



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

ANNO 2025

sottoscritto in data 30 dicembre 2025 a Roma

In data 30 dicembre 2025 le delegazioni sottoscrivono il seguente CCNI 2025 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

CISL FP firmato

CONFINTESA FP

CONFSAL- UNSA

FLP

UIL PA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
Campo di applicazione e finalità

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, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025 (di seguito CCNL 2022-2024).
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 2025 - 31 dicembre 2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
6. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2025, 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

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 2

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di valorizzare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e della famiglia professionale di appartenenza, come individuate nell'Accordo a stralcio in materia di famiglie professionali sottoscritto in data 11 dicembre 2023, integrato dall'art. 2 del CCNI 2024 per il personale del Comparto sottoscritto in data 3 marzo 2025, le parti concordano di effettuare le progressioni economiche all'interno delle Aree ai sensi dell'articolo 16 del CCNL 2022-2024, nel rispetto delle condizioni di accesso e dei criteri selettivi di seguito specificati.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva attivata per Aree e famiglie professionali.
3. La procedura selettiva è indetta a livello nazionale. Per la provincia autonoma di Bolzano è indetta una procedura selettiva a livello locale.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva:
 - i lavoratori che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica con decorrenza dal 1° gennaio 2023 in poi;
 - i dipendenti che alla data del 31 dicembre 2024 abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno due anni nei ruoli dell'Istituto, ovvero presso gli Enti incorporati o di cui sono state assorbite le funzioni;
 - i dipendenti che alla data del 31 dicembre 2024 non abbiano effettuato progressioni verticali, anche in deroga, da almeno due anni.
5. È condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'articolo 43 (Codice disciplinare), comma 3, lettera f), CCNL 2019-2021, al rimprovero scritto.
6. Non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" a dipendente per ciascuna procedura selettiva.
7. Tenuto conto del numero di potenziali beneficiari, pari a 6.898 unità, nel rispetto

del principio di selettività sancito dall'art. 23, comma 2, del D. lgs. 150/2009 e in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria stabilite all'art. 11 del presente CCNI, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo sono attribuiti fino a n. 3.449 "differenziali stipendiali" distribuiti per ciascuna Area e famiglia professionale secondo la ripartizione di cui alla tabella allegata (allegato 1), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai seguenti criteri:

- a. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite:
- per l'anno 2022 viene considerato il punteggio sintetico previsto al punto 22.9 del SMVP per l'anno 2022 (deliberazione del CdA n. 8 del 2022);
 - per l'anno 2023 viene considerato il punteggio sintetico previsto al punto 25.7.8 del SMVP per l'anno 2023 (deliberazione del CdA n. 240 del 13 dicembre 2022).
 - per l'anno 2024 viene considerato il punteggio sintetico previsto al punto 17.4 del SMVP per l'anno 2024 (deliberazione del Commissario straordinario n. 110 del 21 dicembre 2023).

In relazione a tale criterio sarà possibile conseguire un massimo di 42 punti, attribuiti nel modo seguente:

Col. A	Col. B	Col. C	Col. D	Col. E	Col. F
Indice sintetico valutazione anno 2022	Punti	Indice sintetico valutazione anno 2023	Punti	Indice sintetico valutazione anno 2024	Punti
≥105	42	≥105	42	≥105	42
≥103	41	≥103	41	≥103	41
≥100	40	≥100	40	≥100	40
≥ 99	38	≥ 99	38	≥ 99	38
≥ 98	36	≥ 98	36	≥ 98	36
≥ 97	33	≥ 97	33	≥ 97	33
≥ 95	30	≥ 95	30	≥ 95	30
≥ 93	25	≥ 93	25	≥ 93	25
≥ 90	20	≥ 90	20	≥ 90	20
≥ 85	10	≥ 85	10	≥ 85	10

Il punteggio considerato per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

sarà costituito dalla media dei punteggi conseguiti in relazione ai tre anni, secondo la seguente formula $X = (\text{Valore colonna B} + \text{valore colonna D} + \text{valore colonna F}) / 3$.

