazione dei fondi al Direttore Generale, che potrà assegnarli, compatibilmente con le risorse complessivamente disponibili. A tal fine è stabilito uno specifico stanziamento, previsto nel prospetto allegato 4, alla voce "budget per particolari e sopravvenute esigenze funzionali".
Analogamente, i dirigenti ed i coordinatori inoltreranno motivate richieste al Direttore Generale per il superamento dei limiti individuali.
I dipendenti autorizzati ad anticipare l'orario di lavoro alle ore 7,30, di norma, non sono autorizzati a prestazioni di lavoro straordinario. In caso di inderogabili esigenze le prestazioni di lavoro straordinario non possono, comunque, essere inferiori alle due ore giornaliere.
8. Non si darà luogo al pagamento di prestazioni di lavoro straordinario che eccedano le risorse disponibili per la struttura interessata. Pertanto, non saranno retribuite prestazioni che eccedano il budget assegnato, quando non adeguatamente integrato.
Non saranno, altresì, retribuite prestazioni sulla base di autocertificazioni, ma solo a fronte della specifica autorizzazione del dirigente/coordinatore.
Le somme eventualmente residue, rispetto ai budget assegnati a ciascuna struttura andranno ad integrare le risorse destinate agli accordi di cui all'art. 5 del CCNL 2002/2005.

9. BUDGET SPECIALI

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

massimi individuali, in deroga al regime generale.
I budget speciali sono alternativi al budget ordinario.

- Direzione Supporto agli organi: budget speciale straordinari e turni:
€ 22.500,00
limiti individuali :
straordinario e turni - fino a 250 ore
- Autisti (4 unità) : budget speciale straordinario e turni: € 21.600,00
limiti individuali:
straordinario e turni - fino a 500 ore
- Direzione sistemi informativi: budget speciale straordinario e turni:
€ 30.000,00
limiti individuali:
straordinario e turni - fino a 150 ore
- Ufficio Manutenzione e ufficio prevenzione -budget speciale
straordinario e turni : € 18.000,00
- limiti individuali:
straordinario e turni - fino a 200 ore
- Coord. nto Personale Interinale - budget speciale straordinario e turni:
€ 1.500,00
limiti individuali:
straordinario e turni - fino a 150 ore.
- Personale ispettivo – budget speciale € 43.578,00 da destinare:
a) al pagamento di ore di lavoro straordinario, quando l'attività di effettivo servizio supera gli obblighi orari giornalieri, nella misura massima di ore 80 individuali, nell'anno solare;
b) al pagamento della maggiorazione oraria per lavoro festivo e notturno.

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

Le parti intendono attuare un costante monitoraggio sull'impiego delle risorse relative ai budget speciali, attraverso verifiche quadrimestrali.

Art. 11
Sistema indennitario

Lo stanziamento è stabilito in € 733.284,00

Le tipologie di indennità ed i relativi compensi sono riportati nell'allegato 5.

Le parti si impegnano, fermo restando il numero delle attuali indennità erogate, a ridiscutere il sistema indennitario, successivamente all'approvazione

dell'ordinamento dei servizi. Le parti convengono di prevedere specifiche sessioni negoziali laddove dovessero presentarsi eventuali esigenze funzionali od organizzative che dovessero richiedere modifiche/integrazioni al sistema indennitario.

