



IOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DELLE AREE A, B e C
ANNO 2014

sottoscritto il

a Roma

In data _____ le delegazioni sottoscrivono la presente ipotesi di CCNI per il personale delle Aree:

PER L'INPS

Il Presidente delle delegazione trattante Il Direttore Generale

Il Direttore Centrale Risorse Umane Il Direttore Centrale
Organizzazione

Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di Gestione Il Direttore Centrale Formazione e
Sviluppo competenze

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP/ CGIL

CISL/FP

UIL/PA

FILP

USB PI

PREMESSA

Il contesto sociale caratterizzato dal perdurare della crisi economica ha rafforzato il ruolo istituzionale dell'Inps che continua a svolgere la sua attività con senso di responsabilità e con la garanzia di prestazioni di alto livello per l'utenza.

Si è estesa la platea di soggetti che beneficia delle attività offerte dall'Ente volte a garantire e proteggere il mondo del lavoro sotto il profilo sociale e previdenziale, a sostenere l'occupazione e la legalità del lavoro, ad integrare il reddito delle famiglie disagiate, a fornire indennità nei casi di malattia e nella maternità, ad offrire un reddito alle fasce più deboli della popolazione quali anziani privi di forme di sostentamento e le persone con disabilità.

A seguito dell'accorpamento dei soppressi INPDAP ed ENPALS nell'INPS, disposto dall'art. 21 del decreto legge n.201/ 2011 convertito con modificazioni nella legge n. 214/2011, l'Istituto ha rafforzato la sua funzione nell'ambito del sistema di welfare nazionale, divenendo il principale gestore della previdenza e assistenza pubblica.

Con il presente Contratto integrativo le parti si prefiggono di conseguire nell'anno 2014 la completa integrazione degli istituti contrattuali, sia in ambito giuridico che economico, riconoscendo e valorizzando il forte impegno profuso dall'Istituto che attraverso il suo personale e le sue strutture continua a garantire sempre migliori standard di servizi all'utenza.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

1. La presente ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed al personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/1989.
2. Il presente CCNI si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità tra pubbliche amministrazioni.
3. Al personale docente del Liceo delle Scienze Umane – San Bartolomeo, si applicano, in quanto compatibili, le norme del presente accordo.

TITOLO II RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 2 Risorse finanziarie Aree professionali A B C e personale ex art. 15 legge n. 88/1989

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2014 ammontano complessivamente ad euro **417.558.991,40** per il personale delle Aree A, B e C e ad euro **32.738,62** per il personale appartenente al ruolo ad esaurimento. Detti importi sono utilizzati secondo la tabella che segue:

Personale delle aree ABC	2014
Posizioni organizzative	21.000.000,00
Particolari compiti	12.833.527,00

Progetti speciali	100.641.344,00
Incentivo produttività	81.915.655,86
Trattamenti di professionalità e produttività	99.144.180,00
Totale	315.534.706,86

Gli importi di euro 47.359.251,50 e di euro 54.665.033,04, sono riservati rispettivamente all'erogazione dell'indennità di ente e agli sviluppi professionali e non sono, pertanto, disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

Personale del r.e. ex art. 15 L. 88/89	2014
Sistema indennitario	15.724,92
Progetti speciali	5.589,50
Incentivo produttività	9.839,95
Totale	31.154,37

L'importo di euro **1.584,25** è riservato all'erogazione dell'indennità di ente e, pertanto, non è disponibile per la contrattazione integrativa di ente.

Al fine di incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi all'utenza, una quota di € _____ relativa alla produttività collettiva è destinata alla contrattazione integrativa decentrata. Tali risorse sono finalizzate a finanziare specifici piani di efficientamento e miglioramento dei servizi erogati.

Articolo 3

Norme in materia di trattamento accessorio

1. In relazione alla necessità di omogeneizzare e armonizzare il salario accessorio del personale dell'INPS e delle gestioni ex Inpdap ed ex Enpals, l'entità del trattamento economico correlato alla professionalità, previsto all'art. 7, comma 2, dell'ipotesi di CCNI 2013, a decorrere dal 1° gennaio 2014, è riparametrato nella misura degli importi di seguito riportati:

Posizione economica	Importo mensile
C5	290,00
C4	290,00

C3	270,00
C2	265,00
C1	265,00
B3	265,00
B2	265,00
B1	265,00
A3	265,00
A2	265,00
A1	265,00

L'erogazione di tale trattamento economico è strettamente correlata ai coefficienti di merito individuali attribuiti in applicazione dell'art. 7 del presente CCNI, secondo principi di corrispettività e rendimento in applicazione dell'art. 7, comma 5 del d.lgs. 165/2001.

