



CNPR

CASSA NAZIONALE
PREVIDENZA E ASSISTENZA
RAGIONIERI E PERITI COMMERCIALI



CNPR

Accordo sindacale di II livello per il personale non dirigente per gli anni 2008 - 2009

Dicembre 2008

Sfera di applicazione, decorrenza e durata

Il presente accordo integrativo aziendale è stipulato in attuazione di quanto disposto dal CCNL 26 giugno 1996 e successive modificazioni ed integrazioni.

Si applica a tutto il personale non dirigente dell'Associazione Cassa Nazionale Ragionieri

Il suddetto accordo integrativo, ai sensi dell'art. 44 del CCNL, decorre dal 1/1/2008 e scadrà il 31/12/2011 per quanto concerne la parte normativa, mentre per la parte economica decorre dal 1/1/2008 e scadrà il 31/12/2009

Per quanto attiene le modalità di rinnovo le parti rimandano espressamente a quanto previsto dal citato CCNL.

Titolo I

Disciplina dell'orario di lavoro e degli istituti connessi

La disciplina relativa all'orario di lavoro ivi compresi, permessi, straordinari e recuperi, vigente prima della stipula del presente accordo, è abrogata a far data dalla stipula del C.I.A. in quanto non compatibile.

La disciplina relativa agli istituti di cui sopra è regolata dalle norme di cui al presente accordo.

1.Orario di lavoro e di servizio

La durata dell'orario di lavoro è di 36 ore settimanali. L'orario di lavoro della Cassa Nazionale Ragionieri è distribuito in cinque giorni lavorativi secondo le seguenti modalità :

- **Lunedì / Martedì / Mercoledì /Giovedì:** (7 ore e trenta minuti con pausa pranzo da trenta a sessanta minuti, flessibilità in entrata di sessanta minuti ed in uscita di trenta minuti).

Entrata	Uscita
8.15	16,15

La pausa pranzo, per una durata compresa tra 30 e 60 minuti, è obbligatoria e va fruita tra le ore 13,00 e le ore 14,30

- **Venerdì:** 6 ore giornaliere, entrata dalle 8,15 con flessibilità in entrata di 60 minuti ed in uscita di 30 minuti.

Entrata	Uscita
8.15	14,15

L'eventuale pausa pranzo fruita il venerdì (per una permanenza in ufficio oltre l'orario di uscita) deve essere di una durata da 30 a 60 minuti ed è compresa tra le ore 13,00 e le ore 14,30.

N.B. L'orario attualmente vigente resta invariato con l'impegno delle parti eventualmente di rivederlo dopo il 30 giugno 2009, in relazione alle verifiche effettuate sulla corretta funzionalità dei servizi.

Per tutte le controversie che dovessero insorgere in conseguenza della corretta interpretazione del presente orario di lavoro, le parti si danno reciproco impegno di addivenire ad una rapida soluzione concordata.

2. Diversa apertura e chiusura dell'Ente

Qualora l'Ente, per comprovate esigenze di servizio ritenga necessaria l'apertura degli uffici in periodi di chiusura ordinaria, ne darà comunicazione alle OO.SS. e a tutto il personale almeno 15 giorni prima del verificarsi di tale evento.

Verificatasi la suddetta ipotesi, le prestazioni del lavoratore sono retribuite come lavoro straordinario ovvero daranno luogo, a richiesta, ad un giorno di riposo compensativo da fruire di norma, entro il mese successivo al verificarsi dell'evento. Nel caso l'apertura degli uffici venga disposta in giornata festiva, oltre alla retribuzione di cui al comma precedente, al lavoratore spetterà altresì una giornata di riposo compensativo da fruire con le stesse modalità e tempi di cui al comma precedente.

Per l'Area Quadri, in caso di apertura non programmata degli uffici oltre l'orario di lavoro settimanale previsto dal CCNL, le giornate prestate come servizio daranno luogo ad un giorno di riposo compensativo da fruire nei termini previsti dal paragrafo precedente.

Qualora l'Ente per esigenze connesse alla programmazione del lavoro intenda chiudere gli uffici per una o più giornate lavorative ne darà comunicazione alle OO.SS. ed al personale di norma almeno un mese prima della chiusura stessa.

3. Ritardi e permessi in entrata

Entro un periodo massimo non derogabile di 10 minuti rispetto al termine ultimo previsto come flessibilità, il ritardo nell'entrata in servizio qualora recuperato entro la stessa giornata di lavoro, non dovrà essere autorizzato né conteggiato nel monte ore dei permessi annui di cui all'articolo 20 del CCNL.

Tale monte permessi viene concesso nella misura annua di 50 ore.

I ritardi entro i predetti 10 minuti, non potranno superare, cumulativamente, i 60 minuti nel corso di ciascun mese.

I ritardi, oltre i 10 minuti di tolleranza, quelli accumulati oltre il tetto mensile dei 60 minuti ovvero in caso di mancato recupero nel corso della stessa giornata lavorativa, dovranno essere oggetto di permesso autorizzato dal proprio responsabile e verrà conteggiato nel monte ore dei permessi annui di cui in premessa. Nei casi di cui sopra il permesso riguarderà tutto e l'intero periodo di ritardo e sarà conteggiato dal termine della fascia oraria individuale. Il recupero nella stessa giornata del periodo di cui sopra, sempre entro i 10 minuti di tolleranza concessa, dovrà essere computato nel periodo di flessibilità di 30 minuti in uscita.