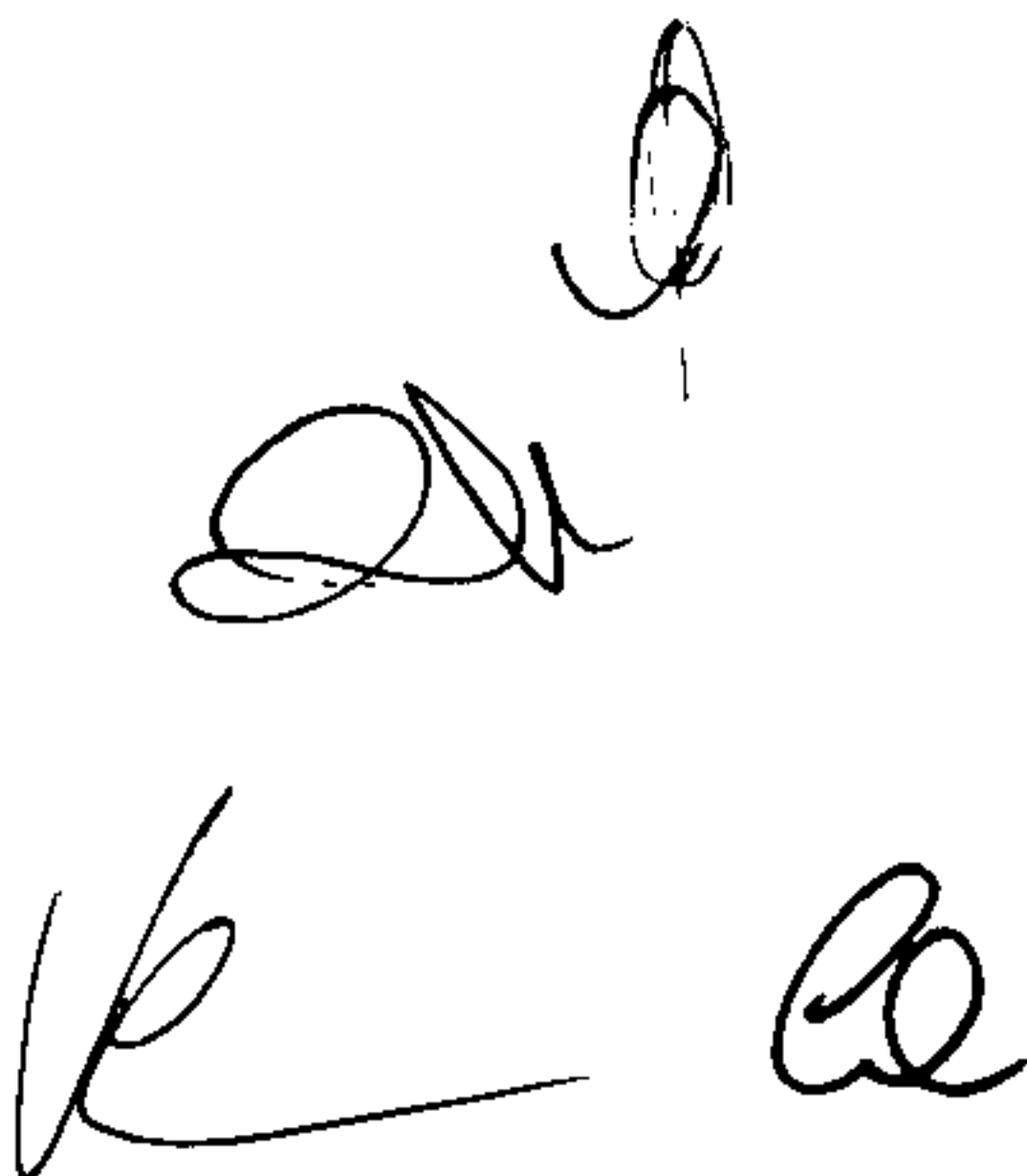
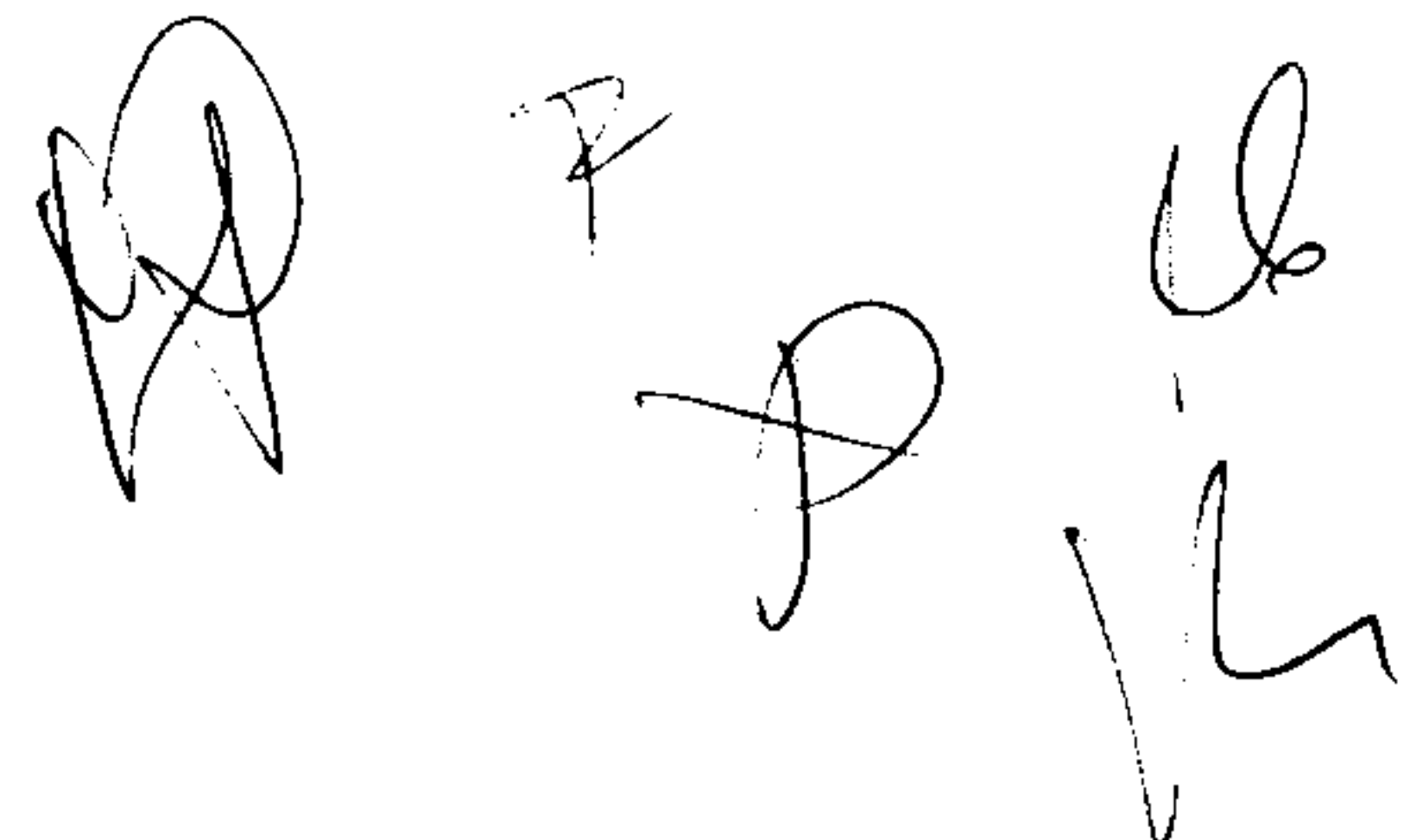
Con successiva sessione negoziale saranno definite le indennità esclusivamente rivolte all'attività di front-office.

