



CCNI PER IL PERSONALE INQUADRATO NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DI CUI ALL'ART. 13 DEL  
CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2019- 2021

ANNO 2024

sottoscritto in data 3 marzo 2025 a Roma

In data 3 marzo 2025 le delegazioni sottoscrivono definitivamente il seguente CCNI 2024 per il personale inquadrato nelle Aree del sistema di classificazione di cui all'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni centrali – triennio 2019-2021.

#### **PER L'INPS**

Il Presidente della delegazione  
trattante

Il Direttore generale

Il Direttore centrale Risorse umane

Il Direttore centrale Organizzazione

Il Direttore centrale Pianificazione e  
controllo di Gestione

Il Direttore centrale Formazione e  
Accademia INPS

Il Direttore regionale Calabria

Il Direttore regionale Toscana

#### **PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FP/ CGIL    firmato

CISL/FP    firmato

UIL/PA    firmato

CONFINTESA FP    firmato

F. CONFESAL UNSA    firmato

FLP    firmato

USB PI    firmato

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo (di seguito CCNI), si applica a tutto il personale inquadrato nelle Aree del sistema di classificazione di cui all'articolo 13 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Centrali, periodo 2019/2021, sottoscritto il 9 maggio 2022 (di seguito CCNL 2019/2021), con rapporto di lavoro a tempo determinato e 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'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 165 del 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'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 165 del 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 2024 - 31 dicembre 2024 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
6. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2024, salvo che per le prescrizioni per le quali sia prevista espressamente una diversa decorrenza o tale diversa decorrenza discenda da norme della contrattazione collettiva nazionale o dalla legge.
7. Per la parte giuridica il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente fino ad una diversa disciplina normativa e/o contrattuale.

**TITOLO II**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Articolo 2**  
**Famiglie professionali**

1. Le parti, in considerazione di quanto disposto all'art. 31, comma 12, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, in merito all'abrogazione dei commi 1-3 dell'art. 7 del D. Lgs 149/2015,

e al conseguente ripristino del ruolo ispettivo all'interno dell'INPS, convengono di integrare le disposizioni previste all'articolo 2 del CCNI 2022-2023 – Accordo a stralcio in materia di famiglie professionali sottoscritto in data 11 dicembre 2023, con la previsione di un ambito di competenze professionali ispettive.

2. Pertanto, il prospetto riportato all'articolo 2 dell'Accordo a stralcio sopra richiamato contenente lo schema delle famiglie professionali individuate presso l'INPS, risulta integrato come segue:

	<i>ambito programmazione, gestione e controllo di strutture complesse o di progetti ad alto contenuto specialistico e/o interdisciplinare</i>	<i>ambito progettazione, erogazione e controllo dei servizi</i>	<i>ambito professionale tecnico</i>	<i>ambito professionale sanitario</i>	<i>ambito tecnologia informatica</i>	<i>ambito ispettivo</i>
<i>area elevate professionalità</i>	<b>Elevata professionalità programmazione, gestione e controllo di strutture complesse o di progetti ad alto contenuto specialistico e/o interdisciplinare</b>					
<i>area funzionari</i>		<b>Funzionario progettazione erogazione e controllo dei servizi</b>	<b>Funzionario tecnico</b>	<b>Funzionario sanitario</b>	<b>Funzionario informatico</b>	<b>Ispettore di vigilanza previdenziale</b>
<i>area assistenti</i>		<b>Assistente ai servizi</b>	<b>Assistente tecnico</b>	<b>Assistente sociale o sanitario</b>	<b>Assistente informatico</b>	
<i>area operatori</i>		<b>Operatore amministrativo</b>				

### TITOLO III

#### RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE INQUADRATO NELLE AREE DEGLI OPERATORI, ASSISTENTI E FUNZIONARI

##### Articolo 3 Risorse finanziarie anno 2024

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2024 ammontano complessivamente ad euro 466.305.060,51 e, ai sensi dell'art. 50 del CCNL 2019/2021, sono utilizzate come segue:

<b>PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, ASSISTENTI E FUNZIONARI</b>	<b>UTILIZZO</b>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 50 c.2 lett. g) CCNL 2019-2021)	9.716.200,00
ELEVAZIONE INDENNITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 15, c. 3 CCNL 2019-2021)	17.430.654,82
INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 50 c. 2 lett. d) CCNL 2019-2021)	13.600.734,00
PROGETTI SPECIALI	96.585.333,69
PROGETTI LOCALI	19.317.066,74
INCENTIVO PRODUTTIVITA'	55.547.808,17
TRATTAMENTO PROFESSIONALITA' E PRODUTTIVITA'	140.000.000,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI	10.864.000,00
TRATTAMENTO ECONOMICO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	6.372.167,38
<b>TOTALE</b>	<b>369.433.964,80</b>

2. L'importo di euro 96.871.095,71 è da considerarsi non disponibile per la contrattazione in quanto riservato, come da disposizioni contrattuali, all'erogazione delle seguenti voci:
- Differenziale stipendiale per un importo pari ad euro 95.418.963,60;
  - Art. 35, comma 4 CCNL 2006/2007 (6,91% indennità di ente personale soggetto TFR) per un importo pari ad euro 1.452.132,11.