Es. flessibilità 8,15/9,15 – entrata in servizio alle ore 9,25 – qualora s'intenda comunque fruire della flessibilità in uscita, la stessa non potrà avvenire prima delle ore 16,55 (flessibilità in uscita 16,45/17,15)

Es. flessibilità 8,15/9,15 – entrata in servizio alle ore 9,30 – sia nel caso che si voglia recuperare il ritardo entro lo stesso giorno lavorativo ovvero in altro giorno dovrà essere oggetto di permesso autorizzato in entrata che decorrerà dalle ore 9,15.

4. Permanenza oltre l'orario di lavoro, recuperi e permessi in uscita

Entro 30 minuti oltre l'orario di lavoro individuale, la presenza in servizio non dovrà essere oggetto di autorizzazione alcuna.

Oltre il termine suddetto, la presenza in servizio dovrà essere preventivamente autorizzata e, ove non diversamente previsto, sarà computata a titolo di permesso a recupero conteggiato nel monte ore annuo previsto.

Se non preventivamente autorizzata la presenza in servizio oltre tale durata non è ammessa ad alcun titolo. Sono fatti salvi in tal caso eventuali provvedimenti disciplinari qualora ricorrenti nelle fattispecie previste dal CCNL.

Il maggior orario prestato ai sensi dei commi 1 e 2 del presente paragrafo, sarà imputato ad un apposito fondo che, comunque, non potrà presentare un saldo positivo individuale superiore alle 15 ore mensili. Oltre il suddetto limite le ore non saranno riconosciute ad alcun titolo e, se preventivamente autorizzate, dovranno essere riconosciute a titolo di straordinario nel limite del monte ore mensile programmato dal responsabile del servizio.

Sarà pertanto cura dei responsabili assicurare il rispetto della concessione dei permessi di cui al presente accordo temperando l'esigenza della regolare fruizione degli stessi con l'ordinaria gestione delle attività.

Il monte ore di cui sopra potrà essere utilizzato esclusivamente per :

- a) giornate di chiusura programmata disposta dall'Ente nel periodo estivo per metà del periodo di chiusura stesso. Il permesso potrà essere ammesso per il personale che ha esaurito le ferie degli anni precedenti;
- b) giornate di chiusura programmata disposta dall'Ente in un diverso periodo dell'anno, nella misura intera;
- c) semifestività, se previste dal CCNL nella misura massima;
- d) ulteriori 5 giorni lavorativi a scelta del dipendente e previa autorizzazione del responsabile del servizio per un massimo di 1 giorno per ciascun mese;
- e) monte ore di permessi annui nel limite massimo previsto di 50 ore.

E' prevista la flessibilità in uscita di 30 minuti rispetto all'orario di lavoro giornaliero. Tale flessibilità dovrà essere recuperata entro il mese successivo a quello di fruizione.

I permessi a recupero che determinino, unitamente o meno alla presenza di minor orario dovuto all'utilizzo della flessibilità, un saldo negativo mensile superiore alle 10 ore, l'eccedenza di orario rispetto alle 10 ore stesse sarà d'ufficio decurtata dallo stipendio in pagamento nel mese successivo a quello di rilevazione ferme restando eventuali sanzioni disciplinari in presenza di fattispecie riconducibili alla disciplina prevista dal CCNL.

5. Lavoro straordinario

Per far fronte alle straordinarie ed imprevedibili esigenze che dovessero rappresentarsi, fermi restando i termini di preavviso stabiliti dal CCNL e ferma restando altresì la volontà delle parti di ridurre la consistenza e limitarne al massimo la fruizione, il lavoro straordinario potrà essere effettuato in ciascuno dei giorni in cui è articolato l'orario di lavoro entro i termini previsti per la chiusura degli uffici (dal lunedì al giovedì fino alle ore 19 ed il venerdì fino alle ore 17).

La richiesta delle prestazioni di lavoro straordinario è effettuata a cura del dirigente o, nel caso di unità organizzativa dove non fosse presente, dal responsabile dell'unità stessa che lo autorizza.

La CNPR individuerà ad inizio di ciascun anno, un monte ore straordinario massimo ripartito per ciascuna area lavorativa, secondo i fabbisogni armonizzati agli obiettivi programmati. Eventuali divergenze rispetto agli obiettivi stessi in ragione di fattori contingenti che possano determinare uno scostamento dalle attività programmate, qualora necessitino di un incremento del monte ore stesso, dovranno essere oggetto di preventivo confronto con le OO.SS. firmatarie.

Ferma restando la disciplina vigente per quanto attiene sia al tetto massimo dello straordinario individuale che alle dinamiche che attengono all'eventuale gestione dell'istituto medesimo, il ricorso al lavoro straordinario è riconosciuto dalle parti come fattore assolutamente eccezionale della dinamica del lavoro. Ciascun dirigente dovrà individuare preventivamente, nel quadro del monte ore annuo attribuito in ragione degli obiettivi e delle risorse assegnate, i lavoratori che mensilmente potranno essere autorizzati a prestare lavoro straordinario ed il tetto massimo di ore nel periodo medesimo.

Il lavoro straordinario, preventivamente richiesto, potrà essere effettuato, in prosecuzione del proprio orario di lavoro, per non meno di 30 minuti.

In caso di presenza di minor orario prestato a saldo del mese precedente, il recupero di tale orario ha precedenza rispetto all'orario straordinario anche se richiesto.

Nel caso in cui il lavoro straordinario venga effettuato nella giornata del venerdì è obbligatoria la pausa pranzo per un minimo di 30 minuti.