Art. 12
TEP.po €.743.065,00

A decorrere dal 1.1.2011 il TEP.po, così come regolato dall'art. 7 dell'accordo per la ripartizione del fondo dell'anno 2010 è esteso anche al personale assunto a tempo indeterminato od entrato in mobilità successivamente alla sottoscrizione dell'Accordo 2009, attestandosi al livello più basso di ogni profilo professionale. Sono abrogati i commi 2 e 3 dell'art 4 dell'accordo per la ripartizione del Fondo 2009.

Art. 13
Norma finale

Le somme eventualmente residue rispetto agli stanziamenti dei vari istituti contrattuali del presente accordo, ove non diversamente destinate, confluiscono nella performance o organizzativa di ente ed in quella di struttura. Eventuali variazioni normative che intervengano con effetto sulle risorse destinate alla performance o modificano il quadro normativo di riferimento, saranno oggetto di specifica sessione negoziale.


Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized initials and names.Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature and several smaller ones.

allegato1

RIPARTIZIONE FONDO TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2011

	TOTALE
	ANNO 2011
- SISTEMA INDENNITARIO	€ 733.284,00
- PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DIENTE	€ 942.021,00
- PRODUTTIVITA' DI STRUTTURA ED INDIVIDUALE	€ 472.838,00
- PIANI EX ART. 5 CCNL 2003	€ 417.589,00
- INCENTIVI ALL'ATTIVITA' DI VIGILANZA	€ 189.063,00
- STRAORDINARIO/TURNI	€ 288.309,00
- T.E.P.	€ 743.065,00
TOTALE Risorse Disponibili	€ 3.786.169,00
<hr/>	
- INDENNITA' di ENTE	€ 603.420,00
- ACCANTONAMENTO storico per passaggi sviluppi economici	€ 883.915,00
TOTALE	€ 1.487.335,00

