



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

ANNI 2022 – 2023

sottoscritto il 21 giugno 2023 _a Roma

In data 21 giugno 2023 le delegazioni sottoscrivono la presente ipotesi di CCNI 2022-2023 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 Risk management,
compliance e antifrode

Il Direttore regionale Calabria

Il Direttore regionale Liguria

Il Direttore centrale Formazione e
Accademia INPS

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP/ CGIL

firmato

CISL/FP

firmato

UIL/PA

firmato

CONFINTESA FP

firmato

FED. CONFSAL 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 2022 - 31 dicembre 2023 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
6. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2022, 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

PROGRESSIONI ECONOMICHE

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 il 30 marzo 2023, le parti, completata la fase di applicazione dell'Accordo a stralcio in materia di progressioni economiche sottoscritto in data 27 ottobre 2022 con il quale, ai sensi dell'art. 18, comma 4, del CCNL 2019-21, sono state effettuate le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche ai sensi della previgente disciplina, concordano di dare attuazione all'articolo 14 del CCNL 2019-2021, il quale prevede che ai dipendenti possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, che si configurano come progressioni economiche all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del Decreto legislativo 165 del 2001 e non determinano l'attribuzione di mansioni superiori.
2. La misura annua lorda del "differenziale stipendiale" per ciascuna Area del sistema di classificazione, nonché il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area, sono stabiliti nella tabella 1 del CCNL 2019-2021 che di seguito si riporta.

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili
Funzionari	€ 2.250	5
Assistenti	€ 1.250	5
Operatori	€ 800	2

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva attivata annualmente per aree e famiglie professionali in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate a tale finalità.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; è inoltre 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.
5. Non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" a dipendente per ciascuna procedura selettiva.
6. I "differenziali stipendiali" per l'anno 2023 sono attribuiti, fino a concorrenza del numero indicato per ciascuna Area/famiglia nella tabella allegata (allegato1), in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria, 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 2020 viene preso in considerazione il coefficiente di merito individuale previsto al punto 11.10. del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2020 (approvato con deliberazione del CdA n. 75/2020); per l'anno 2021 viene preso in considerazione il punteggio sintetico del SMVPI previsto al punto 23.9. del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021 (approvato con deliberazione del CdA n. 132/2021); per l'anno 2022 viene considerato il punteggio sintetico del SMVPI previsto al punto 22.9 del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022 (approvato con deliberazione del CdA n. 8 del 2022).

Col. A	Col. B	Col. C	Col. D	Col. E	Col. F
coefficienti di merito anno 2020	Punti	Indice sintetico valutazione anno 2021	Punti	Indice sintetico valutazione anno 2022	Punti
1,2	40	≥ 100	40	≥ 100	40
1	30	≥ 95	30	≥ 95	30
0,85	20	≥ 90	20	≥ 90	20
0,50	10	≥ 85	10	≥ 85	10
0	0	< 85	0	< 85	0

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 $X = (\text{Valore colonna B} + \text{valore colonna D} + \text{valore colonna F}) / 3$.

Al personale non valutato dall'Istituto secondo il sistema di valutazione di cui alla normativa pro tempore vigente è attribuito il punteggio medio dell'Area/Famiglia di appartenenza per gli anni in cui non è stata effettuata la valutazione. Peraltro, non viene attribuito alcun punteggio al personale non valutato, anche in uno solo degli ultimi tre anni, per assenze che comportano l'interruzione dell'anzianità di servizio.

- b. esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza della progressione:
 - i. 1 punto per ogni anno o frazione di anno 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 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, ovvero per ogni anno di servizio comunque prestato presso altre pubbliche amministrazioni.

A tale criterio sarà possibile attribuire un massimo di 35 punti.