6. Permessi retribuiti

a) permessi per visita medica

I permessi per visite mediche, diverse da quelle disposte dal datore di lavoro, sono concessi e retribuiti senza obbligo di recupero dell'orario medesimo, per una durata massima pari alla metà dell'orario di lavoro stabilito per il medesimo giorno;

Fatto salvo l'obbligo di documentazione e certificazione nei limiti imposti dalle leggi e dalla disciplina della privacy vigente, i permessi di cui sopra dovranno essere autorizzati preventivamente e sono retribuiti entro il limite massimo di 40 ore annue individuali.

In caso di eccezionale e comprovata necessità derivante da fatti non preventivabili, l'autorizzazione potrà essere concessa al rientro in servizio fatto salvo l'obbligo del lavoratore di comunicare tempestivamente alla CNPR l'assenza dal servizio.

b) permessi per obbligo di testimonianza

Per documentato obbligo di testimonianza davanti a pubbliche autorità i permessi di cui sopra dovranno essere concessi per l'intera durata del periodo utile all'espletamento dell'attività.

c) permessi per matrimonio

Ai sensi dell'art. 20 – comma 12 e 13 del CCNL riferito al personale non dirigente, in occasione del matrimonio, il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni.

I quindici giorni comprendono anche quello del matrimonio e gli stessi vanno comunque concessi nel periodo che va dal 14° giorno antecedente al 14* giorno successivo al matrimonio medesimo .

Per poter fruire del congedo matrimoniale il lavoratore deve esibire la seguente documentazione :

- certificazione di avvenute pubblicazioni all'atto della richiesta
- certificato di matrimonio al rientro in servizio

I permessi in oggetto sono computati secondo i giorni di calendario e pertanto le festività e le giornate in cui il personale non sia normalmente tenuto a prestare servizio in dipendenza della concentrazione dell'orario settimanale in cinque giorni, concorrono al computo dei periodi in questione, quando siano comprese in detti periodi.

d) Agevolazioni per studenti lavoratori

Al fine di agevolare la frequenza a corsi di istruzione, ai lavoratori studenti, la Cassa Nazionale Ragionieri riconosce le seguenti agevolazioni:

Studenti universitari o post-universitari (corsi di specializzazione, masters, ecc..) : 4 giorni lavorativi retribuiti per ciascun esame sostenuto, con un massimo di 15 giorni per ciascun anno, ivi compreso il giorno dell'esame.

Per la preparazione della tesi di laurea compresa la relativa discussione viene concesso un permesso retribuito di 15 giorni lavorativi;

Studenti di scuola media superiore: 14 giorni consecutivi per gli esami. Il permesso può essere, a richiesta dell'interessato, frazionato in due periodi di 7 giorni consecutivi cadauno.

e) Lavoratori che fruiscono dei benefici della legge 5/02/1992 n. 104

Ai sensi dell'art. 28 del C.C.N.L., ai lavoratori che fruiscono a qualunque titolo dei permessi previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono garantite, oltre al trattamento economico ordinario, le quote di salario accessorio fisso e quelle connesse alla professionalità.

f) Permessi straordinari

Possono essere concessi dal Direttore Generale permessi retribuiti e non recuperabili per gravi e comprovate esigenze di carattere personale e familiare.

7. *Permessi ai sensi della legge 104 e s.m.i.*

I permessi previsti dalla legge 104 e successive modificazioni ed integrazioni, potranno essere fruiti nel limite massimo previsto dalla legge medesima anche per periodi frazionati in non più della metà della giornata lavorativa cui afferiscono.

I permessi stessi devono essere oggetto di comunicazione preventiva qualora l'assistenza ai soggetti destinatari riguardi cure o visite mediche preventivabili.

I permessi di cui sopra potranno formare oggetto di semplice comunicazione telefonica entro la prima ora di servizio, qualora siano oggetto di prestazione assistenziale non programmabile

8. *Copertura assicurativa*

La Cassa stipulerà idonea polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a prestare missione o adempimenti di servizio fuori dall'Ufficio, in relazione all'utilizzo dei mezzi di trasporto autorizzati e limitatamente al tempo necessario per l'esecuzione delle prestazioni stesse.

La polizza di cui al precedente comma sarà rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria per i danni a terzi, al danneggiamento, urto ecc., al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente,

La polizza dovrà coprire, altresì i rischi comunque connessi con gli adempimenti fuori sede, per tutto il tempo intercorso tra l'inizio ed il termine della missione o dell'uscita per servizio.

9. *Trattamento di missione (art. 32 del CCNL)*

Fermo restando a quanto previsto dall'art. 32 del CCNL, giusta quanto disposto dal predetto articolo, le parti convengono:

1. Rimborso spese di viaggio: sono ammesse a rimborso le spese documentate con titoli di viaggio , previa autorizzazione del Direttore Generale circa l'utilizzo del mezzo di trasporto più idoneo;
2. Rimborso spese di alloggio: sono ammesse a rimborso le spese d'albergo non superiore a 4 stelle o di pensione a 4 stelle per tutti i dipendenti a seguito di idonea documentazione giustificativa;
3. Rimborso spese di vitto: i pasti giornalieri sono rimborsabili a piè di lista nella misura di Euro 80,00 giornaliera per le missioni che si protraggono oltre le 12 ore e di Euro 50,00 giornaliera per le missioni di durata inferiore e comunque un minimo di sette ore e dodici minuti di attività esterna alla sede;
4. Diaria: importo orario di Euro 7,00 dall'orario di inizio della missione fino al limite massimo giornaliero di Euro 95,00. Tale importo deve ritenersi comprensivo di ogni eventuale prestazione di lavoro straordinario.

10). Premio di anzianità di servizio

Il premio di anzianità di servizio viene stabilito nella misura del 25% della retribuzione tabellare annua di competenza del dipendente al momento del compimento del 25° anno di servizio alle dipendenze della Associazione, ovvero per personale trasferito ai sensi di legge, comprensiva di eventuale anzianità pregressa maturata presso Enti simili.

