



**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DELLE AREE A, B e C**

**PARTE GIURIDICA 2016 – 2018  
PARTE ECONOMICA 2018**

sottoscritto il 18 aprile 2019 a Roma

In data 18 aprile 2019 le delegazioni sottoscrivono la presente ipotesi di CCNI parte normativa 2016-2018 e parte economica 2018, per il personale delle Aree:

### **PER L'INPS**

Il Presidente delle delegazione  
trattante

Il Direttore Generale

Il Direttore Centrale Risorse Umane

Il Direttore Centrale Organizzazione e Sistemi  
informativi

Il Direttore Centrale Pianificazione  
e Controllo di Gestione

Il Direttore centrale Servizi agli utenti

Il Direttore Regionale per la Calabria

Il Direttore Regionale per il Friuli Venezia  
Giulia

### **PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FP/ CGIL

firmato

CISL/FP

firmato

UIL/PA

firmato

CONFINTESA

firmato

FED. CONFSAL UNSA

firmato

FLP

firmato

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica a tutto il personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
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.1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità.
3. Al personale in posizione di comando, assegnazione, distacco od altro analogo istituto giuridico presso l'INPS, proveniente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, spetta, salvo diversa previsione, il trattamento accessorio disciplinato dal presente CCNI, fermo restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori fissi e continuativi percepiti presso l'amministrazione di appartenenza.
4. Al personale docente del Liceo delle Scienze Umane – San Bartolomeo, si applicano, in quanto compatibili, le norme del presente accordo.
5. Il presente CCNI concerne il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 per la parte giuridica e 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2018 per la parte economica.
6. Gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione del presente CCNI, salvo diversa prescrizione dello stesso.
7. Relativamente alla parte giuridica, il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente fino ad una diversa disciplina normativa e/o contrattuale.

8. L'avvenuta stipula del presente CCNI viene portata a conoscenza di tutte le articolazioni territoriali dell'Istituto e di tutto il personale in servizio mediante l'invio del testo in posta elettronica.

## **Articolo 2**

### **Fascicolo personale**

1. All'atto dell'inserimento nel fascicolo personale di atti e di documenti, inclusi quelli relativi alla partecipazione alle iniziative formative di cui all'art. 53, comma 11 del CCNL 2016-2018, l'Amministrazione provvede a darne contestuale notifica la dipendente interessato.

## **TITOLO II**

### **ISTITUTI RELATIVI ALL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Articolo 3**

##### **Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali. In relazione ai servizi da erogarsi con carattere di continuità, per il personale della DCOSI che effettua attività in turno a ciclo continuo, l'orario di lavoro è articolato su sei giorni settimanali.
  
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
  
1. Ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera q) del CCNL 2016-2018, in considerazione dei notevoli compiti assegnati all'Ente e della possibile concentrazione di picchi di lavoro in ragione del rafforzamento della funzione dell'Ente nell'ambito del sistema di welfare nazionale, la durata media dell'orario di lavoro di cui al comma precedente è calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.
  
2. In ogni caso il dipendente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

#### **Articolo 4**

##### **Turnazioni**

1. Per esigenze legate alle peculiari caratteristiche di alcune attività dell'Ente (esigenze degli Uffici di supporto agli Organi e attività collegate all'erogazione di servizi continuativi), si rende necessario istituire turni di lavoro che coprano l'intera durata dell'orario di servizio.
  
2. I turni dovranno osservare i seguenti criteri:

- il personale si considera in turno quando avvicinandosi nel medesimo posto di lavoro, copra l'intera durata dell'orario di servizio;
  - l'adozione dei turni necessita di una parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello uscente;
  - all'interno del periodo delle 24 ore deve comunque essere garantito il riposo di 11 ore consecutive;
  - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - il turno notturno si effettua tra le 22 e le 6 del giorno successivo; il turno notturno-festivo tra le 22 del giorno prefestivo e le 6 del giorno festivo e dalle 22 del giorno festivo e le 6 del giorno successivo.
3. Il numero dei turni notturni effettuabili dal solo personale che effettua attività in turno a ciclo continuo presso la DCOSI, non può essere superiore a 10 nell'arco del mese per ciascun dipendente fatte salve particolari esigenze che dovranno essere debitamente documentate e giustificate. Tali esigenze eccezionali saranno rappresentate dal Direttore della DCOSI al Direttore generale per la relativa autorizzazione: in ogni caso il limite individuale di turni notturni effettuabili nell'arco del mese non può essere superiore a 13.
4. Per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 25% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 90% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 95% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
  - d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