#### **TITOLO IV SISTEMA INDENNITARIO**

##### **Articolo 4 Indennità correlate alle condizioni di lavoro**

1. Le parti concordano di riconoscere per l'anno 2024 i seguenti compensi per particolari compiti 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.

Destinatari	Compiti svolti	Importi
Aree <b>funzionari, assistenti, operatori</b> famiglie professionali in ambito <b>servizi</b>	Attività di presidio nella gestione del front office	Maggiorazione oraria del 20% della retribuzione base mensile, per i periodi superiori ad un'ora di effettivo svolgimento di tali compiti. Non cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa. I beneficiari vengono individuati sulla base delle rilevazioni delle ore di sportello effettuate.
Aree <b>funzionari, assistenti, operatori</b> - famiglie professionali in ambito <b>servizi</b>	Organizzazione e svolgimento di compiti di autista	€ 300,00 per 12 mensilità, cumulabile con altre eventuali indennità
Area funzionari - famiglia <b>funzionario informatico</b>	Svolgimento attività previste nel modulo organizzativo "Supporto tecnologico territoriale". Attività di progettazione, evoluzione e gestione del software.	€ 250,00 mensili per 12 mensilità. Tale indennità è cumulabile con l'indennità prevista per le posizioni organizzative di Capo progetto EAD e di Responsabile Supporto Tecnologico Territoriale.
Area funzionari - famiglia <b>funzionario</b> progettazione erogazione e controllo dei <b>servizi</b>	Attività di elaborazione immagini fotografiche per le attività di comunicazione dell'Istituto	€ 154,94 per dodici mensilità
Area funzionari - famiglia <b>funzionario</b> progettazione erogazione e controllo dei <b>servizi</b>	Attività prevalente di disegnatore lucidista, traduttore e stenografo/resocontista.	€ 154,94 per dodici mensilità
Area funzionari - profilo sanitario famiglia <b>funzionario sanitario</b>	Attività di assistenza infermieristica professionale	€ 250,00 per dodici mensilità, non cumulabile con altre eventuali indennità
Area funzionari - famiglia <b>funzionario</b> progettazione	Attività di analisi amministrativa in via continuativa in materia di pensioni, entrate, ammortizzatori sociali, inclusione sociale e invalidità civile	315,00 € mensili per dodici mensilità, non cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa

erogazione e controllo dei <b>servizi</b>		
Area funzionari - famiglia <b>ispettore di vigilanza previdenziale</b>	Attività di verifica ispettiva finalizzata ad accertare la regolarità del rapporto assicurativo con i datori di lavoro, riscontrando la rispondenza della situazione di fatto con quella stabilita dalle disposizioni normative in materia	414,94€ per 12 mensilità
Area funzionari - famiglia <b>funzionario tecnico</b>	Attività tecnica (progettazione, collaudo, stima, ristrutturazione, miglioria, manutenzione ordinaria e straordinaria, studio, ricerca e programmazione)	300,00 € mensili per dodici mensilità
Area funzionari - famiglia <b>funzionario tecnico</b>	Gestione della sicurezza dello stabile sito a Casamassima (BA) destinato a Disaster Recovery dell'Istituto, della sicurezza fisica, logica ed informatica degli impianti in esso esistenti.	250,00 € mensili per dodici mensilità cumulabile con altre eventuali indennità, a decorrere dal 1° dicembre 2024.
Area funzionari - famiglia <b>funzionario informatico</b>	Attività di presidio informatico in turni a ciclo continuo presso la DCTII	€ 92,96 mensili per 12 mensilità
Area funzionari - famiglia <b>funzionario progettazione erogazione e controllo dei servizi</b>	Personale della DC Comunicazione, iscritto all'Albo dei giornalisti (ovvero Elenco Pubblicisti) adibito alla gestione dei rapporti coi mezzi di comunicazione, alla cura delle attività di comunicazione, anche digitale, ed al presidio dell'immagine dell'Istituto sugli organi di informazione	€ 250,00 mensili per 12 mensilità non cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa.
Area <b>funzionari</b> - famiglia funzionario progettazione erogazione e controllo dei <b>servizi</b>	Attività prevalente di gestione del contenzioso in materia di invalidità civile	€ 250,00 mensili per 12 mensilità non cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa.

2. L'indennità erogata al personale inquadrato nell'Area degli assistenti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c) e lettera f) del CCNI 2020-2021 è confermata per tutto il periodo di svolgimento delle funzioni e fino al passaggio alla corrispondente famiglia dell'Area superiore.

Il compenso previsto dalla tabella di cui sopra per lo svolgimento dell'attività di disegnatore lucidista, traduttore e stenografo/resocontista è confermata, previa verifica dell'effettivo prevalente svolgimento delle funzioni, fino alla cessazione dal servizio degli attuali fruitori.

3. Il compenso previsto all'art.5, comma 2, lettera p) del CCNI 2020-2021 per lo svolgimento dell'attività di supporto tecnico agli Organi in occasione di riunioni, eventi e seminari dell'Istituto è confermata sino alla cessazione dal servizio degli attuali fruitori.