In casi di assenze prolungate dal servizio non interrutive dell'anzianità di servizio, è attribuito il punteggio medio dell'Area/Famiglia di appartenenza per gli anni in cui non è stata effettuata la valutazione.

Al personale non valutato, anche in uno solo degli ultimi tre anni, per assenze che comportano l'interruzione dell'anzianità di servizio, per ciascun anno con mancata valutazione viene attribuito un punteggio pari a zero.

- b. esperienza professionale maturata: nelle more dell'implementazione del sistema di gestione del personale basato sulle competenze (DM 22.7.2022), per l'anno 2025 saranno utilizzati i seguenti criteri:
- i. 1 punto per ogni anno o frazione di anno pari o superiore a 6 mesi per l'anzianità nella famiglia/ corrispondenti profili dei precedenti sistemi di classificazione/ cui si riferisce la progressione, maturata anche presso gli Enti incorporati o di cui sono state assorbite le funzioni;
 - ii. 0,5 punti per ogni anno o frazione di anno pari o superiore a 6 mesi per la restante anzianità lavorativa in altre Aree/famiglie, anche diverse da quella cui si riferisce la progressione, maturata anche presso gli Enti incorporati o di cui sono state assorbite le funzioni;
 - iii. 0,25 punti per ogni anno o frazione di anno pari o superiore a 6 mesi per l'anzianità pregressa maturata presso altre amministrazioni dal personale transitato in Inps nell'ambito di processi di mobilità volontaria.

In relazione a tale criterio sarà possibile attribuire un massimo di 35 punti.

- c. capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi: nelle more dell'implementazione di un sistema basato sui crediti formativi, per l'anno 2025 sarà considerato il possesso di titoli di studio alla data di scadenza del termine per la presentazione della

domanda:

- i. 13 punti: diploma di scuola secondaria di secondo grado, conseguito alla fine di un corso di studi di durata almeno quadriennale;
- ii. 14 punti: laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati;
- iii. 15 punti: laurea triennale di cui al punto ii. più master di I livello;
- iv. 17 punti: diploma di Laurea v.o./Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati;
- v. 18 punti: laurea di cui al punto iv. più master di I livello;
- vi. 21 punti: laurea di cui al punto iv. più altra laurea magistrale o master di II livello o corso di specializzazione (compresa SSPL) o abilitazione professionale;
- vii. 23 punti: diploma di Laurea v. o./Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati più dottorato di ricerca.

I punteggi dei titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

- 8. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo corrispondente al 5% della somma dei punteggi derivanti dall'applicazione dei criteri di cui al comma 7, punti b. e c. del presente articolo.
- 9. In caso di parità dei punteggi si darà priorità, nel seguente ordine:
 - 1) al personale con il punteggio più elevato nell'ambito del criterio di cui al comma 7, lettera a. del presente articolo;
 - 2) al personale con maggiore anzianità di servizio nella famiglia professionale di appartenenza e corrispondente profilo del precedente Ordinamento, maturata in INPS ovvero negli Enti incorporati o di cui si sono assorbite le funzioni.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 3
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, si attua con inizio nella fascia antimeridiana e con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane.
2. Ferma restando l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali di cui all'art. 17, comma 1, del CCNL 2016-2018, in considerazione della necessità di garantire la presenza in servizio con carattere di continuità del personale della DCTII che effettua attività in turno a ciclo continuo, l'orario di lavoro di tale personale è articolato su sei giorni settimanali.
3. Ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera q), del CCNL 2022-2024, in considerazione dei gravosi compiti assegnati all'Ente e della possibile concentrazione di picchi di lavoro in ragione della rafforzata funzione dell'Istituto nell'ambito del sistema di welfare nazionale, la durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 66 del 2003, è calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.

Articolo 4
Orario di lavoro flessibile

1. Nell'ambito delle politiche dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera o) e comma 7 del CCNL 2022-2024, in sede di contrattazione integrativa a livello decentrato, possono essere individuate fasce temporali di flessibilità della durata massima di 2 ore in entrata e/o in uscita, tenendo 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.
2. Ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL 2016/2018, l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito del

mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. 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. 26, comma 4, CCNL 2016- 2018 e all'art. 27 del CCNL 2022-2024.