In caso di cessazione dal servizio per pensionamento, per mobilità, trasferimento ad altro Ente o Istituto in seguito a processi di fusioni o incorporazioni fra Enti, in caso di cessazione dal servizio per dichiarazione di esuberi, in caso di decesso del dipendente prima del compimento del 25° anno di servizio, il premio di anzianità verrà erogato in misura proporzionale alla durata del servizio prestato, al dipendente cessato dal servizio ovvero ai superstiti.

11. Indennità di Cassa

L'indennità spettante al personale addetto al servizio di cassa interna viene attribuita in relazione all'incarico effettivamente svolto, al Cassiere ed in sua assenza al vice cassiere per un importo pari ad €. 5,00 per ogni giorno di presenza effettiva

12. Indennità di reperibilità

Per incarichi che presuppongono la reperibilità oltre l'orario di lavoro, l'Associazione riconosce un'indennità pari al 15% della retribuzione tabellare fermi restando gli obblighi, i doveri, i limiti e gli ambiti temporali definiti dal d.lgs. 66/2003.

13. Indennità sostitutiva di mensa

A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'indennità di mensa erogata mediante buoni pasto (ticket restaurant) è stabilita in €. 12,00 per ciascuna giornata lavorativa e per ogni giornata di effettiva presenza non inferiore a quattro ore trenta minuti, a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

14. Anticipazioni sul T.F.R. (art.41 C.C.N.L.)

Ad integrazione di quanto previsto dal 50 comma dell'art.2120 del c.c., così come modificato dall'art.1 della legge 29 maggio 1982, n.297, si stabilisce, come condizione di miglior favore, che l'anticipazione sul T.F.R. maturato possa essere richiesta anche nei casi in cui l'alloggio di abitazione necessiti di interventi di ammodernamento e/o ristrutturazione. In tal caso la necessità sarà documentata con la presentazione di un analitico preventivo di spesa. In caso di lavori condominiali sarà necessario produrre il verbale dell'assemblea nella quale risultino deliberati i lavori stessi, con analisi del costo afferente l'unità immobiliare di abitazione.

Detta anticipazione potrà essere liquidata più volte e fino all'importo del 70% del maturato all'atto della richiesta.

15. Previdenza Complementare

L'Associazione erogherà, per ogni dipendente che aderisce al fondo di previdenza complementare, un contributo del 4% annuo, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR.

Dal 1.1.2008 e per tutta la vigenza del presente accordo, CNPR, in ragione della partecipazione ai processi produttivi, ai risultati economici conseguiti ed al tasso di qualità delle prestazioni rese, riconosce, in aggiunta alla quota di cui al primo capoverso, un importo pari a:

- 2% annuo dei risparmi di gestione derivanti da specifici progetti obiettivo da concordare fra le parti firmatarie del presente accordo e da definire, prioritariamente, entro il mese di febbraio 2009;
- 4% del 75% del monte straordinari risparmiati sui dati raffrontati dei due ultimi bilanci di esercizio senza considerare la riduzione conseguente ai passaggi a qualifiche per le quali non è prevista l'erogazione della retribuzione di straordinario.

16. Mutui e prestiti al personale

Considerata la vigente disciplina in materia di previdenza complementare che sottrae di fatto garanzie finalizzate alla possibile richiesta ed erogazione di mutui e prestiti al personale, le parti s'impegnano a trovare adeguata soluzione anche mediante stipula di apposite convenzioni, attraverso un apposito tavolo negoziale.

Titolo II

Benefici assistenziali e sociali

1. CRAL, sussidi e borse di studio

A far tempo dal 1/1/2008 sono stanziati per i benefici di cui al presente titolo rispettivamente :

- a) a favore del CRAL = €. 20.000,00
- b) Per borse di studio e sussidi = €. 10.000,00

2. Polizze sanitarie ed assicurative

1. Polizza sanitaria a favore dei dipendenti = €. 48.000,00 (o importo pari al valore della polizza – attualmente 600,00 €. – per il numero dei dipendenti in servizio alla data della stipula del presente contratto, ivi compresi i lavoratori pensionati nel corso dell'anno 2008 che continueranno ad usufruire dei benefici di cui al presente punto per la durata di vigenza del presente contratto)

2. Polizza sanitaria a favore dei familiari dei dipendenti ovvero, a scelta del dipendente, polizze assicurative caso invalidità o morte oppure estensione di ulteriori fattispecie assicurative alla polizza di cui al punto uno = €. 32.000,00 (da definire pro capite dividendo l'importo per il numero dei dipendenti in servizio al 1/1/2009 ivi compresi i lavoratori pensionati nel corso dell'anno 2008 che continueranno ad usufruire dei benefici di cui al presente punto per la durata di vigenza del presente contratto)

Fermo restando il tetto massimo previsto pro capite di cui al punto 2), ogni lavoratore potrà optare per una polizza sanitaria commisurata allo stesso valore, da estendere ad un proprio familiare ovvero per una polizza assicurativa caso invalidità o morte di identico valore.

Qualora l'importo complessivo della polizza sanitaria da estendere al familiare non superi, per la quota a carico dell'amministrazione, l'importo pro capite come sopra individuato, il lavoratore potrà optare, in aggiunta, ad una polizza assicurativa caso morte di cui al punto precedente entro comunque il tetto massimo pro capite come sopra individuato.