## **Articolo 5**

### **Indennità Posizioni organizzative**

1. L'attuale assetto organizzativo dell'Istituto prevede le seguenti posizioni organizzative:

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 nucleo base di servizi standard, in sede di elevata complessità o complessità 1 e 2
Responsabile nucleo base di servizi standard, in sede di complessità 3, in Fil. Prov. e in Ag. complessa
Responsabile di Agenzia territoriale
Coordinatore att. educative/didattiche Liceo San Bartolomeo San Sepolcro e ai responsabili delle Strutture sociali (Casa di riposo di Camogli, Casa di Soggiorno di Pescara, Casa di Soggiorno di Monteporzio, Convitto Unificato di Spoleto, Convitto Principe di Piemonte Anagni (FR), Convitto S. Caterina Arezzo, Convitto Regina Elena Sansepolcro, Convitto Don Luigi Sturzo Caltagirone)
Responsabile di Unità Organizzativa di "staff" (Controller di gestione, Supporto area legale, Gestione attività contabili, Segreteria di direzione/relazioni istituzionali, Gestione organizzativa ricorsi amministrativi) (1)
Responsabile di Unità Organizzativa URP
Responsabile di Unità organizzativa 'Vigilanza Ispettiva'
Responsabile incarico di "Supporto specialistico operativo regionale/metropolitano" (circ. 141/2021)
Responsabile Unità organizzativa di Agenzia prestazioni e servizi (già LPS) e di Agenzia flussi, Sede di elevata complessità o complessità 1 e 2
Responsabile Unità organizzativa di Agenzia prestazioni e servizi (già LPS) e di Agenzia flussi, Sede di complessità 3, in Fil. Prov. e Ag. complessa
Responsabile di Team
Responsabile Team Supporto Attività Medico Legale
Capo progetto EAD
Responsabile Supporto Tecnologico Territoriale
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane
Collaboratore gestione operativa
Specialista in materia di benessere organizzativo
Controller regionale
Responsabile Sviluppo Professionale



(1) Le funzioni afferenti all'Unità Organizzativa di "staff" potranno essere gestite in forma accorpata o singola in relazione alla complessità della struttura di riferimento.

2. In applicazione dell'articolo 15, del CCNL 2019-2021, al personale responsabile delle posizioni organizzative indicate al comma 1, spetta la corresponsione dell'indennità nella misura di **€ 2.600,00 annui lordi** per 13 mensilità.
3. Le parti confermano fino al 30 novembre 2024 gli importi aggiuntivi previsti ai sensi dell'articolo 15, comma 3, del CCNL 2019-2021 nell'articolo 6, comma 4, del CCNI 2022-2023 sottoscritto in data 29 dicembre 2023.
4. A decorrere dal 1° dicembre 2024, in relazione al diverso livello di responsabilità anche di natura professionale ed ai diversi carichi di lavoro, l'indennità fissata al comma 2 è elevata secondo gli importi stabiliti nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	<b>Art. 15, comma 3, CCNL 2019-2021</b>	
	<b>INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA</b>	<b>INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA</b>
	<b>Importo annuo (per 13 mensilità)</b>	<b>Importo annuo (per 13 mensilità)</b>
Responsabile Agenzia complessa	<b>7.800,00</b>	<b>13.200,00</b>
Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico	<b>12.840,00</b>	
Funzione di elevata professionalità	<b>12.840,00</b>	
Responsabile Agenzia Prestazioni servizi individuali	<b>2.520,00</b>	<b>7.032,00</b>
Responsabile di Agenzia territoriale (con produzione omogeneizzata annua pari o superiore a 8000 punti)	<b>2.520,00</b>	<b>7.032,00</b>
Responsabile di Agenzia Flussi contributivi	<b>2.520,00</b>	<b>7.032,00</b>
Responsabile nucleo base di servizi standard, in sede di elevata complessità o complessità 1 e 2	<b>2.520,00</b>	<b>4.008,00</b>
Responsabile nucleo base di servizi standard, in sede di complessità 3, in Fil. Prov. e in Ag. complessa	<b>2.520,00</b>	<b>3.108,00</b>
Responsabile di Agenzia territoriale (con produzione omogeneizzata annua inferiore a 8000 punti)	<b>2.520,00</b>	<b>3.360,00</b>
Coordinatore delle attività educative didattiche del Liceo paritario San Bartolomeo di San Sepolcro e	<b>2.772,00</b>	<b>3.108,00</b>

Responsabile della Casa di riposo di Camogli		
Resp. delle strutture sociali (Casa di Soggiorno di Pescara, Casa di Soggiorno di Monteporzio, Convitto Unificato di Spoleto, Convitto Principe di Piemonte Anagni (FR), Convitto S. Caterina Arezzo, Convitto Regina Elena Sansepolcro, Convitto Don Luigi Sturzo Caltagirone)	<b>2.772,00</b>	
Responsabile di Unità Organizzativa di "staff" (Controller di gestione, Supporto area legale, Gestione attività contabili, Segreteria di direzione/relazioni istituzionali, Gestione organizzativi ricorsi amministrativi) (1)	<b>2.772,00</b>	
Responsabile di Unità Organizzativa URP	<b>3.400,00</b>	
Responsabile di Unità organizzativa 'Vigilanza Ispettiva' (2)	<b>5.477,21</b>	
Responsabile incarico di "Supporto specialistico operativo regionale/metropolitano" (circ. 141/2021) (2)	<b>5.477,21</b>	
Responsabile Unità organizzativa di Agenzia prestazioni e servizi (già LPS) e di Agenzia flussi Sede di elevata complessità o complessità 1 e 2	<b>4.092,00</b>	
Responsabile Unità organizzativa di Agenzia prestazioni e servizi (già LPS) e di Agenzia flussi, Sede di complessità 3 e Ag. Complessa o in Fil. Prov.	<b>3.432,00</b>	
Responsabile di Team	<b>2.772,00</b>	
Responsabile Team Supporto Attività Medico Legale	<b>2.772,00</b>	
Capo progetto EAD	<b>2.772,00</b>	
Responsabile Supporto Tecnologico Territoriale"	<b>2.772,00</b>	
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane	<b>693,00</b>	
Collaboratore gestione operativa	<b>693,00</b>	
Specialista in materia di benessere organizzativo	<b>2.772,00</b>	