Articolo 5

Lavoro straordinario e riposi compensativi

1. Il limite annuale di prestazioni di lavoro straordinario pari a 200 ore, 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 Direttore centrale Risorse umane. Il Direttore centrale Risorse umane può 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 nonché per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio emerse nel corso dell'anno nel limite massimo di 500 ore annue. Tale elevazione è effettuata nel rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017 e, quindi, nei limiti dello stanziamento di bilancio pari a euro 19.000.000.

Articolo 6

Turnazioni

1. Per esigenze di servizio legate alle peculiari attività degli Uffici di supporto agli Organi ovvero collegate all'erogazione di servizi continuativi, è prevista la possibilità di autorizzare prestazioni di lavoro articolate in turni che coprano l'intera durata dell'orario di servizio, nel rigoroso rispetto dei criteri stabiliti all'art. 20, comma 2, del CCNL 2022 - 2024.
2. I turni notturni sono effettuabili dal solo personale che presta l'attività in turno a ciclo continuo presso la DCTII, in numero non 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 DCTII 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.

3. Il numero di turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno.
4. Per compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera h) del CCNL 2022-2024, 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. 29, comma 2, lett. a) del CCNL 2022-2024;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 90% della retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL 2022-2024;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 95% della retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL 2022-2024;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL 2022-2024.
5. Per il solo personale addetto al presidio informatico H24 presso la DCTII, per compensare il particolare disagio derivante dallo svolgimento dell'attività in turno a ciclo continuo, i valori percentuali delle maggiorazioni orarie stabilite alle lettere a), b), c) del comma 4 sono implementati del 10%.

Articolo 7

Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 27 del CCNL 2016 – 2018, l'adesione alla banca delle ore è su base volontaria. L'accantonamento di prestazioni di lavoro straordinario o supplementare nel conto individuale è soggetto all'autorizzazione del dirigente responsabile tenendo conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura.
2. In attuazione dell'art. 7, comma 6, lettera n), del CCNL 2022-2024, è fissato in 80 ore il limite complessivo annuo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare debitamente autorizzate che possono confluire nella banca ore. Tali ore possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, a titolo di recupero sia orario che giornaliero, nel limite massimo di 2 giornate a settimana, fruibili anche consecutivamente, fatte salve le primarie esigenze di servizio anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei dipendenti contemporaneamente ammessi alla fruizione.

3. Le ore accantonate possono essere retribuite, su richiesta del dipendente, 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

Disapplicazioni

1. Il presente Titolo disapplica e sostituisce le disposizioni sulle materie trattate contenute nei precedenti CCNI.

TITOLO IV

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

Articolo 9

Risorse finanziarie anno 2025

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2025 ammontano complessivamente ad euro **497.222.807,31** e, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2022-2024, sono utilizzate come segue:

PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, ASSISTENTI E FUNZIONARI	UTILIZZO
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 33 c.2 lett. g) CCNL 2022-2024)	14.049.000,00
ELEVAZIONE INDENNITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 17, c. 3 CCNL 2022-2024)	18.742.671,20
INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 33 c.2 lett. d) CCNL 2022-2024)	13.234.308,80
PROGETTI SPECIALI	109.636.415,01
PROGETTI LOCALI	21.927.283,00
INCENTIVO PRODUTTIVITA'	72.231.487,35
TRATTAMENTO ECONOMICO DI PROFESSIONALITA'	141.941.760,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI	7.621.950,00
TRATTAMENTO ECONOMICO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	6.372.167,38
TOTALE	405.757.042,74

2. L'importo di euro 91.465.764,57 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 89.973.280,35;
 - Art. 35, comma 4 CCNL 2006/2007 (6,91% indennità di ente personale soggetto TFR) per un importo pari ad euro 1.492.484,22.