2. L'indennità prevista all'art. 7, comma 1, dell'ipotesi di CCNI 2013 per i funzionari ex Inpdap ed ex Enpals già titolari di posizione organizzativa, finalizzata a riconoscere l'impegno e l'esercizio di compiti di ottimizzazione nel passaggio di conoscenze e competenze nell'Ente incorporante, è riconosciuta fino al 31/12/2014.
3. Al personale già titolare della responsabilità delle posizioni organizzative coinvolte nel processo d'istituzione dell'Agenzia Flussi contributivi e adibito a compiti di ottimizzazione in applicazione della circolare n. 36 del 20/03/2014 compete, fino al 31/12/2014, la corresponsione dell'indennità nella misura già percepita.
4. Al personale proveniente dagli enti soppressi, che risulti assunto e/o inquadrato in Area B nel profilo specialistico informatico e che svolga, nell'ambito delle proprie competenze, dette funzioni, viene corrisposta una indennità ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16/02/1999, pari ad euro €.....
5. Al personale proveniente dagli enti soppressi, che risulti inquadrato in Area B nel profilo specialistico socio-assistenziale e che svolga, nell'ambito delle proprie competenze, dette funzioni, viene corrisposta una indennità, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16/02/1999, pari ad euro €.....

**TITOLO III
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Articolo 4
Indennità Posizioni organizzative**

1. Le parti convengono che al personale titolare di posizione organizzativa compete la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART. 17 CCNL 1999	ART. 32 CCNL 1999		Totale annuo
	INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA	
	Importo annuo (per 13 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	
Responsabile Agenzia complessa	2.470,00	7.800,00	13.200,00	23.470,00
Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico	2.470,00	12.840,00		15.310,00
Funzione di elevata professionalità	2.470,00	12.840,00		15.310,00
Responsabile Agenzia Prestazioni servizi individuali (1)	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
Responsabile di Agenzia territoriale (di cui all'All. 1 bis CCNI 2011)	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
Responsabile di Agenzia Flussi contributivi (1)	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
Responsabile di Agenzia territoriale (5)	2.470,00	2.520,00	3.108,00	8.098,00

Responsabile di Unità Organizzativa (2) (3)	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile di Unità organizzativa 'Vigilanza Ispettiva'	2.470,00	4.979,29*(6)		7.449,28
Responsabile di Linea Prodotto/Servizio (3)	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Controller	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile Relazioni istituzionali e Segreteria di Direzione (4)	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile di Team (3)	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Capo progetto EAD	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile Gruppo Assistenza Interna ed Esterna	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile URP	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane	2.470,00	630,00		3.100,00

- (1) Le posizioni organizzative di “Responsabile di Agenzia interna” e di “Responsabile di Unità di coordinamento operativo” permangono residualmente nelle Sedi non ancora interessate dalla sperimentazione di cui alla circolare n.36/2014, mantenendo gli importi delle indennità previsti per detti incarichi dall’art. 3 del CCNI 2013.
- (2) L’indennità prevista per la funzione di Responsabile di Unità organizzativa trova applicazione anche per i responsabili di U.O. “Gestione attività contabili”, “Supporto area legale e gestione contenzioso giudiziario”, “Gestione organizzativa ricorsi amministrativi” e “Vigilanza ispettiva”.
- (3) L’indennità prevista per gli incarichi di Responsabile di Unità organizzativa, di Linea prodotto/servizio e di Team, trova applicazione anche per gli incarichi U.O., LPS e Team svolti presso le sedi integrate relativi alla Gestione pubblica nonché per gli incarichi LPS polo PALS e previdenza PALS.
- (4) La posizione organizzativa di “Responsabile Informazioni istituzionali e R.P.” permane residualmente nelle Sedi non ancora integrate.