Controller regionale	<b>3.326,40</b>	
Responsabile Sviluppo Professionale	<b>2.772,00</b>	

- (1) Le funzioni afferenti all'Unità Organizzativa di "staff" potranno essere gestite in forma accorpata o singola in relazione alla complessità della struttura di riferimento.
- (2) Nell'indennità di responsabilità specifica di euro 5.477,21 prevista per i responsabili di Unità organizzativa "Vigilanza ispettiva" e di Responsabile incarico di "Supporto specialistico operativo regionale/metropolitano" è ricompresa l'indennità stabilita all'articolo 4 del presente CCNI per gli Ispettori di vigilanza previdenziali.

**TITOLO V**  
**RETRIBUZIONE ACCESSORIA CORRELATA ALLA VALUTAZIONE**  
**DELLA PERFORMANCE**

**Articolo 6**

**Tipologie di compensi per il personale inquadrato nelle Aree degli Operatori, Assistenti e Funzionari**

1. La quota di retribuzione accessoria correlata alla performance, collettiva e individuale, è costituita dalle seguenti componenti: incentivazione ordinaria, incentivazione speciale, Trattamento economico di professionalità (TEP) e Trattamento economico di performance individuale, ed è erogata sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato per l'anno 2024 con determinazione del Commissario Straordinario n. 110 del 21 dicembre 2023.

**Articolo 7**

**Incentivo ordinario e progetti speciali**

1. Il vigente sistema di misurazione della performance combina l'indice di produttività dei Prodotti ad Elevato Impatto (c.d. Prodotti Star) e l'indice di deflusso delle aree di produzione, entrambi calcolati a livello di DR e DCM. Pertanto, per l'anno 2024, il parametro di liquidazione dell'incentivo ordinario è commisurato al risultato derivante dalla media aritmetica dei risultati conseguiti per l'indice di produttività e l'indice di deflusso, secondo i range sotto descritti:

Range risultato		Parametro di liquidazione
da	a	
Inferiore o uguale a 50		0
50,01	90	90
90,01	100	Proporzione lineare con limite massimo di 100
Maggiore di 100		110

2. L'incentivazione è corrisposta anche sulla base della presenza in servizio.
3. Il personale di cui all'art.1, comma 4 del presente CCNI 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.
4. A tutto il personale delle strutture territoriali, compreso il personale in forza alla Direzione servizi al Territorio, alle Direzioni regionali/di coordinamento metropolitano e il personale operante nei "Supporti Tecnologici Territoriali" le parti concordano di riconoscere, in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati di performance organizzativa misurati attraverso il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, una maggiorazione del coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 10%.
5. Al personale inquadrato nella famiglia professionale "funzionario tecnico" 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 DCPI per tutte le attività propedeutiche alla dismissione e valorizzazione del patrimonio immobiliare (dismissioni, redazione o aggiornamento stime immobiliari per dismissioni e acquisti, apporto ai fondi ecc...), con impegno esulante le ordinarie competenze e/o in sussidiarietà per risolvere situazioni di particolare criticità, così come individuato dal Coordinatore generale tecnico-edilizio, sentiti i competenti Coordinatori tecnici edilizi, compete una maggiorazione del coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 10% previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, misurati attraverso il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
6. Per l'anno 2024 la corresponsione dell'incentivazione speciale (Progetti Speciali art. 18 L.88/1989 – quota nazionale) sarà correlata allo scostamento da budget dell'indice sintetico di qualità e valore pubblico del Cruscotto. Ai fini della liquidazione si seguiranno i criteri esposti nella tabella sottostante:

<b>INDICE SINTETICO DI QUALITÀ E VALORE PUBBLICO scostamento % rispetto al budget</b>	<b>Parametro di liquidazione</b>
Scostamento % > = 0	100
Scostamento % compreso tra -0,01% e -20%	Proporzione lineare
Scostamento % tra > -20,01% e -50,00%	80
Scostamento % > -50,01%	0

7. In applicazione del paragrafo 10.2 del SMVP adottato con determinazione del Commissario Straordinario n. 110 del 21 dicembre 2023, sono individuati per ogni centro di

responsabilità sede di RSU (Direzione generale, Direzioni regionali, DCM, Direzioni provinciali, Filiali metropolitane e provinciali, Agenzie complesse) specifici progetti locali misurati allo stesso livello.