TOTALE GENERALE 5.273.504,00



Allegato n. 2 Indicatori obiettivi di Ente e di Qualità / parametri per liquidazione incentivo

Art 3 comma 3 dell'Accordo

Indicatori	
1. elusione ed evasione contributiva	numero di accertamenti chiusi 595
2. elusione ed evasione contributiva	importo complessivo di contributi evasi e relative sanzioni:19.575.283,00
3. riduzione tempi prestazioni previdenziali	liquidazione entro 30 giorni di almeno il 75% delle prestazioni di prima istanza
4. recupero crediti	sviluppo di iniziative per il controllo della regolarità contributiva su imprese che operano in regime di appalto
5. recupero crediti	riduzione verbali ispettivi in stato di contenzioso amministrativo
6. Indicatori obiettivi di struttura	come da Piano della Performance

Obiettivi di qualità	
Indicatori/obiettivi	Peso
Tempestività prestazioni	70%
Accessibilità e trasparenza	30%
Totale	100

Obiettivo composto di produzione di Ente	
Obiettivi	Peso
Riduzione dei tempi delle prestazione all'utenza	34%
Elusione ed evasione contributiva	33%
Recupero crediti	33%
Totale	100

Obiettivo complessivo	
Obiettivo/Criteri	Peso
Obiettivi di qualità	10%
Obiettivo composto di produzione di Ente	90%
Totale	100