- c. possesso di titoli di studio alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda:
- i. 2 punti: diploma di scuola secondaria di primo grado;
 - ii. 5 punti: diploma di qualifica professionale conseguito alla fine di un corso di studi di durata triennale;
 - iii. 12 punti: diploma di scuola secondaria di secondo grado, conseguito alla fine di un corso di studi di durata almeno quadriennale;
 - iv. 16 punti: laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati;
 - v. 18 punti: laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta altra laurea triennale o master di I livello o abilitazione professionale;
 - vi. 21 punti: diploma di Laurea v.o./Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati;
 - vii. 24 punti: laurea di cui al punto vi. più altra laurea anche triennale o master o corso di specializzazione (compresa SSPL) o abilitazione professionale;
 - viii. 25 punti: diploma di Laurea v. o./Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta dottorato di ricerca.

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

- 7. In caso di parità dei punteggi si darà priorità al personale con maggiore anzianità complessiva di servizio in Istituto e negli Enti incorporati e, in caso di ulteriore parità, alla minore età.
- 8. Le progressioni economiche sono attribuite con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

TITOLO III

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

Articolo 3

Risorse finanziarie anno 2022

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2022 ammontano complessivamente ad euro **491.279.864,21** e, ai sensi dell'art. 50 del CCNL 2019/2021, sono utilizzate come segue:

PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, ASSISTENTI E FUNZIONARI	UTILIZZO
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 50 c.2 lett. g) CCNL 2019-2021)	8.975.980,00
INDENNITA' SVOLGIMENTO ATTIVITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' (art. 50 c. 2 lett. d) CCNL 2019-2021)	15.587.895,36
INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 50 c. 2 lett. d) CCNL 2019-2021)	12.686.334,00
PROGETTI SPECIALI	116.126.505,80
INCENTIVO PRODUTTIVITA'	90.437.980,98
TRATTAMENTO PROFESSIONALITA' E PRODUTTIVITA'	133.096.500,00
SVILUPPO PROFESSIONALE 2022 (da gennaio a ottobre 2022)	8.657.624,62
TRATTAMENTO ECONOMICO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	6.500.000,00
Totale	392.068.820,76

2. L'importo di euro 98.211.043,45 è da considerarsi non disponibile per la contrattazione in quanto riservato, come da disposizioni contrattuali, all'erogazione delle seguenti voci:
- indennità di ente (fino ad ottobre 2022) per un importo pari a euro 31.225.081,30;
 - trascinamento degli sviluppi professionali anni precedenti (fino ad ottobre 2022) per un importo pari ad euro 45.341.092,70;
 - art. 35, comma 4 CCNL 2006/2007 (6,91% indennità di ente personale soggetto TFR) per un importo pari ad euro 1.013.435,70;
 - differenziale stipendiale novembre, dicembre e tredicesima (art. 50 CCNL 2019/2021) per un importo pari ad euro 21.631.426,45.

L'importo è comprensivo della quota parte relativa alle progressioni economiche 2022 riferite al periodo novembre dicembre e tredicesima.

Articolo 4

Risorse finanziarie anno 2023

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2023 ammontano complessivamente ad euro **488.287.976,73** e, ai sensi dell'art. 50 del CCNL 2019/2021, sono utilizzate come segue:

PERSONALE DELLE AREE OPERATORI, ASSISTENTI E FUNZIONARI	UTILIZZO
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 50 c.2 lett. g) CCNL 2019-2021)	9.445.100,00
ELEVAZIONE INDENNITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 15, c. 3 CCNL 2019-2021)	15.679.815,36
INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 50 c. 2 lett. d) CCNL 2019-2021)	12.686.334,00
PROGETTI SPECIALI	114.294.179,15
PROGETTI LOCALI	22.858.835,83
INCENTIVO PRODUTTIVITA'	72.248.021,50
TRATTAMENTO PROFESSIONALITA' E PRODUTTIVITA'	133.096.500,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI	12.529.943,51
TRATTAMENTO ECONOMICO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	6.500.000,00
Totale	399.338.729,35

2. L'importo di euro 88.949.247,38 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 88.123.190,87;
 - Art. 35, comma 4 CCNL 2006/2007 (6,91% indennità di ente personale soggetto TFR) per un importo pari ad euro 826.056,51.