TITOLO V SISTEMA INDENNITARIO

Articolo 10 Indennità correlate alle condizioni di lavoro

1. Le parti concordano di riconoscere per l'anno 2025 i seguenti compensi per particolari compiti per l'effettivo svolgimento delle sottoelencate attività, correlate a particolari condizioni di lavoro. Le indennità previste sono finalizzate a remunerare particolari situazioni lavorative non riconducibili a quelle ordinarie, ma che comportano obiettive situazioni di disagio, rischio, turni di lavoro, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità e responsabilità nel rispetto delle disposizioni di legge (art. 45, comma 3, D. Lgs. N. 165/2001) o della contrattazione collettiva (art. 33, comma 2, lett. d), CCNL Comparto funzioni centrali 2022/2024).

Destinatari	Compiti svolti	Importi
Aree funzionari, assistenti, operatori famiglie professionali in ambito servizi	Attività di presidio nella gestione del front office. L'indennità è erogata in considerazione delle condizioni di disagio e rischio insito nello svolgimento dell'attività di sportello in presenza anche in ragione dell'utenza di riferimento correlata alle numerose e diversificate prestazioni assistenziali che eroga l'Istituto.	Maggiorazione oraria del 25% 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 funzionari, assistenti, operatori - famiglie professionali in ambito servizi	Svolgimento di compiti di autista. L'indennità è diretta a compensare il disagio derivante dalla necessità di assicurare il servizio in orari che esulano l'orario ordinario di lavoro al fine di presidiare il servizio in funzione delle esigenze degli Organi ovvero per garantire la copertura giornaliera del servizio di minibus-navetta.	€ 300,00 per 12 mensilità, cumulabile con altre eventuali indennità
Area funzionari - famiglia funzionario informatico	Attività di progettazione, evoluzione e gestione del software e attività attinenti al modulo organizzativo "Supporto tecnologico territoriale". L'indennità è erogata al personale che, per peculiari conoscenze professionali, è chiamato ad effettuare interventi altamente specializzati nell'ambito dello sviluppo degli applicativi informatici al fine di consentire l'ottimale gestione dei servizi erogati dall'Istituto previsti nei Piani Strategici Digitali ICT e nei Piani di evoluzione dei servizi, nonché chiamato a risolvere le gravi criticità dei sistemi informativi al fine di garantire il continuo funzionamento delle procedure informatiche e delle infrastrutture tecnologiche.	€ 300,00 mensili per 12 mensilità, da corrispondere a seguito di specifiche rilevazioni effettuate dalla DCTII, attestanti il prevalente svolgimento dei compiti individuati. 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 funzionario progettazione erogazione e controllo dei servizi	Attività di elaborazione immagini fotografiche. L'indennità è erogata per compensare la delicata funzione di promozione e divulgazione dell'operato dell'Istituto	€ 154,94 mensili per dodici mensilità, da corrispondere a seguito di specifiche rilevazioni effettuate dalla DC Comunicazione, attestanti il prevalente svolgimento dei compiti
Aree funzionari e assistenti - famiglie professionali in ambito servizi	Attività prevalente di disegnatore lucidista, traduttore e stenografo/resocontista. L'indennità è erogata per compensare lo svolgimento prevalente di detti compiti che esulano dalle ordinarie attività amministrative.	€ 154,94 mensili per dodici mensilità
Area funzionari - profilo sanitario famiglia funzionario sanitario	Attività di assistenza infermieristica connotata da particolare disagio e responsabilità L'indennità è erogata in considerazione della professionalità richiesta e delle particolari condizioni di disagio, gravosità e rischio che connotano il servizio prestato nell'ambito delle commissioni per l'accertamento dei requisiti sanitari per il riconoscimento	€ 300,00 mensili per dodici mensilità, non cumulabile con altre eventuali indennità, da corrispondere a seguito di specifiche rilevazioni effettuate