8. Per la realizzazione di detti progetti le parti convengono di ripartire le risorse stabilite per l'anno 2024 all'articolo 3 del presente CCNI a ciascuna DR-DCM-DG sulla base delle risorse FTE in forza al 1° gennaio 2024 alle strutture di riferimento.
9. Nella realizzazione dei progetti locali dovrà essere coinvolto tutto il personale della struttura di riferimento in modo diretto o indiretto. Il personale parteciperà alla realizzazione dei progetti locali della sede dove è giuridicamente allocato (sede giuridica da Vega).
10. Il pagamento dei compensi è commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi fissati dei progetti locali; in particolare il parametro di liquidazione sarà determinato secondo il range seguente:

<b>Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato al progetto locale (*)</b>	<b>Parametro per la liquidazione della prestazione</b>
≥ 100	100
Tra 95 e 99,99	Oggetto di contrattazione di sede RSU con limite massimo pari a 99
Tra 90 e 94,99	Oggetto di contrattazione di sede RSU con limite massimo pari a 94
Tra < 90 e 50,01	Oggetto di contrattazione di sede RSU
< 50	0

*\* Nel caso di più progetti locali il risultato complessivo è dato dalla somma dei risultati dei diversi progetti. Il valore 100 corrisponde alla completa compensazione degli scostamenti positivi e negativi dei singoli progetti.*

11. Entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNI, presso ciascuna sede di elezione RSU saranno attivate autonome sessioni di contrattazione decentrata al fine di definire i

parametri di liquidazione commisurati al raggiungimento degli obiettivi fissati nei singoli progetti locali.

12. Entro il mese di marzo dell'anno successivo, ogni Direttore regionale/di Coordinamento metropolitano e Responsabile di struttura centrale invierà una relazione al Direttore generale nella quale attesterà il grado di raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo progetto locale evidenziando eventualmente le cause di scostamento.
13. Il pagamento dei compensi a saldo avverrà dopo l'approvazione da parte del CdA della Relazione annuale sulla performance e la conseguente validazione dei risultati delle strutture da parte dell'OIV.
14. Sulla base dei risultati raggiunti e a seguito dell'applicazione dei parametri di liquidazione, di cui al comma 4, contrattati a livello territoriale, il pagamento dei compensi spettanti ai singoli dipendenti avviene con gli stessi criteri applicati per l'erogazione dei compensi per i progetti speciali di cui all'art. 8.
15. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi o mancata attivazione dei progetti locali le risorse sono riassegnate al FRD nazionale.
16. Per quanto non modificato nel presente articolo, le parti confermano per l'anno 2024 le modalità di erogazione dell'incentivazione ordinaria e speciale prevista all'articolo 8, commi 8, 9, 10 e 11 del CCNI 2020-2021, sottoscritto il 25 ottobre 2021.

## **Articolo 8**

### **Trattamento economico di professionalità**

1. Le parti, ai fini della corresponsione del Trattamento economico di professionalità (TEP), confermano per l'anno 2024 le modalità di riconoscimento disciplinate all'art. 9 del CCNI 2020-2021, sottoscritto il 25 ottobre 2021.
2. L'importo del trattamento economico di professionalità è stabilito nella misura annuale prevista nella seguente tabella, ed è corrisposto mensilmente in 12 mensilità:

<b>AREA</b>	<b>Importo annuale</b>
FUNZIONARI	5.880,00
ASSISTENTI	5.820,00
OPERATORI	5.760,00

## **Articolo 9**

## **Trattamento economico di performance individuale**

1. Le parti, ai fini della corresponsione del trattamento economico di performance individuale, misurato secondo il SMVP adottato dall'Istituto nell'anno di riferimento, confermano per l'anno 2024 le modalità di riconoscimento ed erogazione disciplinate all'articolo 10 del CCNI 2020-2021, sottoscritto il 25 ottobre 2021. In ogni caso, non si darà luogo all'erogazione del trattamento economico di performance individuale nel caso in cui il valore del parametro di valutazione finale sia  $X < 50$ .
2. Le parti confermano altresì la misura e le modalità disciplinate all'art. 11 del CCNI 2020-2021, sottoscritto il 25 ottobre 2021, per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del SMVP adottato dall'Istituto.
3. Ai fini dell'attribuzione della maggiorazione di cui al comma precedente, in caso di ex-aequo rispetto al parametro di valutazione finale, sarà preso in considerazione il risultato effettivo conseguito e, in caso di ulteriore parità il coefficiente collegato alla valutazione delle competenze dimostrate e delle abilità professionali e organizzative espresse dal dipendente.

## **Articolo 10**

### **Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

1. In applicazione dell'articolo 11 del CCNL 2019-2021, il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:
  - a) dello stipendio nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
  - b) dell'indennità di ente;
  - c) dell'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'articolo 11, comma 1, lett. c), del CCNL 2019-2021 erogato nella misura del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione delle voci di cui all'articolo 50, comma 2, lettere c), d), h), i) e j) del CCNL 2019-2021, eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla Legge n. 88 del 1989.
2. Per i distacchi alla data di entrata in vigore del CCNL 2019-2021, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, lettera c) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive di cui al comma 1, lettera c) corrisposte a carico delle risorse del Fondo risorse decentrate.