TITOLO IV

SISTEMA INDENNITARIO

Articolo 5

Indennità correlate alle condizioni di lavoro

1. Le parti, in coerenza con quanto stabilito nella dichiarazione congiunta, per quanto non modificato nel presente articolo, confermano per gli anni 2022 e 2023 le indennità correlate alle condizioni di lavoro disciplinate all'art. 5 del CCNI 2020-2021, sottoscritto il 25 ottobre 2021.
2. Le indennità erogate al personale inquadrato nell'Area degli assistenti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera f) del CCNI 2020-2021 sono confermate fino alla progressione di detto personale nell'Area superiore.
3. L'indennità erogata al personale inquadrato nell'Area degli assistenti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c) del CCNI 2020-2021 è confermata per tutto il periodo di svolgimento delle funzioni informatiche e fino al passaggio al profilo informatico e alla relativa famiglia professionale dell'Area superiore.
4. Le disposizioni previste all'art. 5, comma 2, lettere a), m) e q) del CCNI 2020-2021 sono abrogate dal 1° gennaio 2022.

Articolo 6

Indennità Posizioni organizzative

1. In esito alla verifica dei ruoli organizzativi funzionali al nuovo Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali, sono individuate 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
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. Le parti confermano fino al 31 dicembre 2022 la corresponsione al personale responsabile delle suddette posizioni organizzative del sistema indennitario stabilito all'articolo 5, comma 2, lettera n), e all'articolo 6, comma 2, del CCNI 2020-2021.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2023, 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.
4. Dalla medesima decorrenza stabilita al precedente comma 3, in applicazione dell'articolo 15, comma 3, del CCNL 2019-2021, in relazione al diverso livello di responsabilità anche di natura professionale ed ai diversi carichi di lavoro, l'indennità stabilita al comma 3 è elevata sulla base degli importi stabiliti nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	Art. 15, comma 3, CCNL 2019-2021	
	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA
	Importo annuo (per 12 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)
Responsabile Agenzia complessa	7.800,00	13.200,00
Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico	12.840,00	
Funzione di elevata professionalità	12.840,00	
Responsabile Agenzia Prestazioni servizi individuali	2.520,00	7.032,00
Responsabile di Agenzia territoriale (con produzione omogeneizzata annua pari o superiore a 8000 punti)	2.520,00	7.032,00
Responsabile di Agenzia Flussi contributivi	2.520,00	7.032,00
Responsabile nucleo base di servizi standard, in sede di elevata complessità o complessità 1 e 2	2.520,00	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 annua inferiore a 8000 punti)	2.520,00	3.108,00
Coordinatore delle attività educative didattiche del Liceo paritario San Bartolomeo di San Sepolcro e Responsabile della Casa di riposo di Camogli	2.520,00	3.108,00
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)	2.520,00	
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)	2.520,00	
Responsabile di Unità Organizzativa URP	2.520,00	
Responsabile di Unità organizzativa 'Vigilanza Ispettiva' (2)	4.979,28	
Responsabile incarico di "Supporto specialistico operativo regionale/metropolitano" (circ. 141/2021) (2)	4.979,28	

Responsabile Unità organizzativa di Agenzia prestazioni e servizi (già LPS) e di Agenzia flussi Sede di elevata complessità o complessità 1 e 2	3.720,00	
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.	3.120,00	
Responsabile di Team	2.520,00	
Capo progetto EAD	2.520,00	
Responsabile Supporto Tecnologico Territoriale"	2.520,00	
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane	630,00	
Collaboratore gestione operativa	630,00	
Specialista in materia di benessere organizzativo	2.520,00	
Controller regionale	3.024,00	
Responsabile Sviluppo Professionale	2.520,00	

(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 4.979,29 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 5 del presente CCNI per il personale ispettori di vigilanza.