Art 4 comma 5 dell'Accordo

Tra 90% e 100%	100
Tra 80% e 89%	90
< del 80%	Proporzione lineare

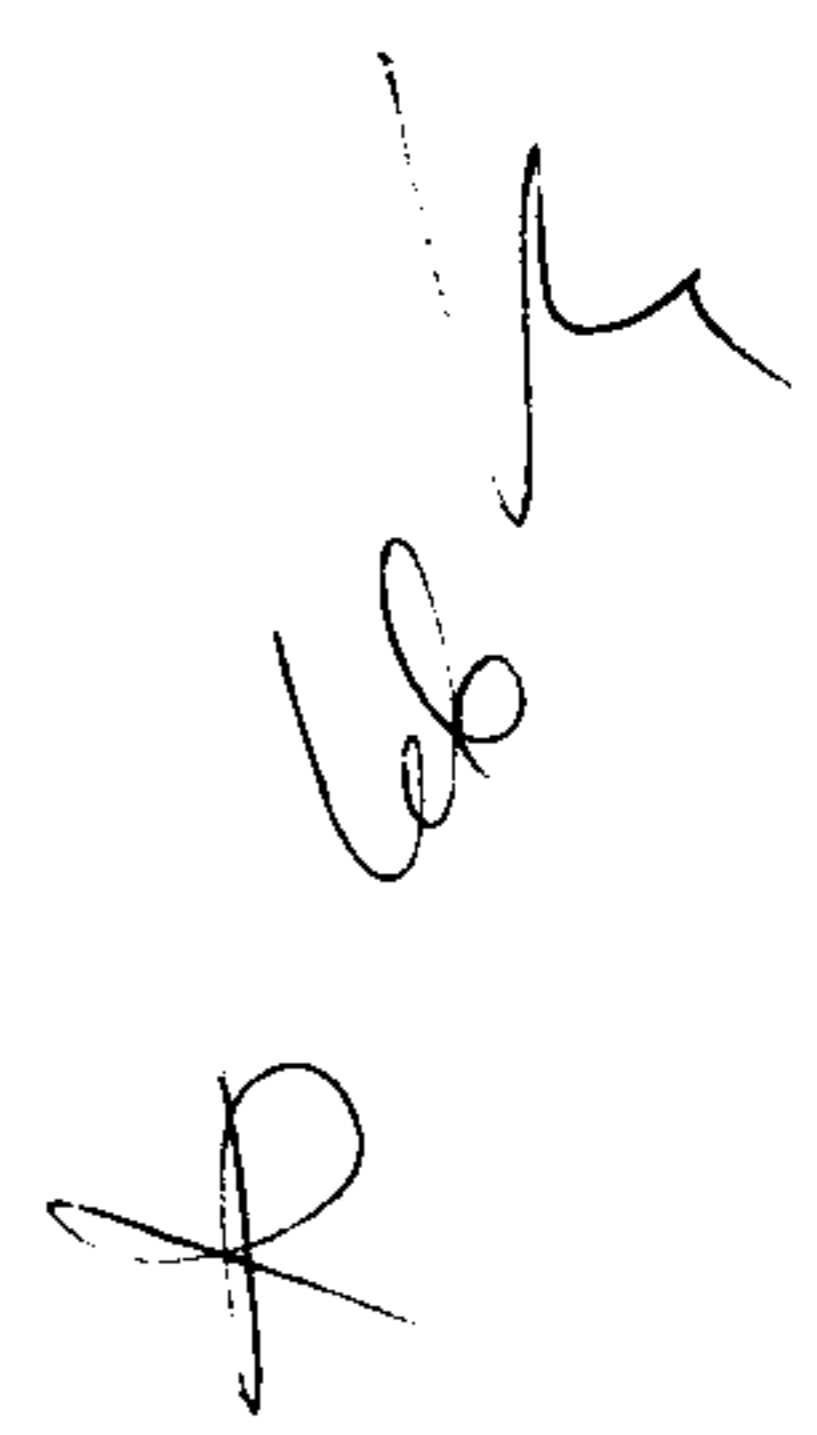

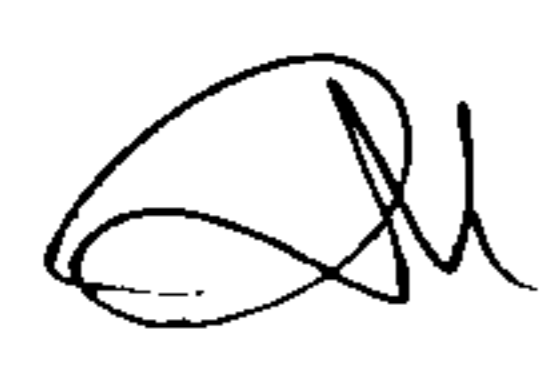
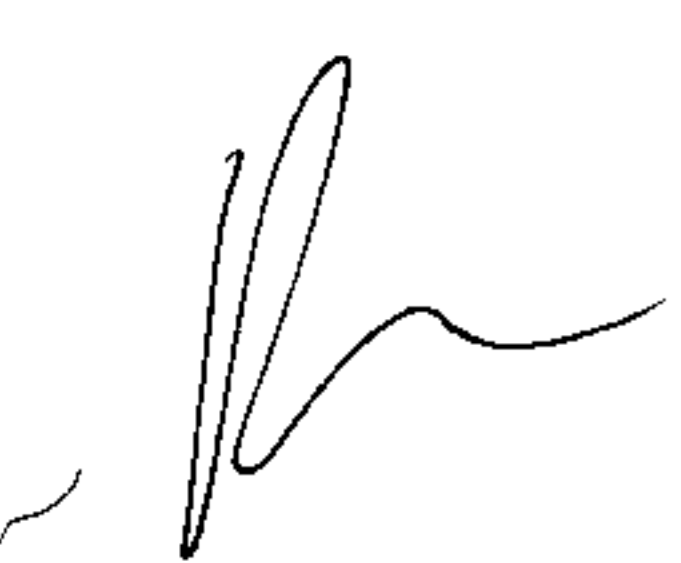
Art 5 comma 2 dell'Accordo

Tra 90% e 100%	100
Tra 80% e 89%	90
< del 80%	Proporzione lineare

Art 9 dell' Accordo

Tra 7/10 e 10/10	100
< a 7/10	Proporzione lineare

Ispezioni fuori provincia od al superamento dei 60 Km dalla sede di servizio	da € 24 a € 168 secondo criteri della durata della missione e della complessità
Ispezioni fuori regione od al superamento dei 120 Km dalla sede di servizio	da € 37 a € 481 secondo criteri della durata della missione e della complessità



RIPARTIZIONE ART. 5 CCNL 9/10/2003 - PIANI preventivo ANNO 2011

TEMPO INDETERMINATO personale area A-B-C anno 2011

Personale in servizio T.IND (aree + EX portieri) - distacchi sindacali e ispettori