	dell'invalidità civile, della cecità civile, della sordità, dell'handicap e della disabilità.	dalle Direzioni centrali e regionali competenti, attestanti per ciascun mese dell'anno di riferimento il prevalente svolgimento dei compiti individuati.
Area funzionari - famiglia funzionario progettazione erogazione e controllo dei servizi in forza presso le strutture territoriali	Attività di analisi amministrativa in via continuativa per le Direzioni centrali di prodotto. L'indennità è volta a compensare il disagio e la particolare responsabilità derivante dai compiti ascriviti. In particolare, tali funzionari, in aggiunta al presidio delle attività assegnate nell'ambito delle strutture territoriali di appartenenza, in virtù delle conoscenze specialistiche che possiedono nell'ambito delle attività "core" dell'Ente, sono chiamati a contribuire con le strutture centrali per la definizione dell'analisi amministrativa propedeutica all'implementazione degli applicativi gestionali dell'Istituto.	315,00 € mensili per dodici mensilità, non cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa, da corrispondere a seguito di specifiche rilevazioni effettuate al termine di ciascun anno di riferimento dalle Direzioni centrali competenti, attestanti per ciascun mese dell'anno di riferimento il prevalente svolgimento dei compiti previsti. La spesa complessiva annua relativa all'erogazione di tale indennità non potrà comunque eccedere l'importo di € 115.000,00.
Area funzionari - famiglia ispettore di vigilanza previdenziale	Attività di verifica ispettiva. L'indennità è erogata per compensare il rischio e le gravose modalità di espletamento delle prestazioni ispettive, configurabili anche in una tipologia di orario "destrutturato" e svolta in orari che esulano l'orario ordinario di lavoro anche in orario notturno, al fine di accertare la regolarità del rapporto assicurativo con i datori di lavoro mediante la verifica della rispondenza della situazione di fatto con quella stabilita dalle disposizioni vigenti.	414,94€ per 12 mensilità
Area funzionari - famiglia funzionario tecnico	Attività tecnica L'indennità è erogata per compensare il rischio e le gravose condizioni di lavoro derivanti dall'attività di collaudo, stima, ristrutturazione, manutenzione ordinaria e straordinaria, svolta anche presso i cantieri.	300,00 € mensili per dodici mensilità, da corrispondere a seguito di specifiche rilevazioni effettuate dal Coordinamento, attestanti il prevalente

		svolgimento dei compiti
Area funzionari - famiglia funzionario tecnico	Gestione della sicurezza dello stabile sito a Casamassima (BA). L'indennità è volta a compensare il disagio derivante dalla necessità di presidiare il Disaster Recovery dell'Istituto al fine di garantire la sicurezza fisica, logica ed informatica degli impianti in esso esistenti.	300,00 € mensili per dodici mensilità cumulabile con altre eventuali indennità.
Area funzionari - famiglia funzionario progettazione erogazione e controllo dei servizi	Personale della DC Comunicazione, iscritto all'Albo dei giornalisti (ovvero Elenco Pubblicisti). L'indennità è volta a compensare il disagio e la delicatezza dei compiti del personale adibito in modo prevalente alla gestione dei rapporti coi i mass media, 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 funzionari - famiglia funzionario progettazione erogazione e controllo dei servizi	Attività prevalente di gestione del contenzioso in materia di invalidità civile. L'indennità è volta a compensare la particolare responsabilità derivante dagli adempimenti presidiati. In particolare, i funzionari individuati, oltre ai compiti loro ascritti, in applicazione dell'art.10 c.6 della Legge n.248/2005, svolgono l'incarico di rappresentare in giudizio l'Istituto nell'ambito dei ricorsi in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità.	€ 300,00 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.
3. 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.
4. 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.
5. Si intende superata qualsiasi previsione relativa a ulteriori indennità correlate alle condizioni di lavoro contenuta in precedenti contratti collettivi nazionali integrativi.

Articolo 11 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 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 17, del CCNL 2022-2024, al personale responsabile

delle posizioni organizzative indicate al comma 1, spetta la corresponsione dell'indennità nella misura di **€ 3.500 annui lordi** per 13 mensilità.