TITOLO V

RETRIBUZIONE ACCESSORIA CORRELATA ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 7

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 2022 con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 8 del 16 febbraio 2022 e per l'anno 2023 con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 240 del 13 dicembre 2022.

Articolo 8

Incentivo ordinario e progetti speciali

1. Per l'anno 2022, ai fini della corresponsione dell'incentivo ordinario (c.d. produttività efficace) verranno utilizzati i seguenti parametri:

A PRODUTTIVITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto all'obiettivo (Produttività 124)	Parametro per la liquidazione	B QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE scostamento % rispetto al budget	Parametro per la liquidazione della produttività efficace
scostamento % rispetto all'obiettivo ≥ 0	100	scostamento % rispetto all'obiettivo ≥ 0	110
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	100
-5% < scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	95	scostamento % rispetto all'obiettivo ≥ 0	100
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	95
scostamento % rispetto all'obiettivo $\leq -5\%$	90	scostamento % rispetto all'obiettivo ≥ 0	95
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	90

2. Per l'anno 2023, ai fini della corresponsione dell'incentivo ordinario (c.d. “Efficacia combinata”) verranno utilizzati i seguenti parametri:

ELEMENTO X: Risultato media produttività e indice di giacenza	Parametro per la liquidazione	ELEMENTO Y: QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE scostamento % rispetto al budget	Parametro per la liquidazione dell'Efficacia combinata
scostamento % rispetto all'obiettivo ≥ 0	100	scostamento % rispetto all'obiettivo ≥ 0	110
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	100
-5% < scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	95	scostamento % rispetto all'obiettivo ≥ 0	100
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	95
scostamento % rispetto all'obiettivo $\leq -5\%$	90	scostamento % rispetto all'obiettivo ≥ 0	95
		scostamento % rispetto all'obiettivo < 0	90

3. Per l'anno 2022, la corresponsione dei compensi di incentivazione speciale legati alla qualità del servizio avviene sulla base dei seguenti parametri:

Raggiungimento dell'obiettivo di qualità assegnato alla struttura organizzativa	Parametro per la liquidazione della prestazione
≥ 100	100
Tra 90 e 99,99	Proporzione lineare
< 90	Proporzione lineare con parametro minimo 80

4. Per l'anno 2023, la corresponsione della quota nazionale dei compensi di incentivazione speciale legati al grado di raggiungimento dei Progetti di miglioramento) avviene sulla base dei seguenti parametri:

Raggiungimento degli obiettivi connessi ai progetti di miglioramento assegnati alla struttura organizzativa	Parametro per la liquidazione della prestazione
≥ 100	100
Tra 90 e 99,99	Proporzione lineare
< 90	Proporzione lineare con parametro minimo 80

5. 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.
6. A tutto il personale delle strutture territoriali, compreso il personale in forza alle Direzioni regionali/di coordinamento metropolitano e alle Sedi Virtuali incardinate nella Direzione Servizi al Territorio e al restante personale di tale Direzione adibito in via esclusiva all'attività di produzione per il Territorio nonché al personale dei "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%. Tale maggiorazione è confermata al personale assegnato all'ex Progetto nazionale Estratto Conto Dipendenti Pubblici fino al 31 dicembre 2022.
7. 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, apporto ai fondi, partecipazione a task force per la progettazione e certificazione antincendio delle sedi territoriali, ecc....) con impegno esulante le ordinarie competenze e/o in sussidiarietà per risolvere situazioni di particolare criticità, così come individuato dai competenti Coordinatori tecnici-edilizi e dal Direttore centrale Patrimonio e Investimenti, 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.