314

Budget Totale: 417.589,00

SEDE	in SERVIZIO (31/12/2010)	TOTALE BUDGET SEDE
BA	6	7.979,41
BO	12	15.958,82
CA	8	10.639,21
CT	6	7.979,41
FI	5	6.649,51
GE	6	7.979,41
MI	17	22.608,32
NA	15	19.948,52
PA	6	7.979,41
RM	22	29.257,83
TO	11	14.628,91
VE	10	13.299,01
Totale Parziale	124	164.907,76

Direzione Generale	AAGG - Direz. del Pers. (compresi autisti)	33	43.886,74
	Supporto Organi	17	22.608,32
	Contributi	16	21.278,42
	IVS	47	62.505,36
	Ragioneria- Bilanci	13	17.288,72
	DiSIT	24	31.917,63
	Gruppo Lav. Interin	2	2.659,80
	Consulenza Attuariale	1	1.329,90
	Consulenza Legale	10	13.299,01
	Consulenza Sanitaria	2	2.659,80
	Cons. Tec. Edil. Manutenz.	12	15.958,82
	Direzione Centro Nord	2	2.659,80
	Direzione Centro Sud	2	2.659,80
	Direzione Vigilanza Ispettiva	6	7.979,41
	Servizio Protezione e Prevenzione	3	3.989,70
Totale Parziale	190	252.681,24	

TOTALE	314	417.589
---------------	------------	----------------

**PROGRAMMAZIONE
TURNI E STRAORDINARI 2010
Ripartizione per Sedi ed Uffici
Tempo indeterminato + Ex portieri + Comandati**

**€.208.731,09 + 36.000 (Budget per particolari e sopravvenute esigenze funzionali) +
43.578 (budget ispettori)**

SEDI	dip in servizio 31/12/2010	base di calcolo	TOTALE in €. BUDGET Annuo
BA	6	453	2.719,63
BA (ARR)			
BO	12	453	5.439,26
BO (ARR)			
CA	8	453	3.626,18
CA (ARR)			
CT	6	453	2.719,63
CT (ARR)			
FI	5	453	2.266,36
GE	6	453	2.719,63
GE (ARR)			
MI	17	453	7.705,62
MI (ARR)			
NA	15	453	6.799,08
NA (ARR)			
PA	6	453	2.719,63
PA (ARR)			
RM	22	453	9.971,98
RM (ARR)			
TO	11	453	4.985,99
TO (ARR)			
VE	10	453	4.532,72
Totale parziale	124		56.205,73

AREE DIREZIONI e CONSULENZE	dip in servizio 31/12/2010	base di calcolo	TOTALE in €. BUDGET Annuo
Area Prestazioni (IVS 22.210,33 = 49 unità)	49	453	22.210,33
Area Prestazioni (IVS ARRETRATI)			
Area (CONTRIBUTI 7.252,35 = 16 unità)	16		7.252,35
Area (CONTRIBUTI ARRETRATI)			
Area Contabilità e Finanza (RAG)	13	453	5.892,54
Area Contabilità e Finanza (RAG) ARR			
Area Affari Generali e del Personale	29	453	13.144,89
Area Affari Generali e del Personale (ARR)			
C. LEG.	10	453	4.532,72
C.LEG (ARR)			
C. ATT.	1	453	453,27
C. SAN.	2	453	906,54
Direzione Sede Centro Nord	2	453	906,54
Direzione Sede Centro Sud	2	453	906,54
Direzione Vigilanza Ispettiva	6	453	2.719,63
Totale parziale	130		58.925,36

BUDGET SPECIFICI			
Direz/Off. Presid. (SEGR)	7		14.850,00
Direz/Off. Presid. (SEGR ARR)			
Supporto agli Organi (EX TD)	10		7.650,00
Supporto agli Organi (EX TD) ARR			
Autisti	4		21.600,00
Autisti (ARR)			
Direz. Sistemi Inform. (DISIT)	24		30.000,00
Direz. Sistemi Inform. (DISIT) ARR			
Gruppo Interinale	2		1.500,00
Gruppo Interinale (ARR)			
C. Tecn/Edil.	13		15.750,00
C. Tecn/Edil. (ARR)			
Servizio Protezione e Prevenzione	3		2.250,00
Servizio Protezione e Prevenzione (ARR)			
Ispettori (str corrente)	38		43.578,00
Ispettori new (str corrente)			
Budget sede/servizio Ispettori			
Budget sede/servizio Ispettori new			
Totale parziale	101		137.178,00