3. In relazione al diverso livello di responsabilità anche di natura professionale ed ai diversi carichi di lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 3, del CCNL 2022-2024, l'indennità fissata al comma 2 è elevata secondo gli importi stabiliti nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	Art. 17, comma 3, CCNL 2022-2024	
	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA
	Importo annuo (per 13 mensilità)	Importo annuo (per 13 mensilità)
Responsabile Agenzia complessa	8.424,00	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	2.721,00	7.032,00
Responsabile di Agenzia territoriale con produzione omogeneizzata pari o superiore a 8000 punti (3)	2.721,00	7.032,00
Responsabile di Agenzia Flussi contributivi	2.721,00	7.032,00
Responsabile nucleo base di servizi standard, in sede di elevata complessità o complessità 1 e 2	2.721,00	4.008,00
Responsabile nucleo base di servizi standard, in sede di complessità 3, in Fil. Prov. e in Ag. complessa	2.520,00	3.108,00
Responsabile di Agenzia territoriale con produzione omogeneizzata inferiore a 8000 punti (3)	2.520,00	3.360,00
Coordinatore delle attività educative didattiche del Liceo paritario San Bartolomeo di San Sepolcro e Responsabile della Casa di riposo di Camogli	2.772,00	3.108,00

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)	2.772,00	
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)	2.772,00	
Responsabile di Unità Organizzativa URP	3.400,00	
Responsabile di Unità organizzativa 'Vigilanza Ispettiva' (2)	5.477,21	
Responsabile incarico di "Supporto specialistico operativo regionale/metropolitano" (circ. 141/2021) (2)	5.477,21	
Responsabile Unità organizzativa di Agenzia prestazioni e servizi (già LPS) e di Agenzia flussi, in sede di elevata complessità o complessità 1 e 2	4.092,00	
Responsabile di Unità Organizzativa di Produzione presso la Direzione Servizi al Territorio	4.092,00	
Responsabile Unità organizzativa di Agenzia prestazioni e servizi (già LPS) e di Agenzia flussi, in sede di complessità 3, in Fil. Prov. e Ag. complessa	3.432,00	
Responsabile di Team	2.772,00	
Responsabile Team Supporto Attività Medico Legale	2.772,00	
Capo progetto EAD	2.772,00	
Responsabile Supporto Tecnologico Territoriale	2.772,00	
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane	693,00	

Collaboratore gestione operativa	693,00	
Specialista in materia di benessere organizzativo	2.772,00	
Controller regionale	3.326,40	
Responsabile Sviluppo Professionale	2.993,00	

- (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 12 del presente CCNI per gli Ispettori di vigilanza previdenziali.
- (3) La produzione è calcolata moltiplicando la produzione omogeneizzata per i coefficienti di ponderazione previsti per la DP/FP/FM di appartenenza in relazione alla complessità del contesto socio-economico e della struttura (SMVP par. 7.6 e appendice).

TITOLO VI RETRIBUZIONE ACCESSORIA CORRELATA ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 12

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 2025 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 154 del 18 dicembre 2024.

Articolo 13

Incentivo ordinario e progetti speciali

1. Il vigente sistema di misurazione della performance combina l'indice di produttività dei prodotti riferiti alle 4 aree (Prestazioni, Flussi, Informazione e Consulenza ed Altre attività) calcolato a livello di DR e DCM e l'indice di deflusso delle 4 aree di produzione calcolato a livello di DR e DCM. Il parametro di liquidazione dell'incentivo è calcolato come media aritmetica dei risultati conseguiti per l'indice di produttività e l'indice di deflusso.

2. In base al risultato derivante dalla media aritmetica si applicheranno i parametri di liquidazione 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

3. L'incentivazione è corrisposta anche sulla base della presenza in servizio.
4. Il personale di cui all'art.1, comma 4 del presente CCNI è inserito nel sistema premiale dell'Istituto sulla base anche di specifici obiettivi definiti annualmente dalla competente Direzione regionale, in considerazione della diversa articolazione del rapporto di lavoro, in attuazione degli indirizzi strategici degli organi ed in particolare per la realizzazione di specifici progetti ed iniziative in attuazione delle Linee Guida Gestionali per l'anno 2025.
5. A tutto il personale in forza alla Direzione servizi al Territorio, alle Direzioni provinciali, alle Filiali metropolitane e provinciali, alle Agenzie complesse e 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 15%. A tutto il personale in forza alle Direzioni regionali/di coordinamento metropolitano 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 %.
6. 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.