## **Articolo 5**

### **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina prevista all'art. 86 del CCNL 2016-2018.
2. La pausa mensa è fissata nella misura minima di 30 minuti e massima di 120 minuti, da fruire nella fascia oraria definita a livello di sede.
3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita per ciascuna struttura, può essere prevista per i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - risultano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 45 del CCNL 2016-2018;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

## **Articolo 6**

### **Lavoro straordinario e riposi compensativi**

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2016 - 2018, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente e formalmente autorizzate dal Dirigente dell'Area, e possono essere effettuate previo recupero della pausa mensa nonché delle eventuali ore non lavorate per flessibilità ovvero per l'utilizzo di

altri istituti non equiparati a servizio effettivo. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.

3. Le prestazioni di lavoro straordinario decorrono dal completamento dell'orario ordinario di lavoro e, in ogni caso non possono eccedere, per ciascuna giornata, la durata di 4 ore.
4. Fermi restando i limiti previsti all'art. 3, comma 2, del presente CCNI, il limite individuale mensile di prestazioni di lavoro straordinario è di 48 ore mentre quello annuale è pari a 200 ore. Tale limite, per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio che intervengano nel corso dell'anno, potrà essere superato nel limite massimo di 320 ore previa autorizzazione del Responsabile titolare del budget assegnato.
5. Fermi restando i limiti previsti all'art. 3, comma 2, del presente CCNI, i Dirigenti responsabili titolari del budget assegnato, possono autorizzare prestazioni di lavoro straordinario oltre il limite di 320 ore annue per i dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali nonchè per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio emerse nel corso dell'anno.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate entro il limite annuo di cui al precedente commi 4 e 5, su richiesta del dipendente, possono dar luogo a riposi compensativi nel limite massimo di due riposi al mese. Detti riposi compensativi potranno essere fruiti sia come giornate intere che con assenza oraria, entro il termine massimo di quattro mesi.

## **Articolo 7**

### **Banca delle ore**

1. Ai sensi dell'art. 27 del CCNL 2016 – 2018, al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare debitamente autorizzate, le parti confermano l'istituto della banca delle ore.

2. L'adesione alla banca delle ore è su base volontaria ed è consentita per un periodo minimo di un anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre.
3. Il tetto massimo annuo di ore di lavoro straordinario o supplementare confluibili nella banca delle ore è fissato in 80. Le ore confluite nella banca delle ore eccedenti il suddetto tetto, potranno essere retribuite con i limiti di cui al successivo comma 4. Tali ore possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, sia come assenza oraria che con giornate intere, fruibili anche consecutivamente, nel limite massimo di 2 giornate a settimana, fatte salve le primarie esigenze di servizio.
4. Le ore accantonate possono essere retribuite fermo restando che, a norma dell'art. 27, comma 3, del CCNL 2016-2018, le maggiorazioni previste per lavoro straordinario e supplementare devono essere pagate il mese successivo all'effettuazione della relativa prestazione lavorativa.

## **Articolo 8**

### **Istituti diretti alla conciliazione vita - lavoro**

1. Nell'ambito delle politiche dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti, nell'ambito della contrattazione integrativa a livello decentrato, possono individuare fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita della durata massima di 2 ore in entrata e/o in uscita, fermo restando quanto previsto al successivo comma 3.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. In ogni caso, al fine di garantire l'operatività degli uffici, ciascun dipendente, qualora usufruisca della flessibilità di cui al comma 1 ovvero di permessi orari non utili al completamento dell'orario di lavoro, è tenuto ad

assicurare una permanenza in servizio, attestata da timbrature, pari ad almeno 3 ore e 36 minuti nell'ambito dell'orario di servizio.