8. In considerazione dello straordinario impegno profuso dal personale nella realizzazione delle misure previste nel PNRR, nella attuazione delle disposizioni introdotte dal Governo con la Legge di Stabilità 2022 - Legge 30 dicembre 2021 n. 234, nonché nell'ambito delle attività previste nel Piano strategico digitale Inps, è riconosciuto per il solo anno 2022, a tutto il personale in servizio al 1° gennaio 2022 non destinatario di progressioni economiche orizzontali o verticali dal 1° gennaio 2019, un aumento pari a cinque punti del coefficiente per l'attribuzione dell'incentivazione ordinaria e speciale, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, misurati attraverso il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
9. Per quanto non modificato nel presente articolo, le parti confermano per gli anni 2022 e 2023 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 9

Trattamento economico di professionalità

1. Le parti, ai fini della corresponsione del Trattamento economico di professionalità (TEP), confermano per gli anni 2022 e 2023 gli importi e le relative modalità di riconoscimento ed erogazione disciplinate all'art. 9 del CCNI 2020-2021, sottoscritto il 25 ottobre 2021.

Articolo 10

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 gli anni 2022 e 2023 gli importi e le relative modalità di riconoscimento ed erogazione disciplinate all'articolo 10 del CCNI 2020-2021, sottoscritto il 25 ottobre 2021.
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.

Articolo 11

Ripartizione del budget per i Progetti Locali

1. Ai sensi dell'articolo 50, comma 4, del CCNL 2019-2021 e in applicazione del paragrafo 20.3. del SMVP adottato con deliberazione del CdA n. 240 del 13 dicembre 2022, le parti, in fase di prima applicazione, convengono di disciplinare i progetti locali e di definire la cornice nazionale, come segue.
2. Le parti convengono di ripartire le risorse indicate per l'anno 2023 all'articolo 4, del presente CCNI a ciascuna DR-DCM-DG sulla base delle risorse FTE in forza al 1° giugno dello stesso anno alle strutture di riferimento per la realizzazione di specifici progetti locali.
3. Sulla base del criterio stabilito al comma precedente, il budget è ripartito tra le strutture territoriali sede di contrattazione decentrata a livello di RSU, previa informativa a cura di ciascuna DR-DCM-DG.

Articolo 12

Progetti locali: avvio ed approvazione

1. Per ogni sede RSU dovranno essere individuati i progetti, i responsabili,

le risorse, gli obiettivi ed il peso di ciascun progetto nella misurazione, sulla base delle indicazioni della Direzione Generale e della DR o DCM di riferimento.

2. Tutto il personale dovrà essere coinvolto, in modo diretto o indiretto, nei progetti. Il personale parteciperà ai progetti locali della sede dove è giuridicamente allocato (sede giuridica da Vega).
3. Al termine della contrattazione il Direttore regionale/di Coordinamento Metropolitano validerà preliminarmente i progetti locali previa valutazione della coerenza con criteri nazionali.
4. La validazione finale dei progetti di DR/DCM e DG sarà effettuata del Direttore generale.

Art. 13

Valutazione ed erogazione dei compensi

1. La liquidazione dei compensi dei progetti locali è determinata dal grado di realizzazione degli stessi, misurato secondo i criteri definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 240 del 13 dicembre 2022) ed avviene sulla base dei seguenti parametri:
2. La liquidazione dei compensi è effettuata facendo riferimento ai seguenti range:

Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato al progetto locale (*)	Parametro per la liquidazione della prestazione
≥ 100	100
Tra 90 e 99,99	Proporzione lineare
< 90	Proporzione lineare con parametro minimo 80

** 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.*

3. Entro il mese di marzo dell'anno successivo, ogni Direttore regionale/di Coordinamento metropolitano, invierà una relazione al Direttore generale nella quale attesterà il grado di raggiungimento di ogni singolo progetto locale evidenziando eventualmente le cause di scostamento.
4. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi o mancata

attivazione dei progetti locali le risorse sono riassegnate al FRD nazionale.

Articolo 14

Retribuzione di risultato del personale inquadrato nell'Area delle EP

1. Le parti si riservano di definire i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità sulla base del ridisegno organizzativo e della individuazione da parte dell'Ente di specifici incarichi da destinare a detto personale.

