



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

**ANNO 2019**

sottoscritto il 16 luglio 2020 a Roma

In data 16 luglio 2020 le delegazioni sottoscrivono il presente CCNI 2019 per il personale delle Aree:

### **PER L'INPS**

Il Presidente della delegazione  
trattante

Il Direttore Generale

Il Direttore Centrale Risorse Umane

Il Direttore Centrale Organizzazione e  
Comunicazione

Il Direttore Centrale Pianificazione  
e Controllo di Gestione

Il Direttore centrale Servizi al territorio

Il Direttore Regionale per la Calabria

Il Direttore Regionale per il Molise

Il Direttore Centrale Formazione e  
Sviluppo Risorse umane

### **PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FP/ CGIL

firmato

CISL/FP

firmato

UIL/PA

firmato

CONFINTESA

firmato

FED. CONFSAL UNSA

firmato

FLP

USB PI

# **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, laddove compatibili, le norme del presente accordo.
5. Il presente CCNI concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019 per la parte economica. Per la parte giuridica continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 2 del CCNI 2018, nonché quelle di cui al Titolo II del medesimo CCNI 2018 fino a una diversa disciplina normativa e/o contrattuale.
6. 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.

## TITOLO II

### RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Articolo 2

#### Risorse finanziarie Aree professionali A B C

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2019 ammontano complessivamente ad euro **471.499.305,60** e, ai sensi dell'art. 77 del CCNL 2016-2018, sono utilizzate come segue:

<b>PERSONALE DELLE AREE ABC</b>	<b>UTILIZZO</b>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8.860.000,00
INDENNITA' SVOLGIMENTO ATTIVITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' (art. 77 c. 2 lett. d) CCNL 2016/2018)	13.640.000,00
INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 77 c. 2 lett. c) CCNL 2016/2018)	13.594.723,00
PROGETTI SPECIALI	115.494.254,00
INCENTIVO PRODUTTIVITA'	58.479.707,03
TRATTAMENTI DI PROFESSIONALITA' E PRODUTTIVITA'	138.349.225,97
<b>TOTALE</b>	<b>348.417.910,00</b>

2. Gli importi di euro 43.969.570,00, di euro 78.350.796,60 e di euro 761.029,00 sono riservati rispettivamente all'erogazione dell'indennità di ente, agli sviluppi professionali e all'art. 35, comma 4, del CCNL 2006/2007 (6,91% ind.ente personale soggetto TFR); gli stessi, pertanto, non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

### **Articolo 3**

#### **Norme in materia di trattamento accessorio**

1. Il Trattamento economico di professionalità legato alla valutazione è corrisposto al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato 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. n. 165/2001 ed è parametrato nella misura e secondo le modalità stabilite all'art. 13, comma 3, del CCNI 2018.
2. Il Trattamento economico di professionalità spetta al personale destinatario del presente CCNI che nel corso dell'anno 2019 abbia maturato un anno 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. Tenuto conto che nell'anno 2019 non sono state espletate procedure per le progressioni all'interno delle aree, la clausola prevista all'art. 13, comma 6, del CCNI 2018, per il solo anno 2019, non produce effetti.

### **Articolo 4**

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

1. Resta confermata la disciplina relativa ai compensi per particolari compiti di cui al CCNI 2018, con le modifiche di cui ai commi successivi del presente articolo.
2. Le parti concordano di riconoscere, a decorrere dal 1° gennaio 2019, salva diversa prescrizione nelle lettere successive, i seguenti compensi per particolari compiti ai sensi dell'art. 77, comma 2, lettera c), del CCNL 2016-2018, per l'effettivo svolgimento delle sottoelencate attività, correlate a particolari condizioni di lavoro, comportanti situazioni di disagio, rischio e gravose articolazioni dell'orario di lavoro:
  - 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. 5.
- 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 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. 5:
- 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 nell'Area B e nell'Area C (profili amministrativo, analista di processo - consulente professionale, consulente di protezione sociale, sanitario), 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 dal 1° novembre 2019, una maggiorazione oraria del 20% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lettera a), del CCNL 2016-2018, per i periodi superiori ad un'ora di effettivo

svolgimento di tali compiti. Tale maggiorazione, non cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa, sarà erogata in relazione a specifiche rilevazioni effettuate mensilmente da ciascuna Struttura e comunicate alla competente Direzione regionale. La spesa complessiva annua relativa all'applicazione della presente lettera non potrà comunque eccedere l'importo di € 698.578,00.

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. 5 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 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. 5.

n) Al personale responsabile delle posizioni organizzative di cui all'art. 5, comma 1, del presente CCNI spetta, in relazione al diverso livello di responsabilità anche di natura professionale e ai diversi carichi di lavoro ad esse afferenti, l'indennità ai sensi dell'art. 77, comma 2,



lettera d), del CCNL 2016-2018, nella misura stabilita nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART. 77, comma 2, lettera d) CCNL 2016 - 2018	
	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ' ESTERNA
	Importo annuo (per 12 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)
Responsabile Agenzia complessa	7.800,00	13.200,00
Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico	12.840,00	
Funzione di elevata professionalità	12.840,00	
Responsabile Agenzia Prestazioni servizi individuali	2.520,00	5.040,00
Responsabile di Agenzia territoriale (con produzione omogeneizzata annua pari o superiore a 8000 punti)	2.520,00	5.040,00
Responsabile di Agenzia Flussi contributivi	2.520,00	5.040,00
Responsabile di Agenzia territoriale	2.520,00	3.108,00
Coordinatore delle attività educative didattiche del Liceo paritario San Bartolomeo di San Sepolcro e Responsabile della Casa di riposo di Camogli	2.520,00	3.108,00
Responsabile di Unità Organizzativa	2.520,00	
Responsabile di Unità organizzativa 'Vigilanza Ispettiva' (1)	4.979,28	
Responsabile di Linea Prodotto/Servizio	2.520,00	
Controller	2.520,00	
Responsabile Relazioni istituzionali e Segreteria di Direzione	2.520,00	
Responsabile di Team	2.520,00	
Capo progetto EAD	2.520,00	
Responsabile Gruppo Assistenza Interna ed Esterna	2.520,00	
Responsabile URP	2.520,00	
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane	630,00	
Specialista in materia di benessere organizzativo	2.520,00	
Controller regionale	3.024,00	

(1) 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. 4, comma 2, lett. g), del presente articolo.

### **TITOLO III**

## **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Articolo 5**

#### **Indennità Posizioni organizzative**

1. Le parti, in considerazione dell'autonomia gestionale ed organizzativa delle sottoelencate posizioni organizzative individuate dall'Ente, convengono che al personale responsabile delle stesse, compete la corresponsione dell'indennità nella misura di € 2.470,00 annue per 13 mensilità:

Responsabile Agenzia complessa
Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico
Funzione di elevata professionalità
Responsabile Agenzia Prestazioni servizi individuali
Responsabile di Agenzia territoriale (con produzione omogeneizzata annua pari o superiore a 8000 punti)
Responsabile di Agenzia Flussi contributivi
Responsabile di Agenzia territoriale
Coordinatore delle attività educative didattiche del Liceo paritario San Bartolomeo di San Sepolcro e al responsabile della Casa di riposo di Camogli
Responsabile di Unità Organizzativa
Responsabile di Unità organizzativa 'Vigilanza Ispettiva'
Responsabile di Linea Prodotto/Servizio
Controller
Responsabile Relazioni istituzionali e Segreteria di Direzione
Responsabile di Team
Capo progetto EAD
Responsabile Gruppo Assistenza Interna ed Esterna
Responsabile URP
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane
Specialista in materia di benessere organizzativo
Resp. delle strutture sociali (convitti e case albergo)
Controller regionale

## TITOLO IV PRODUTTIVITA'

### Articolo 6

#### Incentivo alla produttività e progetti speciali

1. In relazione agli obiettivi di produttività-efficace fissati per l'anno 2019, 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, 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 liquidazione	QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE scostamento % rispetto al budget	Parametro per la liquidazione della produttività efficace (*)
scostamento % rispetto all'obiettivo >= 0	<b>100</b>	scostamento % rispetto all'obiettivo >=0	<b>110</b>
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	<b>100</b>
-5% < scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	<b>95</b>	scostamento % rispetto all'obiettivo >=0	<b>100</b>
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	<b>95</b>
scostamento % rispetto all'obiettivo <= -5%	<b>90</b>	scostamento % rispetto all'obiettivo >=0	<b>95</b>
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	<b>90</b>

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</b> (consuntivato nell' anno precedente)	<b>Obiettivo di miglioramento</b> (% di scostamento rispetto all'anno precedente)
= > di 100	% di scostamento positivo o comunque uguale o superiore allo 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, con le procedure previste al paragrafo 4.7 relativo alla performance individuale per il personale delle Aree A, B e C del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con determinazione n. 123/2019. 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 2, 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 al Territorio 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 task force 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. 7**

### **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 § 4.7 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con determinazione presidenziale n.123/2019, 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 V**

### **NORME FINALI**

#### **Art. 8**

#### **Norma programmatica**

Le parti, in ragione della complessa articolazione territoriale dell'Ente, si impegnano a definire nell'ambito della contrattazione integrativa 2020, 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. 9**

#### **Salute e sicurezza**

1. 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 alla progressiva applicazione del reassessment organizzativo, finalizzato al miglioramento del soddisfacimento dei bisogni di welfare complessivi del lavoratore, del pensionato e dell'impresa, si impegnano a rivisitare, nell'ambito del CCNI 2020, tutto il sistema indennitario correlato sia al diverso livello di responsabilità di posizioni organizzative che allo svolgimento di particolari funzioni, al fine di valorizzare la professionalità, la competenza e l'esperienza del personale dell'Istituto, anche attraverso l'individuazione di specifici criteri orientati a determinare gli elementi caratterizzanti le diverse figure professionali ai fini della coerente valorizzazione delle stesse.

Le parti si impegnano, altresì, ad individuare i ruoli strategici funzionali al perfezionamento dell'erogazione del servizio, e modalità attraverso le quali incentivare l'accrescimento professionale e la convergenza verso i corrispondenti modelli di competenze.

Le parti si impegnano a dare rilevanza alla valutazione partecipativa dei cittadini e degli stakeholders nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti, ai fini del riconoscimento della professionalità espressa dal personale inquadrato nelle Aree A e B nell'ambito dei sempre maggiori obiettivi di produttività e qualità dell'Ente, si impegnano ad avviare nel 2020 le progressioni orizzontali verso le posizioni apicali delle rispettive Aree relativamente al personale attualmente inquadrato in A2 e B2.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti, in relazione a quanto previsto all'art. 8 del presente CCNI, convengono di destinare, nell'ambito del CCNI 2020, la quota del 20% delle



risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, alle strutture territoriali per remunerare il personale assegnato allo svolgimento di attività comportanti situazioni di disagio, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, massima flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Tra queste sono ricomprese, ad esempio, quelle inerenti all'erogazione delle nuove prestazioni di sostegno al reddito introdotte dal decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, in quanto richiedono una capacità di risposta dei dipendenti dell'Istituto al bisogno crescente di assistenza e supporto da parte dei cittadini.

Per le già menzionate finalità, in relazione alla necessità di garantire uniformità di trattamento ai dipendenti delle strutture territoriali, le parti si impegnano a stipulare un apposito Accordo quadro a livello nazionale che individui le linee e i criteri per la destinazione e la gestione delle risorse economiche in argomento.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

Le parti, in considerazione della necessità di orientare il sistema di misurazione e valutazione ai principi cardine del costante miglioramento della qualità dei servizi offerti e alla crescita delle competenze professionali, concordano di rivedere, nell'ambito del CCNI 2020, agli esiti del confronto sui nuovi criteri del sistema di valutazione della performance di cui all'art. 5, comma 3, comma c), del vigente CCNL del comparto Funzioni centrali, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera b), e dell'art. 77, comma 2, lettere a) e b), del sopra richiamato CCNL.



## NOTA A CCNI 2019

Le scriventi sigle, nel sottoscrivere il CCNI 2019, esprimono perplessità riguardo alla dichiarazione congiunta n. 3, che può prefigurare vincoli alla contrattazione decentrata.

Queste Organizzazioni Sindacali ritengono anzitutto importante un finanziamento straordinario del Fondo, così come straordinario è l'impegno richiesto in questo momento all'INPS.

In secondo luogo, il rispetto dell'autonomia della contrattazione decentrata e della rappresentanza sindacale unitaria è, per noi, un valore per l'Istituto, da non guardare con timore e sospetto. Per questo, pur condividendo l'opportunità di un accordo quadro nazionale, chiederemo in quella sede, che esso sia in linea con il CCNL e con gli obiettivi che esso si prefigge.

In ultimo, è necessario che l'Amministrazione si faccia carico di sollecitare una rapida certificazione del presente Contratto Integrativo da parte degli Organi vigilanti competenti, al fine di erogare con tempestività le complessive competenze che spettano al personale.

Roma, 30 aprile 2020

FP CGIL  
Matteo Ariano  
Antonella Trevisani

CISL FP  
Paolo  
Scilinguo

UIL PA  
Sergio Cervo

CONFINTESA/  
FP  
Francesco Viola

CONFSAL-UNSA  
Ciaraldi  
Peppetti