4. Il debito orario derivante dall'applicazione del comma 3, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle situazioni particolari previste all'art. 5, comma 3, del presente CCNI.

## **Articolo 9**

### **Ferie e riposi solidali**

1. Presso tutte le sedi dell'Istituto i dipendenti possono cedere giornate di ferie e riposo ad altro dipendente della stessa sede con le modalità previste dall'art. 30 del CCNL.
2. Ad integrazione di quanto previsto dal comma 1 del citato art. 30 le parti concordano che le giornate di ferie e di riposo per festività soppresse possono essere cedute a:
  - a) ai genitori dei figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;
  - b) ai genitori dei figli con disabilità in situazione di gravità.

## **Articolo 10**

### **Congedi dei genitori**

1. In attuazione dell'articolo 44 del CCNL 2016-2018 al personale dipendente si applicano le disposizioni in materia di sostegno alla maternità e paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni legislative, con le specificazioni previste dal presente CCNI.
2. Al fine di contemperare esigenze di servizio e personali, ai genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a

tempo pieno che a tempo parziale, è consentito l'utilizzo in modo frazionato del congedo parentale di cui all' art. 32 d. lgs. 151/2001, anche secondo la modalità oraria.

3. In caso di fruizione in modalità oraria, il congedo non potrà essere fruito per frazione di ora e non potrà superare la metà dell'orario giornaliero di lavoro.

## **Articolo 11**

### **Reperibilità**

1. Al fine di assicurare la continuità del servizio all'interno delle strutture sociali durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, al personale ivi preposto è confermato, ai sensi dell'art. 20 del CCNL 2016-2018, l'istituto della reperibilità.
2. Il responsabile della struttura impronterà la programmazione dei turni di reperibilità in modo da garantire le necessarie esigenze di rotazione tra il personale in servizio. Mensilmente ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte.
3. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario. Ciascun periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con una indennità di € 13,00, frazionabile in misura non inferiore a 4 ore e corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.

### TITOLO III

#### RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

##### Articolo 12

##### Risorse finanziarie Aree professionali A B C

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2018 ammontano complessivamente ad euro **449.034.395,51** e, ai sensi dell'art. 77 del CCNL 2016-2018, sono utilizzate come segue:

Personale delle aree ABC	UTILIZZO
Posizioni organizzative	20.052.592,22
Particolari compiti	11.221.992,00
Progetti speciali	115.827.218,44
Incentivo produttività	45.700.018,11
Trattamenti di professionalità e produttività	129.942.902,87
Sviluppo professionale 2018	979.784,13
<b>Totale</b>	<b>323.724.507,77</b>

2. Gli importi di euro 42.789.166,56 e di euro 82.520.721,18 sono riservati rispettivamente all'erogazione dell'indennità di ente e agli sviluppi professionali e non sono, pertanto, disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

**Articolo 13**  
**Norme in materia di trattamento accessorio**

1. Il Trattamento economico di professionalità legato alla valutazione, è corrisposto al personale in servizio con la modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione in uso nell'Ente, secondo principi di corrispettività e rendimento in applicazione dell'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, ed è parametrato nella misura degli importi stabiliti all'art. 3, comma 3, del CCNI 2015.
2. Il Trattamento economico di professionalità spetta al personale destinatario del presente CCNI che nel corso dell'anno 2018 risulti abbia maturato due anni di servizio continuativo presso l'Istituto. Tale trattamento si applica altresì al personale già dipendente dell'Istituto vincitore di concorso esterno presso lo stesso.
3. Il Trattamento economico di professionalità di cui al comma 1, a decorrere dal 1° giugno 2018, è riparametrato nella misura degli importi mensili di seguito stabiliti:

POSIZIONE ECONOMICA	IMPORTO MENSILE
C5	€ 490,00
C4	€ 485,00
C3 - C2 - C1 B3 - B2 - B1 A3 - A2 - A1	€ 480,00

4. Per il personale destinatario delle progressioni economiche conseguite con decorrenza 01/01/2018 in esito alle procedure selettive bandite con il messaggio hermes n. 4014 del 29/10/2018, gli importi riparametrati di cui al comma precedente trovano applicazione a far data dal 1° dicembre 2018.
5. Al personale inquadrato nelle posizioni economiche C5, B3 e A3 alla data del 31 dicembre 2015, non destinatario delle progressioni economiche negli anni 2016, 2017 e 2018, è attribuita una maggiorazione del trattamento economico di professionalità di cui al precedente comma 1 rispettivamente di € 35,00, € 65,00 ed € 60,00 mensili fino al 31 maggio 2018 .

6. In occasione di progressioni all'interno delle aree, il trattamento economico di professionalità in godimento è soggetto al riassorbimento della quota pari al 70% dell'incremento della retribuzione tabellare, e comunque nel limite massimo dell'incremento tabellare.

## **Articolo 14**

### **Compensi per lo svolgimento di particolari funzioni e compiti**

1. Resta confermata la disciplina relativa ai compensi per particolari compiti di cui al CCNI 2017, con le modifiche di cui ai commi successivi del presente articolo.
2. Le parti concordano di riconoscere, a decorrere dal 1° gennaio 2018, salva diversa prescrizione nelle lettere successive, i compensi per particolari compiti ai sensi dell'art. 77 del CCNL 2016 - 2018, per l'effettivo svolgimento delle sottoelencate attività:
  - a) In relazione alla fase di sperimentazione conseguente al reassessment del modello di erogazione dei servizi, al fine di riconoscere le maggiori competenze richieste e l'arricchimento professionale derivante dalla riorganizzazione del processo lavorativo, a tutto il personale delle sedi coinvolte in detta fase di sperimentazione e delle relative strutture territoriali, è riconosciuto un compenso annuo aggiuntivo dell'importo massimo di € 600,00 cumulabile con altre eventuali indennità aventi stessa natura. Tale compenso è subordinato alla verifica del mantenimento degli standard di qualità. La spesa complessiva annua relativa all'applicazione della presente lettera non potrà comunque eccedere l'importo di € 500.000,00. L'attuazione di detta disposizione formerà oggetto di informativa con le OO.SS.
  - b) In ragione della funzione strategica che riveste il settore informatico nonché del ruolo privilegiato che assume il canale informatico per la presentazione di tutte le istanze e le richieste di servizio, le parti

ritengono opportuno riconoscere al personale inquadrato nell'Area C, profilo informatico, che svolge la propria attività informatica nei gruppi di assistenza all'utenza interna ed esterna, dislocati su tutto il territorio, ovvero addetto alla evoluzione e gestione del software, una indennità per particolari compiti pari ad € 204,94 mensili per dodici mensilità. Detto compenso non spetta in caso di attribuzione dell'indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 15.

- c) Al personale inquadrato nell'Area B proveniente dagli enti soppressi, che in virtù dell'esperienza maturata presso gli Enti di provenienza nello svolgimento delle funzioni informatiche, svolge presso la DCSIT tale tipo di attività, è attribuita una indennità pari ad € 85,00 mensili per dodici mensilità; la medesima indennità è riconosciuta al personale di area B che svolge funzioni di supporto ai GAI.
- d) Al personale inquadrato nell'Area C, profilo geometra-perito industriale, impiegato presso il Coordinamento tecnico-edilizio centrale e regionali in compiti specifici riconducibili all'attività professionale tecnico-edilizia è riconosciuta una indennità per particolari compiti pari ad € 254,94 mensili per dodici mensilità.
- e) Al personale che effettua attività in turno a ciclo continuo presso la DCOSI di almeno 6 ore, pianificati in modo da rispettare le disposizioni di cui agli artt. 7 e 9 del d.lgs. n. 66/2003, è riconosciuta una indennità pari ad € 92,96 mensili per dodici mensilità.
- f) Al personale inquadrato in Area B che svolge, all'interno delle strutture sociali, esclusivamente funzioni socio-assistenzialistiche, viene corrisposta una indennità pari a € 1.020,00 annui.
- g) Al personale inquadrato nell'area C, profilo vigilanza, è attribuita l'indennità per responsabilità specifica per un importo di € 414,94 per mensili per dodici mensilità.
- h) Al personale delle strutture territoriali che effettua attività di analisi amministrativa, in via continuativa, per le Direzioni centrali di prodotto di seguito elencate compete una indennità di € 315,00 mensili non

cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 15:

- Pensioni
- Entrate e recupero crediti
- Ammortizzatori sociali
- Sostegno alla non autosufficienza e invalidità civile

La spesa complessiva annua relativa all'applicazione della presente lettera non potrà comunque eccedere l'importo di € 115.000,00.

- i) Al personale dell'area C con profilo sanitario, è riconosciuto un compenso di € 204,94 per dodici mensilità, non cumulabile con altre eventuali indennità.
- j) Ai dipendenti che svolgono prevalentemente compiti di autista è riconosciuto un compenso di € 204,94 per dodici mensilità, non cumulabile con altre eventuali indennità.
- k) In considerazione della professionalità richiesta per lo svolgimento delle attività di front office, ai dipendenti inquadrati nelle Aree B e C, profilo amministrativo, adibiti anche in modo ciclico a tale funzione, nonché al personale inquadrato in Area A che assicura il necessario supporto alle attività di front office, è riconosciuta, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNI, una maggiorazione oraria del 20% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lettera a) del CCNL 2016-2018, per il periodo di effettivo svolgimento di tali compiti. Tale maggiorazione, non cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 15, sarà erogata in relazione a specifiche rilevazioni effettuate mensilmente da ciascuna Struttura e comunicate alla competente Direzione regionale.
- l) Al personale adibito alle funzioni di tutoraggio – comprensive di quelle derivanti dall'applicazione della circolare n.147/2015 e della det. presidenziale n.102/2018 sull'adozione del Piano della Vigilanza documentale – e comunque nell'ambito dei processi:
  - soggetto contribuente
  - assicurato pensionato
  - prestazioni a sostegno al reddito

consistenti in attività di consulenza di particolare complessità nei confronti dell'utenza e di formazione e addestramento sul posto di lavoro, con particolare riferimento ai dipendenti di nuova assegnazione nelle linee di processo, è riconosciuta una indennità di un importo massimo pari a € 414,94 mensili per dodici mensilità. Detto compenso non è cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 15 ovvero con altri compensi per particolari compiti di cui al presente articolo. Il personale da adibire alle predette funzioni di tutoraggio sarà individuato a seguito di specifiche procedure selettive che saranno effettuate secondo modalità definite, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNI, in sede di informativa e confronto con le OO.SS. a livello nazionale. La spesa complessiva annua relativa all'applicazione della presente lettera non potrà comunque eccedere l'importo di € 4.000.000,00.

- m) Al personale titolare delle funzioni di Coordinatore del “Gruppo di lavoro posizione assicurativa dipendenti pubblici” di cui alla circolare n. 36/2014 nell'ambito delle U.O. Anagrafica e Flussi, compete, fino al 31/12/2018, la corresponsione dell'indennità nella misura di € 204,94 mensili per 12 mensilità.
- n) Al personale amministrativo inquadrato in area C, addetto in forma prevalente all'attività del contenzioso in materia di invalidità civile così come risultante in apposito ordine di servizio, è riconosciuto un compenso di € 150,00 mensili per dodici mensilità. Tale compenso non è cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 15.