Articolo 15

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 retributivo di cui all'articolo 11, comma 1, lett. c), del CCNL 2019-2021 erogato con periodicità mensile 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 CCNL2019-2021, 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. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Articolo 16
Utilizzo integrale delle risorse del fondo

1. Fatto salvo quanto sottratto alla disponibilità del FRD degli anni 2022 e 2023, 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
NORME FINALI

Articolo 17
Conferma provvisoria discipline precedenti

1. Le parti, relativamente agli istituti afferenti all'orario di lavoro la cui disciplina è demandata dell'articolo 7, comma 6, del CCNL 2019-2021 alla contrattazione integrativa di Ente, convengono di confermare, fino al 31 dicembre 2023, in quanto compatibili con il nuovo quadro contrattuale, le disposizioni contenute al Titolo II (Istituti relativi all'orario di lavoro) del CCNI 2016/2018 sottoscritto il 22/10/2019, rinviando a successiva contrattazione la disciplina di quegli istituti a far data dal 1° gennaio 2024.

ALLEGATO 1

AREE	FAMIGLIE	Personale in servizio 1° gennaio 2023	Personale senza passaggi nei 3 anni	Destinatari	Valore annuale fascia	Costo annuale
Funzionari	Progettazione, erogazione e controllo servizi	17272	8134	4.066	2250	€ 10.405.293.53
	Tecnico		88	44		
	Sanitario		248	124		
	Informatico		781	390		
Assistenti	Servizi	2928	1569	784	1250	€ 986.677.63
	Tecnico		2	1		
	Sociale o sanitario		0	0		
	informatico		8	4		
Operatori	amministrativo	683	438	219	800	€ 175.164.96
Ispettori vigilanza		884	856	428	2250	€ 962.807.40
Totali		21767	12124	6.061		€ 12.529.943.51

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

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, nell'ambito della contrattazione integrativa di Ente relativa al prossimo biennio, l'attuazione di politiche di valorizzazione per tutti i dipendenti dell'Istituto, che conducano anche al riconoscimento di differenziali stipendiali nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le Parti s'impegnano ad attivare entro il 10 settembre 2023 un apposito tavolo tecnico sulle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (di cui all'art. 2 del presente CCIE) per verificare l'opportunità di un'articolazione delle procedure selettive su base regionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, per favorire la piena valorizzazione di tutto il personale, s'impegnano nell'ambito della contrattazione integrativa 2024 a verificare gli effetti della prima applicazione dei criteri stabiliti all'articolo 2 ai fini di un'eventuale revisione nei limiti stabiliti all'articolo 14 del CCNL 2019-2021, compreso il requisito di accesso stabilito al comma 2, lettera a), di detta disposizione contrattuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, nell'ambito della contrattazione integrativa 2024, si impegnano a verificare la coerenza del sistema indennitario correlato alla responsabilità delle posizioni organizzative e allo svolgimento di particolari funzioni con la missione e gli assetti organizzativi dell'Ente e ad operare una rivisitazione dello stesso in funzione del livello di responsabilità richiesto, delle condizioni lavorative e del disagio derivante. A tal fine ritengono necessario avviare appositi tavoli tecnici entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente Contratto.



NOTA A VERBALE USB AL CONTRATTO INTEGRATIVO INPS 2022-2023

USB Pubblico Impiego INPS sottoscrive l'ipotesi di CCNI 2022-23 pur non condividendo i seguenti punti.

L'inserimento delle schede di valutazione individuale (di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale - SMVPI) degli anni 2021 e 2022 tra i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali senza tener conto che almeno l'anno 2021 era da considerarsi sperimentale. Rispetto al SMVPI e alle schede di valutazione USB ha avviato ricorsi legali avverso la mancata trasparenza del processo di valutazione e all'arbitrarietà dei giudizi espressi dai valutatori. Inoltre si sottolinea che viene considerato nel calcolo della valutazione anche l'anno sperimentale.