7. Per l'anno 2025 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 Qualità e Impatto. Ai fini della liquidazione si seguiranno i criteri esposti nella tabella sottostante:

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

L'obiettivo ed il risultato sono calcolati a livello di DR/DCM/DP/FM/FP. Per la Direzione generale si applica il risultato dello scostamento nazionale.

8. In applicazione del paragrafo 10.4 del SMVP adottato con deliberazione del CdA n. 154 del 18 dicembre 2024, sono individuati per ogni centro di responsabilità sede di RSU (Direzione generale, Direzioni regionali, DCM, Direzioni provinciali, Filiali metropolitane e provinciali) specifici progetti locali misurati allo stesso livello.
9. Per la realizzazione di detti progetti le parti convengono di ripartire le risorse stabilite per l'anno 2025 all'articolo 11 del presente CCNI a ciascuna DR-DCM-DG sulla base delle risorse FTE in forza al 1° gennaio 2025 alle strutture di riferimento.
10. 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).

11. 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:

Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato al progetto locale (*)	Parametro per la liquidazione della prestazione
≥ 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.*

12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. Sulla base dei risultati raggiunti e a seguito dell'applicazione dei parametri di

liquidazione, 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 al comma 8.

16. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi o mancata attivazione dei progetti locali le risorse sono riassegnate al FRD nazionale.
17. Per quanto non modificato nel presente articolo, le parti confermano per l'anno 2025 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 14

Trattamento economico di professionalità

1. Il trattamento economico di professionalità viene corrisposto al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo principi di corrispettività e rendimento in applicazione dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. N. 165/2001, in relazione agli esiti della valutazione del merito individuale di cui al paragrafo 11.7.2 del SMVP 2025 (deliberazione del CdA n. 154 del 18 dicembre 2024).
2. L'importo del trattamento economico di professionalità è stabilito nella misura annuale prevista nella seguente tabella, ed è corrisposto mensilmente in 12 mensilità:

AREA	Importo annuale lordo
FUNZIONARI	5.880,00
ASSISTENTI	5.820,00
OPERATORI	5.760,00

Articolo 15

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 2025 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 16

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. In applicazione dell'articolo 11 del CCNL 2022-2024, il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:
 - a) dello stipendio tabellare e differenziali stipendiali 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 2022-2024 erogato nella misura del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del FRD, con esclusione delle voci di cui all'articolo 33, comma 2, lettere c), d), h) e i) del CCNL 2022-2024, 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 2022-2024, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2022, la percentuale di cui al comma 1, lettera c) è applicata al valore medio nell'anno 2021 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 90 % dell'importo determinato ai sensi del comma 1 lettera c).

4. L'importo destinato all'elemento di garanzia della retribuzione ammonta per l'anno 2025 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 17

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 VII

NORMA FINALE

Art. 18

Conferma discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNI continuano a trovare applicazione le clausole dei precedenti contratti collettivi nazionali integrativi ove compatibili con le vigenti disposizioni contrattuali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, in relazione alla sperimentazione del progetto volto ad offrire nuove modalità di videochiamata con l'utente, avviata dal 1° luglio 2025 su alcune sedi dell'Istituto, si impegnano, sulla base dei relativi esiti, a valutare nella contrattazione integrativa 2026 la possibilità di valorizzare il personale coinvolto nelle attività di front office in presenza e/o da remoto nell'ambito del sistema indennitario per particolari compiti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2022 – 2024 per il personale del comparto FC, le parti si impegnano ad avviare momenti di confronto per la verifica delle condizioni per l'eventuale avvio di una sperimentazione dell'articolazione dell'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali, previsto all'art. 17, comma 1 del CCNL 12 febbraio 2018, su quattro giorni su base volontaria.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti concordano sull'opportunità della piena equiparazione della disciplina del lavoro straordinario prestato in Direzione Generale e nelle Strutture territoriali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4

Le parti si impegnano a proseguire il percorso necessario per dare piena attuazione all'evoluzione del sistema di classificazione delle strutture alla luce del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5

Al fine di riconoscere il maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dal personale dell'Istituto nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e della famiglia professionale, le Parti si impegnano a proseguire nella contrattazione integrativa per l'anno 2026 le politiche di valorizzazione per tutti i dipendenti dell'Istituto, che conducano anche al riconoscimento di differenziali stipendiali nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali.