- (5) Indennità attribuita anche al coordinatore delle attività educative didattiche del Liceo paritario San Bartolomeo di San Sepolcro.
- (6) L'indennità di responsabilità specifica di euro 2.520 attribuita ai responsabili di unità organizzativa è ricompresa nell'indennità pari ad euro 4.979,28 prevista dall'art. 6, comma 1, del CCNI 2012 e dall'art. 5, comma 1, del presente Accordo, ai sensi art. 32 del CCNL 1998-2001.
2. Per le agenzie territoriali il soddisfacimento dei parametri dimensionali e di complessità sarà sottoposto a verifica annuale sulla base dei risultati di consuntivo dell'anno precedente.

TITOLO IV

Articolo 5

Rinegoziazione istituti contrattuali previgenti

1. Le parti, a seguito di specifica rinegoziazione, confermano i seguenti istituti contrattuali disciplinati dai previgenti CCNI, tuttora applicabili in quanto compatibili con la normativa vigente:
- Articolo 19, commi 4 e 5 CCNI 1999, disposizioni in tema di effetti sui trattamenti economici accessori in occasione di progressioni economiche, confermate dall'articolo 9, comma 2 del CCNI 2010.
 - ~~Artt. 5 e 6 del CCNI 2006, integratori di processo.~~
 - Indennità ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 1998-2001 connessa alla particolare responsabilità (CCNI 2001 sezione II, punto V) del personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999 che, in aggiunta alla preposizione ad una specifica posizione organizzativa, ricopre funzioni di integrazione delle linee di processo o di staff della dirigenza.
 - Compensi per l'esercizio di particolari compiti legati ad attività effettivamente svolte, previsti dal CCNI 2002 del 20 maggio 2003
TITOLO 4.1.1:
 - I. **Compensi per attività di front office fisico, telefonico e multimediale;**
 - II. indennità turnisti EAD;
 - III. compiti di autista;
 - IV. compenso maneggio valori;

- V. compenso informatici. Dal 1°/09/2014 anche al personale informatico gestione ex Inpdap a seguito della definitiva integrazione;
 - VI. particolari compiti tecnico edilizio. Dal 1°/11/2014 anche al personale tecnico gestione ex Inpdap a seguito della definitiva integrazione;
 - VII. particolari compiti disegnatore lucidista;
 - VIII. particolari compiti stenografo/resocontista;
 - IX. particolari compiti traduttore;
- Art. 21 CCNI 2003 del 13/5/2004, elaborazioni immagini fotografiche;
 - Art. 6 comma 7 CCNI 2007 del 15/5/2008, compenso al personale dell'area C profilo sanitario
 - Art. 11, comma 6, CCNI 2006, compenso per “analista amministrativo”, come integrato dall'art. 6, comma 6, CCNI 2007, in misura pari all'indennità di responsabile di linea prodotto/servizio (art. 9, comma, 5, CCNI 2010).
 - CCNI 2002 paragrafo 4.1.1, ultimo capoverso, con decorrenza 1/1/2002, al personale già destinatario dell'indennità CCDE 1998 per l'esercizio della funzione di “Capo ufficio”, successivamente conservata a titolo di garanzia ai sensi dell'art. 19 CCNI 1998-2001, cui è stata attribuita un'indennità di posizione organizzativa, non viene riassorbita la quota indennitaria relativa alla responsabilità specifica erogata ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1999 (tale disposizione non si applica al personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999 che percepisce la specifica indennità aggiuntiva prevista dal CCNI 2001).
 - Personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. l. 88/89 Sez. II Titolo V del CCNI 2001 del 24/7/2001 e art. 10 comma 2 CCNI 2006 del 22/6/2007, indennità titolare di progetto/staff collegata alla responsabilità di particolari funzioni.
 - Articolo 6, comma 1, CCNI 2012. Al personale dell'area C con il profilo “vigilanza”, è attribuita, a decorrere dal 1° ottobre 2012, l'indennità per responsabilità specifica di cui all'articolo 32 del CCNL 1999, per un importo di € 414,94 mensili per dodici mensilità, comprensiva del compenso per particolari compiti in godimento ed incompatibile con la maggiorazione del TEP attribuita ad alcune categorie di personale dall'articolo 5, comma 5 del CCNI 2009.
 - Articolo 13 CCNI 2012 – Sezione Inpdap. Indennità per particolari compiti ai sensi dell'art. 32 CCNL 1998-2001. **Dipendenti con**