L'eventuale residuo delle somme non spese ai fini dei "benefici assistenziali e sociali" e delle "polizze sanitarie ed assicurative" verrà accantonato e la conseguente distribuzione sarà oggetto entro il mese di febbraio dell'anno immediatamente successivo a quello di riferimento, di apposita destinazione da concordare con le OO.SS. firmatarie del C.I.A.

Una tantum, a titolo di recupero delle somme concordate, impegnate e non spese a titolo di assistenza sanitaria integrativa per l'anno 2007 per un importo pari ad €. 32.000,00, le parti concordano l'attribuzione di una quota corrispondente all'importo pro capite per il numero di dipendenti in servizio al 1/1/2008 da corrispondere attraverso buoni libro entro il mese di gennaio p.v.

Una tantum, a titolo di recupero delle somme destinate allo stesso titolo in ragione della decorrenza contrattuale del presente CIA, le parti concordano l'attribuzione di una quota corrispondente all'importo pro capite sulla somma complessiva di €. 32.000,00 per il numero di dipendenti in servizio al 1/1/2008 da corrispondere attraverso buoni da spendere presso esercizi commerciali o abbonamento a mezzi di trasporto pubblico da corrispondere entro il mese di gennaio p.v.

Titolo III

P.A.R. 2008

Per l'anno 2008 il PAR sarà articolato secondo la metodologia seguente :

1. Linee guida della metodologia usata

Par da erogare.

Il Par complessivo da erogare è determinato applicando al Par stanziato la percentuale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi fissati.

La percentuale viene così determinata:

- a) si rendono omogenei i prodotti attraverso indici di omogeneità, determinati da una commissione paritetica;
- b) si determina, per ciascun prodotto, la quantità "entrata" in azienda;
- c) si determina la "produzione complessiva aziendale da realizzare", pari al prodotto delle quantità dei prodotti per il rispettivo indice di omogeneità: $\Sigma(a * b)$;
- d) si determinano le quantità di ciascun prodotto che hanno rispettato gli obiettivi;
- e) si determina la "produzione complessiva aziendale realizzata", pari al prodotto delle quantità dei prodotti che hanno rispettato l'obiettivo per il rispettivo indice di omogeneità: $\Sigma(a * d)$;
- f) si determina la percentuale di Par da erogare come rapporto fra la produzione realizzata e quella da realizzare: e/c.

La quota di Par stanziato corrispondente alla percentuale di obiettivi non conseguiti non viene erogata: $100 - f$.

Quota generalizzata.

La quota generalizzata è determinata nella misura di $\frac{1}{2}$ del Par da erogare per l'anno di riferimento

Viene attribuita a ciascun lavoratore applicando, a $\frac{1}{2}$ del Par da erogare, il rapporto fra la retribuzione tabellare individuale erogata di fatto nell'anno e la somma delle retribuzioni tabellari erogate di fatto a tutti i lavoratori.

Quota individuale.

La quota individuale del Par è determinata nella misura di $\frac{1}{2}$ del Par da erogare per l'anno 2008, nella misura di tutto il premio per l'anno 2008.

Quota base.

Viene attribuita a ciascun lavoratore applicando, alla quota individuale, il rapporto fra la retribuzione tabellare individuale erogata di fatto nell'anno e la somma delle retribuzioni tabellari erogate di fatto a tutti i lavoratori. Al risultato ottenuto si applica il rapporto fra il punteggio determinato sulla base della valutazione individuale e il punteggio massimo attribuibile.

Quota residua.

La quota residua viene ridistribuita applicando alla quota residua, per ciascun lavoratore, il rapporto fra la quota individuale base e la somma delle quote individuali base.

Erogazione.

L'erogazione del conguaglio avverrà entro il mese di gennaio 2009 ed al più entro i primi 15 giorni del mese di febbraio dello stesso anno, previa verifica dei risultati raggiunti.

Obiettivi.

Gli obiettivi dell'anno 2008, già comunicati dall'Amministrazione sono individuati nei paragrafi seguenti.

Esempio

Ipotesi:

- 40 lavoratori (A) con retribuzione annua tabellare di euro 20.000 e punteggio 12/20;
- 40 lavoratori (B) con retribuzione annua tabellare di 30.000 e punteggio 18/20;
- obiettivi aziendali raggiunti all'80 per cento, al 100 per cento;
- nessuna assenza.

Descrizione	Conteggi	80 %	100 %
Somma delle retribuzioni annue tabellari	$20.000 * 40 + 30.000 * 40$	2.000.000	
Par stanziato		600.000	
Par da erogare	$600.000 * \text{percentuale}$	480.000	600.000
Par da non erogare	$600.000 * (1 - \text{percentuale})$	120.000	0
Quota generalizzata	Par da erogare * 1/3	180.000	200.000
Quota individuale	Par da erogare * 2/3	320.000	400.000
Quota generalizzata lavoratori A	$\text{Quota generalizzata} * 20.000/2.000.000$	1.600	2.000
Quota generalizzata lavoratori B	$\text{Quota generalizzata} * 30.000/2.000.000$	2.400	3.000
Quota individuale base lavoratori A	$\text{Quota individuale} * 20.000/2.000.000 * 12/20$	1.920	2.400
Quota individuale base lavoratori B	$\text{Quota individuale} * 30.000/2.000.000 * 18/20$	4.320	5.400
Quota da ridistribuire	Quota individuale - (Quota base A * 40 + Quota base B * 40)	70.400	88.000
Quota già attribuita	Quota base A * 40 + Quota base B * 40	249.600	312.000
Quota da ridistribuire a lavoratori A	Quota da ridistribuire * Quota base A / Quota già attribuita	541	677
Quota da ridistribuire a lavoratori B	Quota da ridistribuire * Quota base B / Quota già attribuita	1.218	1.523
Par complessivo attribuito a lavoratori A		4.061	5.077
Par complessivo attribuito a lavoratori B		7.938	9.923
Par complessivamente erogato		480.000	600.000
Percentuale reale attribuita a lavoratori A		20,31	25,38
Percentuale reale attribuita a lavoratori B		26,46	33,08

2. Sistema di finanziamento

Il sistema di finanziamento del PAR è definito in ragione degli obiettivi programmati dall'Ente ed inseriti nel presente accordo di cui formano parte integrante.