## TITOLO IV POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### Articolo 15 Indennità Posizioni organizzative

1. Le parti, in considerazione del diverso grado di autonomia gestionale ed organizzativa delle posizioni organizzative individuate dall'Ente nonché del diverso livello di responsabilità connesso ai carichi di lavoro ad esse afferenti, convengono che al personale responsabile delle stesse compete la corresponsione dell'indennità nella misura stabilita nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART. 17 CCNL 1999	ART. 77 CCNL 2016 - 2018		Totale annuo
	INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA	
	Importo annuo (per 13 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	
<b>Responsabile Agenzia complessa</b>	2.470,00	7.800,00	13.200,00	23.470,00
<b>Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico</b>	2.470,00	12.840,00		15.310,00
<b>Funzione di elevata professionalità</b>	2.470,00	12.840,00		15.310,00
<b>Responsabile Agenzia Prestazioni servizi individuali</b>	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
<b>Responsabile di Agenzia territoriale (con produzione omogeneizzata annua pari o superiore a 8000 punti)</b>	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00

<b>Responsabile di Agenzia Flussi contributivi</b>	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
<b>Responsabile di Agenzia territoriale (1)</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 Unità organizzativa 'Vigilanza Ispettiva' (2)</b>	2.470,00	4.979,28		7.449,28
<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 Relazioni istituzionali e Segreteria di Direzione</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
<b>Responsabile Gruppo Assistenza Interna ed Esterna</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Responsabile URP</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane</b>	2.470,00	630,00		3.100,00
<b>Specialista in materia di benessere organizzativo</b>	2.470,00	2.520,00		4.990,00
<b>Resp. delle strutture sociali (convitti e case albergo)</b>	2.470,00			2.470,00
<b>Controller regionale</b>	2.470,00	3.024,00		5.494,00

- (1) Indennità attribuita anche al coordinatore delle attività educative didattiche del Liceo paritario San Bartolomeo di San Sepolcro e al responsabile della Casa di riposo di Camogli.
- (2) Nell'indennità di responsabilità specifica di euro 4.979,29 prevista per i responsabili di Unità organizzativa "Vigilanza ispettiva" è ricompresa l'indennità erogata ai sensi art. 77 del CCNL 2016-2018, di cui all'art. 14, comma 2, lettera g, del presente Accordo.

## TITOLO V PRODUTTIVITA'

### Articolo 16 Incentivo alla produttività e progetti speciali

1. In relazione agli obiettivi di produttività-efficace fissati per l'anno 2018, con cadenza trimestrale saranno effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli stessi. In esito a dette verifiche e nel limite del 15% delle somme previste per l'incentivazione ordinaria, sarà corrisposto un pagamento *pro quota* del predetto incentivo per ciascuno dei quattro trimestri del piano budget, previa informativa alle OO.SS., rispettivamente nei mesi di maggio, agosto e novembre dell'anno in corso e marzo dell'anno successivo.
2. In relazione agli obiettivi di qualità, le risultanze di dette rilevazioni, rapportate ai parametri per la liquidazione degli incentivi riferiti al periodo di riferimento e ai coefficienti di ripartizione e di merito individuali, daranno luogo al pagamento di compensi a titolo di incentivazione speciale nel mese di novembre, commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento, al netto delle anticipazioni mensili di € 90,00.
3. L'erogazione del saldo per l'incentivazione ordinaria e speciale sarà commisurata ai risultati definitivi raggiunti da ciascuna struttura elaborati sull'intero anno di riferimento e sarà corrisposta nel mese successivo all'approvazione della Relazione sulla performance e a seguito della prescritta certificazione del presente CCNI.
4. Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività efficace verranno utilizzati i seguenti parametri:

PRODUTTIVITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto all'obiettivo (Produttività 124)	Parametro per la liquidazion e	QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE scostamento % rispetto al budget	Parametro per la liquidazione della produttività efficace (*)
scostamento % rispetto all'obiettivo >= 0	100	scostamento % rispetto all'obiettivo >= 0	110
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	100
-5% < scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	95	scostamento % rispetto all'obiettivo >= 0	100
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	95
scostamento % rispetto all'obiettivo <= - 5%	90	scostamento % rispetto all'obiettivo >= 0	95
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	90