~~responsabilità connessa alla verifica contabile delle sedi provinciali, Geometri (fino al 31/10/2014) e autisti.~~

- ~~Articolo 20 CCNI 2012 Sezione Inpdap. Disciplina Nuclei Operativi. Articolo 21 CCNI 2012 Sezione Inpdap. Indennità istitutori di cui al punto 2.15 del contratto integrativo relativo all'anno 1998, che continua ad essere erogata con le medesime modalità e con le misure ivi previste, tenendo conto dell'impegno individuale anche in relazione alla maggiore gravosità dell'orario di lavoro.~~
- ~~Articolo 31 CCNI 2012 Sezione Enpals. Indennità per particolari compiti ai sensi dell'art. 32 CCNI 1998-2001.~~

TITOLO V PRODUZIONE E QUALITÀ'

Articolo 6

Obiettivi di produzione e di qualità e misurazione della performance

1. La programmazione delle azioni e delle attività per l'anno 2014 fanno riferimento agli obiettivi di produzione e di qualità di cui al Piano Budget, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Istituto per l'anno 2014.
2. Il sistema di misurazione della performance, basato sugli indicatori di qualità ed efficienza del Cruscotto direzionale, utilizza gli scostamenti rispetto ai risultati consuntivati per l'anno precedente combinando l'indicatore di produttività delle aree di produzione con il risultato qualitativo al fine di apprezzare il valore generato.
3. La valutazione dell'andamento della stagionalità della produzione e dell'impiego delle risorse, è effettuata sulla base di verifiche trimestrali, anche per consentire di individuare eventuali interventi di miglioramento.
4. Le verifiche trimestrali dell'andamento produttivo, della produttività e della qualità che, previa analisi congiunta a livello regionale, formeranno oggetto di informativa in sede di Osservatorio sulla produttività, sono fissate al:
 - 30 aprile relativamente al periodo di competenza gennaio-marzo;

- 31 luglio relativamente al periodo di competenza gennaio-giugno;
- 31 ottobre relativamente al periodo di competenza gennaio-settembre;
- 31 marzo relativamente al periodo gennaio – dicembre dell'anno precedente.

In relazione agli obiettivi di produttività, le risultanze di dette rilevazioni trimestrali, rapportate ai parametri per la liquidazione degli incentivi riferiti al periodo di riferimento e ai coefficienti di ripartizione e di merito daranno luogo al pagamento, nel mese successivo a quello di verifica (maggio, agosto, novembre e aprile), di compensi a titolo di incentivazione ordinaria, commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento.

Il budget dell'incentivazione ordinaria per la produttività sarà trimestralizzato e ciascun pagamento sarà commisurato proporzionalmente al trimestre.

In relazione agli obiettivi di qualità, le risultanze di dette rilevazioni, rapportate ai parametri per la liquidazione degli incentivi riferiti al periodo di riferimento e ai coefficienti di ripartizione e di merito individuali, daranno luogo al pagamento di compensi a titolo di incentivazione speciale nel mese di novembre, commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento, al netto delle anticipazioni mensili di 90,00 euro.

Le quote di incentivazione che risulteranno non corrisposte in ciascun pagamento infrannuale, per effetto del mancato raggiungimento dell'obiettivo, incrementeranno la quota stanziata per il saldo dell'incentivazione ordinaria per la produttività.

L'erogazione dei saldi per incentivazioni ordinaria e speciale, con budget eventualmente incrementati delle risorse non utilizzate per altri istituti contrattuali, da effettuare nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, sarà commisurata ai risultati definitivi raggiunti da ciascuna struttura elaborati sull'intero anno di riferimento.

Fatto salvo quanto sottratto alla disponibilità del fondo in quanto obbligatoriamente destinato al finanziamento dell'indennità di Ente e alle progressioni economiche, relativamente alle quote indicate nell'articolo 2, le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente CCNI, andranno ad incrementare la quota destinata a remunerare l'incentivazione alla produttività.