3. La quota dell'elemento di garanzia della retribuzione che sarà erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è fissata in misura pari al 80% dell'importo determinato ai sensi del comma 1 lettera c).
4. L'importo destinato all'elemento di garanzia della retribuzione ammonta per l'anno 2024 a euro 800.000,00.
5. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco .

#### **Articolo 11**

##### **Utilizzo integrale delle risorse del fondo**

1. Fatto salvo quanto sottratto alla disponibilità del FRD, le quote di incentivazione che risulteranno non corrisposte per effetto del definitivo mancato raggiungimento dell'obiettivo e, comunque, tutte le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente CCNI, andranno ad incrementare il budget di risorse destinate a remunerare l'incentivo alla produttività dell'anno di riferimento.

#### **TITOLO VI NORMA FINALE**

##### **Art. 12**

##### **Conferma discipline precedenti**

1. Per quanto non previsto nel presente CCNI continuano a trovare applicazione le clausole dei precedenti contratti collettivi nazionali integrativi.



### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti si danno reciprocamente atto che i criteri di selezione per il riconoscimento dei differenziali stipendiali disciplinati con l'Accordo a stralcio in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree, sottoscritto il 31 dicembre 2024, trovano applicazione soltanto per l'attribuzione dei differenziali stipendiali afferenti al presente CCNI.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti si impegnano a rivedere gli istituti contrattuali afferenti all'orario di lavoro nell'ambito del prossimo CCNI normativo in armonia con il CCNL di riferimento.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti impegnano l'Amministrazione ad approfondire gli elementi caratterizzanti le figure professionali appartenenti alle aree psicologiche e sociali previste all'art.9, comma 6, del D. Lgs. n. 62/2024 ai fini del corretto inquadramento giuridico all'interno dell'Istituto.

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

Le parti si impegnano nell'ambito della prossima contrattazione integrativa ad effettuare una ricognizione del vigente sistema indennitario in funzione e coerenza con l'evoluzione del sistema di erogazione del servizio.

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

Le parti, nell'ambito della prossima contrattazione integrativa, si impegnano ad affrontare prioritariamente le tematiche afferenti alla piena attuazione dell'area delle elevate professionalità (cd. "quarta area").



## NOTA A VERBALE – CCNI 2024

Le scriventi organizzazioni, pur aderendo all'impianto negoziale, rilevano che:

- 1) La coerenza del **sistema indennitario** doveva essere valutata anche alla luce di una manutenzione dell'assetto organizzativo che la stessa Amministrazione ha anticipato a inizio anno e, più in generale, sulla scorta dei profili professionali su cui INPS intende calibrare l'attività futura. Né sul primo, né sul secondo versante sono arrivate indicazioni tali da consentire una rimodulazione ispirata a quella "coerenza complessiva" che le parti avevano posto quale obiettivo della dichiarazione congiunta numero 2 prevista dal CCNI 2023.
- 2) Il quadro delle indennità, come modificato con riferimento ai **particolari compiti**, non affronta ancora i nodi relativi a talune figure: infermieri, funzionari tecnici, comunicatori e addetti al contenzioso in materia di invalidità civile non vengono valorizzati a dispetto dei carichi lavorativi in costante aumento. Si è registrata, in tal senso, un'incomprensibile pregiudiziale posta dall'Amministrazione.
- 3) L'unicità dei **criteri selettivi** del 2024 per il riconoscimento dei differenziali stipendiali, pur sancita nella dichiarazione congiunta allegata alla presente intesa, non esime da una valutazione severa sulla volontà dell'Amministrazione di sfondare la quota del 40% assegnata alla valutazione individuale. La FP CGIL e la UIL PA restano convinte della necessità di mantenere, a regime, l'equilibrio trovato all'alba della definizione delle famiglie professionali (40 punti media delle valutazioni annuali, 35 punti esperienza professionale, 25 punti titoli), con una rimodulazione del percorso formativo che distingua più nitidamente la classificazione dei percorsi di studio/formativi.

**Coordinatore nazionale FP CGIL**  
Giuseppe Lombardo

**Coordinatore nazionale UIL-PA**  
Sergio Cervo



FEDERAZIONE  
LAVORATORI PUBBLICI  
E FUNZIONI PUBBLICHE

**FLP EPNE** Coordinamento Nazionale  
Via Aniene, 14 - 00198 Roma - Tel. 3475343005 – 3383768205

## **NOTA A VERBALE**

# **LUCI E OMBRE DEL CCNI INPS 2024**

**DOPO L'ACCORDO A STRALCIO SUI DIFFERENZIALI 2024, OTTENUTO IN EXTREMIS IL 31 DICEMBRE 2024 GRAZIE ALL'IMPEGNO PROFUSO DALLA FLP EPNE PER EVITARE DI PERDERE LA DECORRENZA PRIMO GENNAIO 2024, LA FLP EPNE HA SOTTOSCRITTO IL 3 MARZO 2025 IL CCNI INPS 2024 ALLA PRESENZA DELLA DIRETTRICE GENERALE DELL'ISTITUTO DOTTORESSA VALERIA VITTIMBERGA.**