Tot Indeterminato

355

252.309,09

BUDGET PER PARTICOLARI e
SOPRAVVENUTE ESIGENZE FUNZIONALI

RESIDUO

36.000,00

TOTALE + ESIGENZE + ISPETTORI

288.309

Indennità 2011

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

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

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


TOTALE

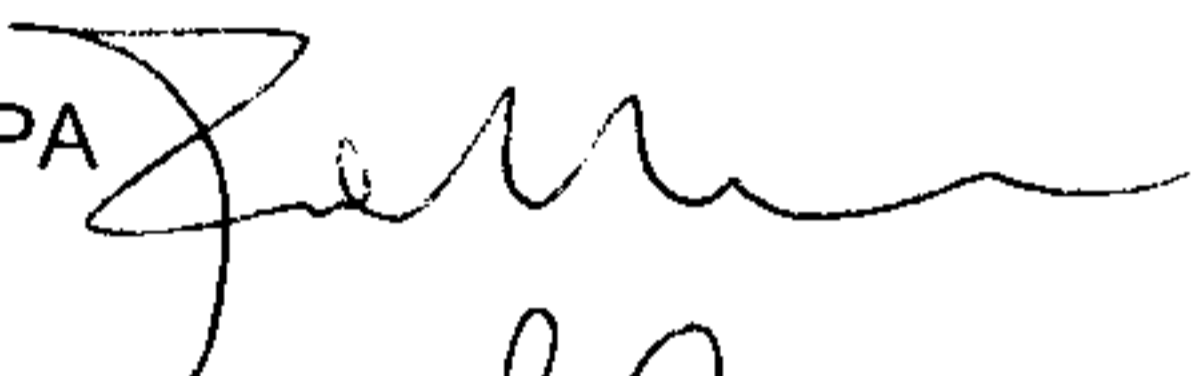
733.284,00

NOTA A VERBALE

Le OO.SS. ritengono insufficiente la riduzione dei budget speciali previsti dall'articolo 10 comma 9 del presente CCIE e pertanto, pur non individuando tale prescrizione come assolutamente ostativa alla sottoscrizione, manifestano la propria assoluta indisponibilità per gli anni successivi a mantenere tali livelli in relazione ai budget speciali.

CGIL - FP 

CISL - FPS 

UIL - PA 

FIALP CISAL 

USB 

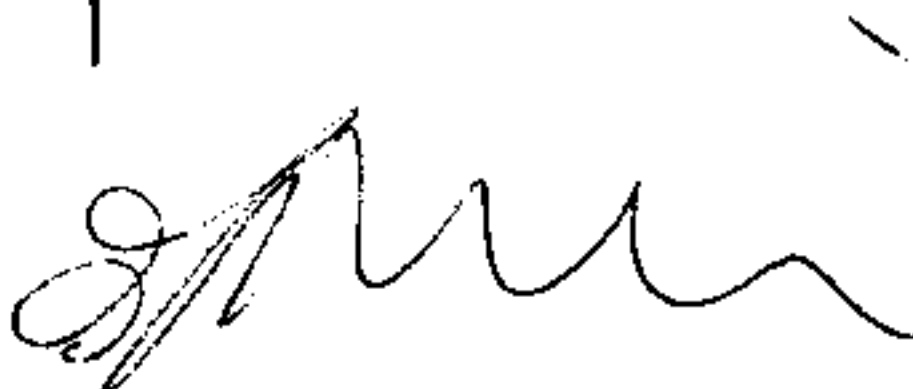
NOTA A VERBALE


Le OO.SS. si impegnano, in ottemperanza all'art.11 del presente CCIE, a discutere il sistema indennitario successivamente all'approvazione dell'ordinamento dei servizi, recependo le seguenti linee guida:

- verifica con cadenza annuale dell'attribuzione dell'incarico individuale
- contrazione del numero delle figure indennizzate alla luce di un nuovo ordinamento organizzativo
- definizione della consistenza numerica delle unità operative da indennizzare

Sostanzialmente l'intervento innovatore deve essere destinato a razionalizzare le risorse economiche destinate dall'attuale sistema verso le posizioni organizzative (art.17) e indirizzarne una significativa parte a premiare la gravosità della prestazione, il disagio ed il rischio (art.32).

CGIL - FP 

CISL - FPS 

UIL - PA 

FIALP CISAL 

USB 