ALLEGATO 1

AREE	FAMIGLIE	POTENZIALI DESTINATARI	DESTINATARI	VALORE ANNUALE FASCIA	COSTO ANNUALE
FUNZIONARI	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DEI SERVIZI		3005	2.250	
	INFORMATICI		213		
	ISPETTORI VIGILANZA		21		
	SANITARI		70		
	TECNICI		8		
TOTALE AREA FUNZIONARI		6634	3317		7.463.250,00
	SERVIZI		118	1.250	
ASSISTENTI	INFORMATICI		0		
	TECNICI		0		
TOTALE AREA ASSISTENTI		237	118		147.500,00
OPERATORI	AMMINISTRATIVI		14	800	
TOTALE AREA OPERATORI		27	14		11.200,00
TOTALE GENERALE		6898	3449		7.621.950,00



CISL FP:NOTA A VERBALE CCNI 2025

La CISL FP sottoscrive il CCNI 2025 per il personale del Comparto Funzioni Centrali e, allo stesso tempo, non può non sottolineare come alcune delle richieste, avanzate al Tavolo di contrattazione dalla scrivente organizzazione sindacale, non siano state recepite dall'Amministrazione nel testo finale sottoposto alla firma.

Ci riferiamo ai seguenti punti:

- **riscrittura** della scalettatura dell'indice sintetico di valutazione cui è collegato il punteggio del parametro SMVP: l'indice sintetico di valutazione, come concordato con il CCNI 2022/2023, sarebbe dovuto partire dal valore 100, o al massimo 102, abbassando l'attuale valore fissato a 105;
- **pieno riconoscimento**, con attribuzione del valore di 1 punto, per ogni anno o frazione di anno pari o superiore a 6 mesi, dell'esperienza maturata, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dal personale proveniente da altre amministrazioni pubbliche sia tramite **mobilità volontaria** sia a seguito di **concorso pubblico**. Medesimo trattamento come da noi richiesto, si sarebbe dovuto riconoscere al personale destinatario di cambi di famiglia professionale che, al contrario, si vede riconosciuto un punteggio dimezzato per l'esperienza maturata per i periodi anteriori all'attuale profilo;
- **mancato ripristino**, nel sistema indennitario legato ai particolari compiti, del compenso riconosciuto ai colleghi, oggi tre, cui è stata conferita la qualifica di **agenti di pubblica sicurezza** per le particolari attività svolte quotidianamente al seguito degli Organi dell'Istituto;
- **mancata valorizzazione**, sempre nel sistema indennitario, delle attività svolte dai responsabili amministrativi dei comitati regionali e provinciali unitamente alle attività svolte dai funzionari che si occupano, anche in sede giudiziaria su delega del dirigente, della gestione degli illeciti di cui all'art.2, comma 1bis, L.n.638/1983;
- **esclusione degli informatici**, incardinati nel Supporto Tecnologico Territoriale (STT), dal novero dei beneficiari della maggiorazione del 10% dei trattamenti incentivanti di cui è destinatario il personale delle Direzioni regionali e di Coordinamento metropolitano.

I punti sopra richiamati saranno oggetto di richieste specifiche che la CISL FP farà all'Amministrazione non appena sarà avviato il confronto sul CCNI 2026 per il personale del Comparto Funzioni Centrali, **confronto che dovrà avere al centro la prosecuzione del riconoscimento dei differenziali stipendiali** il cui numero non è stato possibile ampliare ulteriormente nel 2025 rispetto alle prescrizioni contrattuali vigenti (art.16 CCNL 2022/2024 e art.14 CCNL 2019/2021, come affermato dal Direttore generale e dal Direttore centrale Risorse umane, **nonostante i tentativi operati presso il Dipartimento della Funzione Pubblica**.

Roma, 01 agosto 2025

Il Coordinatore Nazionale INPS CISL FP
(Paolo Scilinguò)