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

<b>Posizionamento dell' indicatore sintetico di qualità delle aree di produzione (consuntivato nell' anno precedente)</b>	<b>Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all'anno precedente)</b>
= > di 100	% di scostamento positivo o comunque uguale o superiore alla scostamento del cluster di appartenenza
Tra 90 e 99,99	% scostamento uguale o superiore allo scostamento del cluster di appartenenza
<89,99	% scostamento superiore del 10% dello scostamento del cluster di appartenenza

I cluster sono definiti all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

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

<b>Raggiungimento dell'obiettivo di qualità</b>	<b>Parametro per la liquidazione della prestazione</b>
= > di 100	100
Tra 90 e 99,99	Proporzione lineare
<90	Proporzione lineare con parametro minimo 80

7. Ai fini dell'erogazione dell'incentivazione ordinaria e speciale, in caso di apporto altamente innovativo e/o migliorativo dei processi di lavoro, comprovato e documentato rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della performance, il relativo coefficiente di merito individuale di 1,2 sarà attribuito su proposta motivata del dirigente di riferimento, validata dal competente Direttore regionale o centrale, che in merito provvederà ad effettuare la relativa informativa sindacale preventiva. I progetti innovativi che avranno dato luogo all'attribuzione del coefficiente di merito 1,2 dovranno essere pubblicati sulla pagina intranet a cura della Direzione centrale risorse umane.
8. Per il personale dell'area C con responsabilità di Agenzia (Complessa, Interna – area prestazioni, Interna – area flussi, Territoriale) il criterio di

misurazione ed il relativo trattamento economico è collegato, in misura direttamente proporzionale, per il 10% al raggiungimento degli obiettivi previsti per la struttura di diretta responsabilità e, per il restante 90%, al raggiungimento degli obiettivi della Direzione Provinciale/Filiale di coordinamento di appartenenza.

9. Le quote di incentivazione che risulteranno non corrisposte in ciascun pagamento infrannuale, per effetto del definitivo mancato raggiungimento dell'obiettivo, incrementeranno la quota stanziata per il saldo dell'incentivazione ordinaria per la produttività.
10. Nei casi di congedi, permessi e distacchi retribuiti, compresi quelli di cui art.89, comma 2, lettera h) del CCNL 2016-2018, previsti da disposizioni legislative e contrattuali vigenti, il personale interessato partecipa, nell'ambito dell'erogazione degli emolumenti di cui al presente articolo, sulla base del sistema di valutazione in uso nell'Ente.
11. Il personale di cui all'art.1, comma 4, è inserito nel sistema premiale dell'Istituto sulla base di specifici obiettivi definiti annualmente dalla competente Direzione regionale in considerazione della diversa articolazione del rapporto di lavoro.
12. Fatto salvo quanto sottratto alla disponibilità del fondo, in quanto obbligatoriamente destinato al finanziamento dell'indennità di Ente e alle progressioni economiche, relativamente alle quote indicate nell'articolo 12, le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente CCNI, andranno ad incrementare la quota destinata a remunerare l'incentivazione alla produttività.
13. A tutto il personale delle strutture territoriali, compreso il personale della Sede Virtuale incardinata nella Direzione Servizi agli Utenti ed il personale del Progetto nazionale Estratto Conto Dipendenti Pubblici, le parti concordano di riconoscere, in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, una maggiorazione del coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 10%.
14. Al personale inquadrato nell'Area C, profilo geometra-perito industriale, impiegato presso i Coordinamenti tecnici-edilizi centrale e regionali nella predisposizione dei progetti per l'autorizzazione all'esercizio delle attività soggette a controllo da parte dei VV.F., nonché a supporto della DCPA per tutte le attività propedeutiche alla dismissione e valorizzazione del patrimonio immobiliare (dismissioni, apporto ai fondi, partecipazione a tasche forze per la

progettazione e certificazione antincendio delle sedi territoriali, ecc ..) con impegno esulante le ordinarie competenze e/o in sussidiarietà per risolvere situazioni di particolare criticità, così come individuato dai competenti Coordinatori tecnici-edilizi e dal Direttore centrale Patrimonio e Archivi, compete una maggiorazione del coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 10%.