Ciascun obiettivo è "pesato" economicamente e percentualmente in ragione di tutti gli obiettivi definiti secondo i criteri di seguito riportati:

- Carta dei servizi; rispetto dei tempi di evasione previsti;
peso % : 50 - importo obiettivo : €. 367.500,00
- Recupero crediti; 20 mln di €. recuperati o per i quali sono state concesse eventuali rateazioni; peso % : 30 - importo obiettivo : €. 220.500,00
- Attuazione del programma per il piano di comunicazione :
peso % : 10 - importo obiettivo : €. 73.500,00
- Redazione bilanci, osservanza dei termini previsti :
peso % : 5 - importo obiettivo : €. 36.750,00
- Liquidazione di tutte le pensioni definitive in sospeso :
peso % : 5 - importo obiettivo : €. 36.750,00

L'uniformità del metodo di pesatura è determinato dai seguenti parametri per tipologia di pratica lavorata in ragione degli obiettivi di cui in premessa :

- Pensioni di vecchiaia e di anzianità : parametro : 1
- Pensioni di invalidità e reversibilità : parametro : 2
- Pensioni di inabilità : parametro : 2,5
- Pensioni indirette : parametro : 3
- Pensioni totalizzate : parametro : come sopra X 2
- Maternità, iscrizioni, restituzioni eccedenze, rateazione, compensi per gli organi di amministrazione : parametro : 0,5
- Cancellazioni : parametro : 0,8
- Pagamento dei fornitori : parametro : 0,3

Qualora gli obiettivi fossero raggiunti al 90%, gli stessi s'intenderanno raggiunti ai fini della determinazione della quota distribuibile di cui al paragrafo successivo al 100%.

Nel caso gli obiettivi fossero raggiunti per oltre l'85% e fino ad un massimo del 90%, gli obiettivi stessi s'intenderanno raggiunti, ai fini della determinazione della quota distribuibile di cui al paragrafo successivo, al 95%

Nel caso gli obiettivi fossero raggiunti per meno dell'85%, gli stessi s'intenderanno raggiunti, ai fini della determinazione della quota distribuibile di cui al paragrafo successivo, per l'esatta percentuale di raggiungimento.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determinerà la quota di PAR da distribuire interamente in ragione dei parametri di attribuzione riportati di seguito :

- Obiettivo di Ente : peso % 50% ripartizione collettiva di Ente
- Apporto individuale peso % 50% ripartizione individuale

2 Sistema di ripartizione

Il sistema di ripartizione e quindi di attribuzione del PAR verrà articolato sulla base delle seguenti linee guida :

- a. Il PAR viene distribuito per quote percentuali riferite a "obiettivi di ente" ed "apporto individuale";

- b. Il PAR viene distribuito in ragione della "valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di ente", "dell'apporto individuale secondo la valutazione del dirigente" e della presenza in servizio considerando come presenza anche:
 - i. un periodo pari a gg. 5 di malattia a titolo di franchigia,
 - ii. dell'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità ai sensi dell'art. 27 punto 1 del CCNL;
 - iii. del periodo di assenza per permessi o congedi sindacali ai sensi e secondo le modalità previste dal CCNL;
 - iv. del periodo di assenza per infortunio sul lavoro nei limiti non indennizzati dall'INAIL e/o da assicurazione privata del lavoratore.
- c. La percentuale di ripartizione individuale del PAR è attribuita in ragione della qualifica posseduta dal lavoratore al 1° gennaio 2008 sulla retribuzione tabellare in vigore al 31/12/2007 per la stessa qualifica;
- d. Il conguaglio del PAR dovrà essere erogato entro il mese di gennaio 2009. Qualora, per obiettivi motivi che ne determinino l'impossibilità, il conguaglio non potesse essere erogato entro i termini suddetti, lo stesso dovrà essere oggetto di erogazione separata dallo stipendio entro il giorno 15 del mese di febbraio 2009.

La valutazione dei dirigenti verrà sottoposta alla firma del direttore generale anche in relazione della eventuale difformità di giudizio.

Titolo IV

P.A.R. 2009

Per l'anno 2009 il PAR sarà articolato secondo la metodologia seguente nel rispetto delle linee guida e dei principi enunciati nel punto 1 del capo precedente riguardante il P.A.R. 2008:

1. Sistema di finanziamento

Il sistema di finanziamento del PAR è definito in ragione degli obiettivi programmati dall'Ente ed inseriti nel presente accordo di cui formano parte integrante.

Ciascun obiettivo è "pesato" economicamente e percentualmente in ragione di tutti gli obiettivi definiti secondo i criteri di seguito riportati.