La presenza tra gli istituti contrattuali del TEPI (Trattamento Economico di Performance Individuale), anch'esso collegato al SMVPI e alle schede di valutazione individuale.

L'introduzione dei progetti locali a decorrere dall'anno 2023 che, oltre a costituire un ulteriore aggravio per il personale, non prevede alcun aumento della retribuzione accessoria. La contrattazione territoriale verrà avviata già decorso almeno il primo semestre dell'anno, con evidenti criticità e contraddizioni.

L'introduzione dell'indice di giacenza come ulteriore criterio per la definizione degli obiettivi per l'incentivo ordinario.

Una parte dell'organizzazione del lavoro continua ad essere finanziata con il fondo incentivante di tutti i lavoratori.

Roma, 23 giugno 2023
USB Pubblico Impiego INPS

USB Pubblico Impiego - COORDINAMENTO NAZIONALE INPS -
Sede Nazionale: Via Ciriaco De Mita, 21 - 00144 Roma
tel.: 06 59057477/78 fax: 06 59057487 e-mail: usb@inps.it
www.inps.usb.it

IPOTESI DI CCNI INPS 2022-2023**NOTA A VERBALE FLP EPNE**

La FLP EPNE sottoscrive il CCNI INPS 2022-2023 al termine di un serrato confronto con l'amministrazione e ribadisce le principali soluzioni attese dal personale, richieste al tavolo nazionale dalla scrivente sigla, che non sono state accolte:

Le professionalità dei lavoratori dell'INPS non possono essere mortificate da quattro anni di blocco delle progressioni orizzontali, la FLP EPNE ha chiesto che possano partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, in applicazione dell'art.14 c.2 lettera a) del CCNL 2019-2021.

La FLP EPNE, inoltre, ha chiesto l'applicazione dell'art. 14 c.2 lettera f) del CCNL.

I lavoratori dell'INPS non possono essere valutati con il punteggio "sintetico" del SMVPI che produce distorsioni e disparità, in quanto non tiene conto della reale valutazione individuale. La FLP EPNE ha contestato il Sistema di Valutazione Individuale in uso nell'INPS perché non prevede l'obbligo per il dirigente di assegnare gli obiettivi ad ogni inizio anno e non offre garanzie di imparzialità nell'eventualità di dissenso del dipendente sulla valutazione.

La FLP EPNE ritiene completamente inadeguati gli importi delle indennità di funzione come confermati per gli anni 2022 e 2023, rispetto alle responsabilità rivestite e all'impegno totale richiesto ai "responsabili". L'amministrazione avrebbe dovuto avere il coraggio di confermare gli aumenti proposti inizialmente ed estenderli agli altri titolari di Posizione Organizzativa, senza far gravare i maggiori costi sul Fondo del personale.

La FLP EPNE denuncia la totale assenza, in questa Ipotesi di CCNI, delle prospettive di crescita dell'Area Terza verso l'Area delle Elevate Professionalità, nonostante le previsioni del CCNL 2019-2021 all'art.13 c.1.

La FLP EPNE non condivide l'introduzione, nel CCNI 2022-2023, di nuovi, più stringenti parametri e obiettivi legati ai compensi incentivanti. La situazione organizzativa dell'Istituto, a seguito del disastroso "reassessment" imposto al personale, le carenze di personale degli ultimi anni e ora la necessità di formare le migliaia di neoassunti che hanno preso servizio negli ultimi tre mesi, imporrebbero la neutralizzazione dei dati di produttività e di qualità, mentre, al contrario, si assiste all'aggiunta di indici praticamente irraggiungibili, come quello di giacenza, e di progetti "locali", anch'essi aggiuntivi rispetto al già pesantissimo carico di lavoro.

Roma, 24 giugno 2023

Il Coordinatore Generale

Tonino Alberini