### **Art. 17**

#### **Differenziazione del premio individuale**

1. Nel rispetto dei principi di cui all'art. 78 del CCNL 2016 - 2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nell'ambito dell'incentivazione alla produttività sulla base di quanto definito nel § 4.5. del vigente Sistema di valutazione dell'Ente adottato con determinazione presidenziale n.25 del 13/03/2018, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, lettera b) del CCNL 2016- 2018, in aggiunta alla quota di premi già attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi ivi previsti.
2. Detta maggiorazione, nei limiti delle risorse di cui all'art. 77, comma 3, del CCNL 2016-2018, è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Le parti convengono che i destinatari di detta maggiorazione non possono superare il 5% del personale valutato.

## **TITOLO VI**

### **NORME FINALI**

#### **Art. 18**

#### **Norma programmatica**

Le parti, in ragione della complessa articolazione territoriale dell'Ente, si impegnano a definire nell'ambito della contrattazione integrativa 2019, le modalità atte a dare attuazione all'art. 77, comma 4, del CCNL 2016-2018, ai fini della destinazione di una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale alla contrattazione integrativa a livello di sede.

#### **Art. 19**

#### **Salute e sicurezza**

In considerazione della necessità di garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, l'Amministrazione adotta tutte le misure organizzative e logistiche tese a garantire l'incolumità dei lavoratori, con particolare riferimento all'attività di front-office.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti, in relazione al progressivo reassessment organizzativo, finalizzato al miglioramento del soddisfacimento dei bisogni di welfare complessivi del lavoratore, del pensionato e dell'impresa, si impegnano a valorizzare la professionalità, la competenza e l'esperienza del personale dell'Istituto anche attraverso l'individuazione, in sede di confronto nazionale, dei nuovi criteri per la graduazione delle posizioni organizzative.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti, in relazione al progressivo reassessment organizzativo e sulla base delle risultanze della fase di sperimentazione si impegnano, nell'ambito della contrattazione integrativa per l'anno 2019, a rimodulare il sistema indennitario collegato alle posizioni organizzative e i compensi in modo da valorizzare maggiormente le figure professionali incardinate nelle strutture/aree di produzione collegate direttamente all'erogazione dei servizi all'utenza, nonché le figure di presidio delle conoscenze e dell'uniformità di comportamento.

Le parti si impegnano altresì ad individuare un sistema premiante da destinare alle nuove figure consulenziali derivanti dall'attuazione del reassessment organizzativo, in ragione delle elevate conoscenze generali e trasversali sulle attività dell'Ente richieste agli stessi.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti, ai fini del riconoscimento della professionalità profusa dal personale inquadrato nelle Aree A e B nell'ambito dei sempre maggiori obiettivi di produttività dell'Ente, si impegnano ad avviare nel 2019 le progressioni orizzontali verso la posizione apicale delle rispettive aree per il personale attualmente inquadrato in A2 e B2.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

In considerazione della necessità di rivedere e aggiornare il sistema di misurazione della produttività e il sistema di misurazione e valutazione della

performance, con l'obiettivo di dotarsi di un Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance redatto nel rispetto dei principi orientati al costante miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche e alla crescita delle competenze professionali, le parti concordano di dedicare apposite sessioni di studio e analisi all'interno dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione a partire dal mese di giugno 2019, al fine di introdurre un nuovo sistema a partire dal 2020, tramite confronto con le OO.SS.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5**

Le parti, in considerazione dei sempre maggiori compiti assegnati all'Ente, ai fini del riconoscimento della professionalità a tutto il personale coinvolto, si impegnano a verificare, nell'ambito della contrattazione integrativa 2019, le condizioni al fine di riconoscere il TEP, sulla base delle valutazioni conseguite, al personale che risulti abbia maturato un anno di servizio in Istituto nonché a rivedere gli importi stabiliti.