**UN CONTRATTO CHE, PER MOLTI VERSI, VA NELLA GIUSTA DIREZIONE E SBLOCCA FINALMENTE IL PAGAMENTO DEL TEP NELLE NUOVE MISURE (490 EURO MENSILI AI FUNZIONARI, 485 AGLI ASSISTENTI E 480 AGLI OPERATORI) SIN DAL TREDICESIMO MESE DI SERVIZIO.**

**A FRONTE DEL PESANTISSIMO IMPEGNO CHIESTO AL PERSONALE NELLE SEDI E NELLE AGENZIE INPS, LA FLP EPNE HA PROPOSTO L'AUMENTO DEL TEP A 600 EURO MENSILI MA SI È RITROVATA DA SOLA IN QUESTA RICHIESTA, NON SOSTENUTA DALLE ALTRE OO.SS.! L'AUMENTO DEL TEP SAREBBE SERVITO A COMPENSARE IL MANCATO INCREMENTO DELL'INDENNITA' DI ENTE!!**

**LA FLP EPNE SI È IMPEGNATA A FONDO PER ELIMINARE LE DISTORSIONI PRESENTI NEL TESTO FINALE E, GRAZIE ALLA DISPONIBILITA' DELLA DOTTORESSA VITTIMBERGA, È STATO CONCORDATO DI RIDURRE DAL 60 (PROPOSTO DALL'INPS) AL 50% LA SOGLIA MINIMA DEL RISULTATO UTILE PER OTTENERE IL PAGAMENTO DELL'INCENTIVO.**

**LA FLP EPNE HA CONTESTATO LA MANCATA PROGRESSIONE ECONOMICA DEI TROPPI COLLEGHI CHE NELL'ULTIMO TRIENNIO NON HANNO AVUTO NULLA E NON AVRANNO NULLA NEPPURE COL DIFFERENZIALE 2024 E ALTRE PALESI INGIUSTIZIE QUALI LE DIFFERENZE ECONOMICHE (NON SANATE IN QUESTO CCNI) TRA CHI HA FATTO IL PASSAGGIO NEL 2022 E QUELLI SUCCESSIVI.**

**NEL CCNI 2024 SOLO ALCUNE INDENNITA' DI FUNZIONE OTTENGONO UN AUMENTO, PERALTRO INSUFFICIENTE E ANCORA INTERAMENTE A CARICO DEL FONDO DEL PERSONALE NONOSTANTE LA FERMA CONTRARIETA' DELLA FLP EPNE.**

**LA FLP EPNE HA CONTESTATO CON FORZA LA MANCATA VALORIZZAZIONE NEL CCNI 2024 DEGLI INFERMIERI E DEI FUNZIONARI DELL'INVALIDITA' CIVILE, COME PURE DEI TECNICI E DEGLI INFORMATICI, MENTRE ALTRI SINDACATI HANNO SCELTO DI RIMANDARE OGNI POSSIBILE SOLUZIONE AL FUTURO CCNI 2025!!!**

**UNA NOTA DOLENTE E, PER ORA, NON RISOLTA È L'ESCLUSIONE DAL DIFFERENZIALE DI MOLTI COLLEGHI CHE NEL 2023 E NEL 2024 HANNO AVUTO SOLO IL PASSAGGIO VERTICALE IN DEROGA. LA FLP EPNE METTERA' IL MASSIMO IMPEGNO PER SANARE ANCHE QUESTA PALESE INGIUSTIZIA. LA FLP EPNE HA RITENUTO, INFINE, TROPPO GENERICHE ALCUNE DELLE DICHIARAZIONI CONGIUNTE POSTE IN CALCE AL CCNI 2024 E, IN PARTICOLARE, LA NUMERO 5 SULL'ATTUAZIONE DELLA QUARTA AREA, PER LA QUALE ABBIAMO CHIESTO ALL'AMMINISTRAZIONE LA MASSIMA ACCELERAZIONE POSSIBILE.**

**INFO SCRIVI A [epne@flp.it](mailto:epne@flp.it) Tel. 3475343005 - 3938235255**

**Roma, 4 marzo 2025**

**Il Coordinatore generale  
Tonino Alberini**



# Coordinamento Nazionale INPS

Direzione Generale  
Via Ciro il Grande, 21 - 00144 Roma  
confintesafp@inps.it

Per il vero cambiamento  
vota Confintesa FP

**RSU**  
**2025**  
14-15 e 16 aprile

2025 – Anno dell'Autenticità

Roma, 6 marzo 2025

20250306

INPS DCRU  
Area Relazioni Sindacali

Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale Integrativo anno 2024 – nota a verbale.

Come dichiarato nel corso della riunione del 3 marzo scorso, la scrivente Organizzazione Sindacale Rappresentativa sottoscrive il *Contratto Collettivo Nazionale Integrativo Inps per l'anno 2024, per il personale del Comparto*, riportando al verbale della riunione la nota che segue:

**Confintesa FP**, al fine di consentire l'avvio delle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (ex art. 14 del CCNL 2019/2021 del Comparto Funzioni centrali), evitando la perdita della decorrenza al 1° gennaio 2024, ha sottoscritto il 31 dicembre 2024 l'*Accordo in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree*, pur non condividendo la modifica dei criteri di valutazione rispetto a quelli precedentemente in vigore, con particolare riferimento ai punteggi delle valutazioni individuali.

**Confintesa FP** da tempo ha richiesto l'attribuzione del TEP (trattamento economico di professionalità) al personale Consulente di Protezione Sociale assunto nel 2023, con i criteri e le modalità in vigore nei precedenti CCNI. Ciò, a nostro parere, in virtù dell'ultrattività di detto istituto, così come consolidata dall'art. 8, 5° comma, del CCNL 2022/2024 Comparto FC sottoscritto il 27 gennaio u.s.. Con la sottoscrizione del CCNI 2024 sono rimossi gli ostacoli all'erogazione del trattamento al personale interessato.

**Confintesa FP** esprime soddisfazione per la conferma dell'impegno di spesa complessivo per i c.d. progetti locali, mantenendo però le riserve, già esposte nelle precedenti sessioni di contrattazione integrativa; in merito alle modalità e alle tempistiche delle verifiche e del pagamento dei compensi.

**Confintesa FP** oltre a contestarne le modalità di finanziamento a carico delle risorse del Fondo destinate invece alle performance, ritiene insufficiente l'incremento delle indennità per particolari compiti. Si disapprova, poi, l'esclusione dal c.d. *sistema delle indennità* del personale che riveste particolari compiti, responsabilità e ruoli, anche per effetto dell'inserimento di specifiche professionalità nell'unica Famiglia dei Funzionari di *progettazione erogazione e controllo dei servizi*. Le dichiarazioni congiunte manifestano la volontà condivisa di affrontare la revisione del sistema delle indennità (n. 4) e la definizione dei compiti e delle modalità di accesso alla 4^ Area delle Elevate Professionalità (n.5), come da sempre rivendicato da Confintesa FP.

**Confintesa FP** con riferimento alla dichiarazione congiunte n. 2, ritiene che obiettivo principale del confronto sarà l'uniformità sul territorio della disciplina degli istituti legati all'orario di lavoro, al lavoro a distanza (agile o da remoto), del telelavoro, nonché dell'utilizzo delle ferie.

**Confintesa FP**, infine, rileva il mancato adeguamento del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024 con gli incrementi previsti dall'art. 32 del nuovo e vigente CCNL 2022/2024.

CONFINTESA FP - Michele DI LULLO – Coordinatore Nazionale Inps

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

info@confintesafp.it - info@pec.confintesafp.it

Tel. 06/87660512 - 3476361078

Via Boezio 14 00193 Roma

CF: 97619480581 - KRRH6B9



## **NOTA A VERBALE USB PUBBLICO IMPIEGO AL CONTRATTO INTEGRATIVO INPS 2024**

USB Pubblico Impiego INPS sottoscrive il CCNI 2024, in considerazione della centralità dell'attribuzione di ulteriori differenziali stipendiali, che fanno seguito a quelli già riconosciuti con i contratti integrativi 2022 e 2023 e portano a conclusione un percorso triennale che ha riguardato la quasi totalità del personale.

La sottoscrizione del CCNI Inps 2024 consente l'erogazione del TEP ai lavoratori assunti nel corso del 2023, con decorrenza al compimento di un anno di servizio.

Permangono numerosi motivi di contrarietà, in gran parte derivanti dai precedenti CCNI, a partire dalla modalità di finanziamento del sistema indennitario, totalmente a carico del Fondo Risorse Decentrate. USB Pubblico Impiego non condivide tale impostazione, ritenendo che quantomeno le indennità di posizione organizzativa dovrebbero essere poste a carico dell'amministrazione e non del fondo incentivante di tutti i lavoratori. L'attuale sistema indennitario incide per una quota rilevante sull'incentivo di ogni lavoratore escluso dal sistema stesso e deve essere ricondotto entro diversi canali di finanziamento.

Non è stata accettata la proposta USB di introdurre un'indennità per particolari compiti ai profili amministrativo, CPS e AP. Tale proposta, che avrebbe incluso anche le Aree degli Operatori e degli Assistenti, avrebbe consentito almeno di ridurre le sperequazioni del sistema.

Parimenti non accolte le proposte USB per riconoscere: una maggiorazione dell'incentivo ai lavoratori delle Aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari fino ad ex C2, a parziale compensazione del minor valore delle progressioni economiche conseguite secondo il vecchio sistema di classificazione; maggiorazione oraria in quota fissa agli sportellisti,



corrispondente per tutti al 20% della retribuzione oraria del funzionario.

Non si condivide l'accento e il rilievo attribuiti alla valutazione individuale e alla presunta meritocrazia, in un contesto ideologico che favorisce l'individualismo e la competizione in luogo della collaborazione per obiettivi comuni. Ne sono esempio, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le eccessive differenziazioni tra i punteggi attribuiti per i diversi titoli di studio e la scelta di utilizzare la miglior valutazione come criterio preferenziale a parità di punteggio. Particolarmente grave dal punto di vista politico è l'attribuzione del peso relativo del 42% alla valutazione individuale per la formazione delle graduatorie per i differenziali, andando oltre il 40% obbligatorio previsto dal CCNL.

Infine, censuriamo l'introduzione – imposta dai ministeri vigilanti – di una fascia di raggiungimento degli obiettivi di performance (tra 0 e 50%) a cui corrisponda il parametro di liquidazione zero dell'incentivo.

Roma, 10 marzo 2025    USB Pubblico Impiego INPS