- Carta dei servizi; i tempi di evasione delle pratiche sono valutati conteggiando i tempi effettivi di definizione;
peso 20% : importo obiettivo : €. 180.000,00
- Recupero crediti; ulteriori 50 mln di €. recuperati o per i quali sono state concesse eventuali rateazioni oltre i 20 mln di €. stabiliti per l'anno 2008;
peso 50% : importo obiettivo : €. 450.000,00
- Sanzioni e interessi per almeno 2 mln di euro, per ritardato o omesso invio delle comunicazioni obbligatorie annuali e per ritardato pagamento dei contributi:
peso 10% : importo obiettivo : €. 90.000,00
- Gestione archivio; riorganizzazione archivio generale secondo precise indicazioni da definire entro il giorno 15 del mese di gennaio 2009;
peso 10% : importo obiettivo : €. 90.000,00
- Organizzazione ed attività connesse alle elezioni degli Organi della Cassa;
peso 5% : importo obiettivo : €. 45.000,00
- Controllo di gestione e reportistica direzionale: messa in normalizzazione;
peso 5% : importo obiettivo : €. 45.000,00

L'uniformità del metodo di pesatura è determinato dai parametri di omogeneizzazione dei prodotti già definiti come standard per l'anno 2008. Per gli obiettivi di nuova definizione gli standard verranno concordati fra le parti entro il mese di dicembre p.v.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determinerà la quota di PAR da distribuire interamente in ragione dei parametri di attribuzione riportati di seguito :

- | | | |
|-------------------------------|------------|---------------------------------|
| • Obiettivo di Ente : | peso % 35% | ripartizione collettiva di Ente |
| • Obiettivo di Direzione/Area | peso % 33% | ripartizione di area/direzione |
| • Apporto individuale | peso % 32% | ripartizione individuale |

2. Sistema di ripartizione

Il sistema di ripartizione e quindi di attribuzione del PAR verrà articolato sulla base delle seguenti linee guida :

- a. Il PAR viene distribuito per quote percentuali riferite a "obiettivi di ente", "obiettivi di direzione"; "apporto individuale";
- b. Il PAR viene distribuito in ragione della "valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di ente e di direzione", "dell'apporto individuale secondo la valutazione del dirigente" e "della presenza in servizio" considerando come presenza anche:
 - i. un periodo pari a gg. 5 di malattia a titolo di franchigia;
 - ii. dell'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità ai sensi dell'art. 27 punto 1 del CCNL;
 - iii. del periodo di assenza per permessi o congedi sindacali ai sensi e secondo le modalità previste dal CCNL;
 - iv. del periodo di assenza per infortunio sul lavoro nei limiti non indennizzati dall'INAIL e/o da assicurazione privata del lavoratore.
- c. E' prevista l'attribuzione di un acconto mensile pari al 10% della qualifica posseduta dal lavoratore al 1/1/2009, fatto salvo il conguaglio secondo i parametri del successivo punto d);
- d. La percentuale di ripartizione individuale del PAR è attribuita in ragione della qualifica posseduta dal lavoratore al 30/6/2009 sui parametri tabellari in vigore al 1/1/2009 come eventualmente rideterminati a seguito di rinnovo del CCNL.
- e. Il conguaglio del PAR dovrà essere erogato entro il mese di gennaio 2010. Qualora, per obbiettivi motivi che ne determinino l'impossibilità, il conguaglio non potesse essere erogato entro i termini suddetti, le parti concorderanno tempestivamente una quota da erogare a titolo di ulteriore acconto da liquidarsi entro lo stesso mese di gennaio.

Qualora gli obiettivi legati alla carta dei servizi fossero raggiunti al 90%, gli stessi s'intenderanno raggiunti al 100%.

Nel caso gli obiettivi di cui al capoverso precedente fossero raggiunti per oltre l'85% e fino ad un massimo del 90%, gli obiettivi stessi s'intenderanno raggiunti al 95%

Nel caso gli obiettivi di cui sopra fossero raggiunti per meno dell'85%, gli stessi s'intenderanno raggiunti per l'esatta percentuale di raggiungimento.

Eventuali ulteriori obiettivi che dovessero derivare da nuove procedure o da esigenze riscontrate successivamente alla stipula del presente accordo, saranno valutate dalle parti in ragione della fattibilità e del valore aggiunto da quantificare in incremento rispetto agli obiettivi sopra definiti.

3. Sistema di monitoraggio e di valutazione

La CNPR dovrà procedere ogni quattro mesi, a monitorare il grado di apporto di ogni singola risorsa, attraverso apposite schede consegnate al dipendente dove risulti, oltre le mansioni assegnate in ragione dell'attività svolta, l'eventuale scostamento rispetto agli standard di produzione ottimale, evidenziando, a seguito di apposito contraddittorio, le azioni e gli spazi di miglioramento e le iniziative da intraprendere possibilmente condivise.

La CNPR dovrà procedere nei termini di cui al punto precedente, al monitoraggio ed alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di ente e di area/direzione evidenziando in apposita scheda l'eventuale scostamento dagli obiettivi programmati, le motivazioni addotte dal funzionario responsabile, le osservazioni del dirigente/direttore generale nonché le azioni intraprese o da intraprendere finalizzate al recupero dell'efficienza idonea al raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi medesimi.

Entro 15 giorni dal termine di ciascun quadrimestre, le parti firmatarie del presente accordo, s'incontreranno in apposita riunione finalizzata all'esame delle problematiche conseguentemente emerse.

Qualora, in ragione delle valutazioni individuali emerse nel corso delle prime due verifiche periodiche, non risultino significativi scostamenti dalla valutazione ottimale o non si ravvisino particolari motivazioni addotte dai funzionari responsabili che ne giustifichino lo scostamento, la valutazione finale non potrà essere inferiore di 5 punti rispetto alla valutazione massima attribuita.

Qualora, in ragione delle valutazioni individuali emerse nel corso delle prime due verifiche periodiche, non siano emersi successivi significativi miglioramenti tali da giustificare altrettanto significativi scostamenti dalla valutazione media attribuita, la valutazione finale non potrà discostarsi di più di 5 punti rispetto alla valutazione media attribuita precedentemente.

La direzione generale, previo confronto con le OO.SS. firmatarie del presente accordo, provvederà alla elaborazione delle schede di rilevazione e monitoraggio che, comunque, potranno essere integrate dai funzionari responsabili delle valutazioni

Le parti s'impegnano entro il mese di novembre 2009, a ricontrattare i criteri e le modalità di erogazione del P.A.R. per l'anno 2010. In caso di mancato accordo, a far tempo dal mese di gennaio 2010, sarà erogato a titolo di acconto e fino alla stipula del nuovo accordo, un importo mensile pari al 10% dello stipendio tabellare in vigore alle rispettive scadenze per ciascun dipendente.

Titolo V

Verbale d'intesa fra le OO.SS. firmatarie del C.I.A. e la CNPR

1. Classificazione del personale

L'Amministrazione della CNPR s'impegna, entro 60 giorni dalla stipula del C.I.A., a presentare un piano d'inquadramento del personale in ragione delle effettive attività svolte dallo stesso alla data della firma del presente contratto. Prima della presentazione del piano d'inquadramento al C.d.A. i criteri di rilevazione delle attività svolte saranno oggetto di un apposito incontro con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Gli inquadramenti che, al termine della rilevazione, saranno ritenuti conformi alle fattispecie generali previste all'interno del CCNL avranno decorrenza dal 1/1/2009.

2. Rivisitazione del sistema indennitario

L'attuale sistema di attribuzione delle indennità per particolare incarico di cui alla tabella A) "retribuzioni accessorie" del CCNL, punto 2, trova parziale riferimento presso la CNPR negli accordi sindacali recepiti con delibera del C.d.A. del 19.12.1997, del 26.10.2001 e del 1.10.2002.

Con O.d.s. n. 1 del gennaio 2008, le indennità attualmente esistenti e percepite dal personale della CNPR sono state congelate in attesa di una nuova regolamentazione.

Allo scopo di superare eventuali sperequazioni esistenti principalmente fra personale avente il medesimo inquadramento ma con livello di subordinazione gerarchico, l'Amministrazione s'impegna, entro 60 giorni dalla stipula del C.I.A. a presentare, unitamente al piano di inquadramenti di cui al punto 1, un progetto di attribuzione di dette indennità le cui motivazioni siano fondate su criteri di trasparenza e di soluzioni organizzative formali.

Prima della presentazione del piano di regolamentazione delle suddette indennità al C.d.A. i criteri di attribuzione saranno oggetto di un apposito incontro con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Le indennità riconosciute ai sensi del presente paragrafo avranno decorrenza economica dal 1/1/2009.

1. Formazione, percorsi e crediti formativi, docenza

Le parti firmatarie del C.I.A. per la durata della vigenza del contratto aziendale di cui il presente verbale d'intesa ne forma parte integrante, in ragione della particolare innovazione del meccanismo che attende alla composizione del P.A.R. fondato sulla ridefinizione di anno in anno degli obiettivi di incremento della qualità/quantità del servizio e della produttività, riconoscono nella formazione lo strumento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi programmati, in quanto le parti riconoscono nella crescita professionale di tutto

il personale, il presupposto imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Per tale ragione, entro 30 giorni dalla stipula del C.I.A. di cui il presente verbale ne forma parte integrante, l'Amministrazione della CNPR s'impegna a presentare alle OO.SS. firmatarie, un progetto di utilizzo dello stanziamento per l'anno 2009 ed un piano articolato sulla formazione medesima che risponda ai seguenti criteri e principi generali :

- b. La formazione deve riguardare tutto il personale;
- c. Il progetto di utilizzo dello stanziamento dovrà essere definito in modo coerente rispetto alle esigenze formative di ciascun lavoratore, di ciascuna area di lavoro ed in modo omogeneo rispetto alle risorse stanziare;
- d. Gli orari dei corsi, dovranno favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori ed in larga misura dovranno essere tenuti durante l'orario di lavoro o comunque durante l'orario di servizio contemperando le esigenze di disponibilità dei lavoratori alle esigenze di servizio.
- e. La proficua partecipazione ai corsi sarà valutata attraverso un sistema di riconoscimento della crescita professionale che potrà prevedere, al termine del programma, passaggi di area, anticipazione di livello ovvero assegni di qualificazione di cui al punto 3) della Tabella A) "retribuzioni accessorie" del CCNL, secondo criteri programmati preventivamente;
- f. Le docenze svolte attraverso il ricorso a personale interno su progetti condivisi, dovranno essere remunerate attraverso il ricorso a strumenti adeguati a tal fine.

2. Organizzazione del lavoro

L'attuale forma organizzativa delle risorse ed il modello produttivo, risente di alcune difformità che rilevano processi di lavoro non sempre omogenei.

Per tale motivo, la CNPR s'impegna a rivedere l'effettiva congruità dell'attuale organizzazione dell'Ente ed a presentare alle OO.SS. firmatarie, un piano di riassetto delle Aree eventualmente interessate alla riorganizzazione. Il suddetto intervento dovrà avvenire attraverso un percorso trasparente coinvolgendo i lavoratori delle strutture interessate ai suddetti processi riorganizzativi.

Entro 60 giorni dalla stipula del C.I.A. di cui il presente accordo d'intesa ne forma parte integrante, le parti definiranno un percorso comune diretto a garantire momenti di confronto e di raccordo nell'obiettivo condiviso che la riorganizzazione medesima sia assolutamente collegata e funzionale alla concreta prospettiva del raggiungimento degli obiettivi programmati per l'anno 2009.