Articolo 7

Produttività efficace, coefficienti di merito e qualità del servizio

1. Ai fini dell'attribuzione degli incentivi ordinari e speciali si fa riferimento, per ciascun dipendente, oltre che alla presenza in servizio, ai seguenti coefficienti di merito individuali:
 - **0,0** in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio;
 - **0.50** nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro;
 - **0.85** nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore a quelli assegnati;
 - **1** nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati.
 - **1.2** in caso di apporto lavorativo altamente innovativo.
2. L'attribuzione del coefficiente di merito di cui al comma precedente viene effettuata dal dirigente con cadenza trimestrale, prima dell'erogazione dei relativi pagamenti, come definiti nel presente articolo. L'attribuzione di un coefficiente superiore o inferiore a "1" viene effettuata dal dirigente con provvedimento motivato e scritto e comunicato con modalità opportune al dipendente. Per i dipendenti in forza ai coordinamenti professionali generali l'attribuzione del coefficiente di merito viene effettuata dal Direttore centrale Risorse Umane su proposta del Coordinatore generale di riferimento. Delle valutazioni che danno luogo all'attribuzione di un coefficiente diverso da "1" dovrà essere fornita informativa alle R.S.U. ed alle OO.SS. di sede salvaguardando la riservatezza degli interessati.
3. Avverso i provvedimenti con i quali viene attribuito un coefficiente inferiore a 1, salvo il caso dell'irrogazione di sanzioni disciplinari, è ammesso, nel termine di 30 giorni, il ricorso al Direttore regionale di

riferimento per i dipendenti delle strutture territoriali e al Direttore Centrale di riferimento per i dipendenti della Direzione generale. I dipendenti in forza presso gli Uffici di supporto agli organi e presso i Progetti di valenza nazionale potranno presentare ricorso, nei termini sopra detti, al Direttore centrale Risorse Umane. I dipendenti in forza ai coordinamenti professionali generali potranno presentare ricorso, nei termini sopra detti al Direttore generale. Il Dirigente adito, sentito il dipendente, che può avvalersi dell'assistenza di un legale o di una O.S., decide entro il termine di 45 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente tale termine il ricorso si intende accolto.

4. Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività verrà utilizzato l'indicatore di produttività delle aree di produzione a livello di Direzione provinciale e di Filiale di coordinamento.
5. L'incentivazione alla produttività è corrisposta sulla base dell'indicatore della “**produttività efficace**”.
6. La “**produttività efficace**” si ottiene attraverso la valutazione combinata della produttività (quantità media di pezzi omogeneizzati) e della qualità (miglioramento dell'obiettivo di qualità - budget) nelle aree di produzione.

Definiti i parametri:

X = produttività aree di produzione/obiettivo produttività aree di produzione

Y = scostamento percentuale rispetto all'obiettivo (budget) di qualità delle aree di produzione,

la “**produttività efficace**” è calcolata sulla base della valutazione combinata dei parametri X ed Y; i parametri per la liquidazione dell'incentivazione sono determinati secondo i criteri riportati nella tabella seguente:

PRODUTTIVITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto all'obiettivo	Parametro per la liquidazione	QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto al budget	Parametro per la liquidazione della produttività efficace
---	----------------------------------	---	--

$\geq 0\%$	100	$\geq \%$	110
$< 0\%$ e $> -5\%$	95	$\geq 0\%$	100
$\leq -5\%$	90	$\geq 0\%$	95
$\leq -5\%$	90	$< 0\%$	90

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

Posizionamento dell'indicatore sintetico di qualità delle aree di produzione (consuntivato nell'anno precedente)	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all'anno precedente)
$> \text{di } 100$	% scostamento positivo
Tra 90 e 99	% scostamento uguale o superiore alla media nazionale
< 90	% scostamento superiore del 10% della media nazionale

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

Raggiungimento dell'obiettivo di qualità	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
100	100
da 90 a 99	proporzione lineare
< 90	80

9. Nell'ambito dell'Osservatorio sulla produttività sarà fornita l'informativa sul grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al comma precedente prima dell'erogazione dei pagamenti trimestrali e del saldo finale.

10. I compensi riferiti agli obiettivi di produttività e qualità del servizio sono attribuiti:

- per le Direzioni provinciali e filiali di coordinamento, la percentuale di realizzazione viene calcolata in misura proporzionale al valore dei parametri di sede come sopra definiti;
- per le Direzioni regionali, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza;
- per la Direzione generale, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale.